NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

*Konstituzioa 37.1 artikulua*: **legeak bermatuko du langile eta enpresarien ordezkarien arteko laneko negoziazio kolektiboaren eskubidea, eta baita ere, hitzarmenen indar loteslea.**

Negoziazio kolektiboa zabalagoa da hitzarmena baino, azken hau negoziazio kolektiboaren ondorioetako bat baita. Negoziazio kolektiboa zehaztu egin behar da, hain zuzen, Langileen Estatutuaren 3. Tituluan zehazten da.

* **Langileen ordezkariak:** sindikatuak, langileen asanblada, delegatuak, enpresa batzordea, eta abar. Horiek guztiek negoziazio kolektiborako eskubidea dute.
* **Enpresarien ordezkariak:** enpresarien elkarteak, edo enpresaria bera pertsonalki ere izan daiteke enpresariaren ordezkari.

Negoziazio kolektiboa egoteko bi subjektu horiek bakarrik egon behar dute. Hirugarren subjektu bat sartzen bada, hori ez da negoziazio kolektiboa izango, beste akordio mota bat izango da.

* **Hitzarmen Kolektiboa:** negoziazio kolektiboa egiteko tresna bat da.
* **Indar loteslea:** bete egin behar da, lotu egiten du. Konstituzioak ez du esaten nor lotzen dituen, ezta nola lotzen dituen ere (kontratu bezala edo arau bezala).

Konstituzioa 1978koa da, Langileen Estatutuaren azken testua 2015ekoa da, testu bateratua da. Horrek esan nahi du aurretik jasotakoa agertzen dela modu antolatu batean. Lehenengo LE 1980koa da eta 3. Tituluan hitz egiten da Negoziazio Kolektiboari buruz.

Doktrinak (adituek) interpretazio bat egiten du esanez Langileen Estatutuaren arabera egindako hitzarmenetaz gain, beste hitzarmen batzuk ere legezkoak direla, nahiz eta Langileen Estatutuak ezarritako betebeharrak ez bete.

Hitzarmenak:

* Langileen Estatutuaren arabera egindakoak
* Estatutuz kanpoko Hitzarmen Kolektiboak: LEk esandako guztia betetzen ez dutenak, baina hala ere, legezkoak direnak.

Langileen Estatutuko 3. Titulua*:* **“De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”**. Gehienbat Hitzarmen Kolektiboak arautzen ditu, baina ez hori bakarrik, baita negoziazio kolektiboko tresnak ere, adibidez, lanbide arteko akordioak, gai zehatzei buruzko akordioak, enpresa akordioak, eta abar.

*LEren 83. artikulua:* “unidades de negociación” (negoziazio unitateak). Hitzarmen Kolektibo bakoitzak eremu jakin bat dauka eta eremu hori hitzarmen bakoitzak zehazten du. Hitzarmena negoziatzen duten alderdiek zehaztu beharko dute hitzarmenaren eremua zein den. Hitzarmen Kolektiboa norentzat den izango da negoziatzen duten alderdiek erabaki behar duten lehen gauza, hori da negoziazio unitatea. Negoziazio unitate hauek elementu desberdinen bidez zehazten dira:

* 1. **Lurralde eremua (eremu geografikoa):** hitzarmen kolektibo bat egin daiteke estatu osorako, autonomia erkidego oso baterako, autonomia erkidego bat baino gehiagorentzako, lurralde baterako, lurralde bat baino gehiagorentzako, udal baterako edo udal bat baino gehiagorentzako.
  2. **Eremu funtzionala:** zein sektore, azpisektore edo jardueratan, zein enpresa, enpresa-talde edo eremu txikiagoan aplikatuko den Hitzarmen Kolektiboa.
     + Enpresa taldea: haien artean lotura duten enpresak, normalean jabetza aldetik.
     + Enpresa baino eremu txikiagoa: adibidez, enpresak lan zentru bat baino gehiago badu, hitzarmena egin dezake lantoki batentzat bakarrik.
     + “Convenios franja”: langileen kategoria edo motaren arabera egiten den hitzarmen kolektiboa, normalean hegaldietako enpresetan egiten da. Ohikoa da hitzarmen kolektibo bat izatea pilotoentzako eta beste bat mantenimenduaz arduratzen diren langileentzako (lurrean egiten dute lan). Lan baldintza, egoera desberdinak direnez, ez da diskriminatzailea.
  3. **Eremu pertsonala:** adierazi behar da nor sartzen den hitzarmenaren eremuaren barruan eta nor gelditzen den kanpoan (batzuetan zehazten da). Bereizketak egin daitezke kausa objektiboengatik, hau da, diskriminaziorik gabe. Normalean, goi zuzendaritzako karguak uzten dira kanpoan, lan harreman berezia dutelako.
  4. **Iraupena:** hasieratik hitzarmen kolektiboak bere iraupena ezartzen dute.

Aldeek erabakiko dute Hitzarmen Kolektiboa nori aplikatu eta abar. Baina aukerak mugatuta daude, beraz ez dago askatasun osorik. MUGAK hauek dira:

1. **Aldeek daukaten negoziatzeko gaitasuna eta eskumena.** Adibidez, enpresa batzordearen eremua lan zentru hori da, beraz, hitzarmena negoziatu ahal izango du lan zentru konkretu horretan bakarrik.
2. **Irizpide diskriminatzailerik ez erabiltzea.**
3. **Konkurrentzia arauak errespetatzea.** Gerta daiteke bi hitzarmen ezberdinek gauza bera arautzea modu desberdinetan. Orduan, hor konkurrentzia gertatzen da eta konkurrentzia arau batzuk daude.
4. **Lanbide arteko akordioak eta Langileen Estatutuaren 83.2 artikuluaren arabera egindako akordioak.** Negoziazio kolektiboaren egitura ezar dezakete negoziazio kolektiboa artikulatzeko eta razionalizatzeko. Akordio honetan ez dira lan-baldintzak arautzen, baizik eta negoziazio kolektiboa. Lehentasunak arautzen dira konkurrentzia kasuetan. Esate baterako, hemen egindakoak lehentasuna du estatuak egindakoaren aurrean.
5. **Negoziazio unitateak egokiak izan behar dute.** Irizpide hau ez du legeak aipatzen, baina auzitegiek erabiltzen dute. Arau beraren barruan ezin dira sartu oso desberdinak diren jarduerak.

PRAKTIKA 1. Bizkaiko eraikin eta lokalen garbiketa sektoreko hitzarmen kolektiboa

1. **Ze enpresei aplikatzen zaie hitzarmena?** Bizkaiko lurralde historikoan eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten enpresa guztiei, baita enplegu-zentro berezien garbiketa bada ere.
2. **Goi mailako zuzendaritza pertsonalari aplikatzen zaio?** Bai, langile guztiei aplikatzen zaie.
3. **Egoitza Araban duen enpresa bati eta bere zerbitzuak Bizkaian ematen dituenari aplikatuko al zaio?** Bai, 1. Artikuluaren arabera.
4. **Arazoren bat sortuko al litzateke denbora baterako kontratuak dituzten langileak hitzarmenaren eremutik kanpo uzteagatik?** Bai. Kontratu motak ez du justifikatzen hitzarmenetik kanporatzea, Auzitegiek diskriminaziotzat jotzen dute.

1. HITZARMEN KOLEKTIBO ESTATUTARIOAK

Subjektu negoziatzaileak: LE 87-88 artikuluak

Nahitaezko zuzenbidea (derecho necesario): ezin dira arau hauek aldatu, bere horretan aplikatu behar dira. Honi buruz ezin da besterik negoziatu.

Negoziazio kolektiboa bi subjekturen artean egiten da: langileen ordezkaritza eta enpresarien ordezkaritza. Hirugarren subjektu bat sartzen bada (Administrazioa), ez da negoziazio kolektiboa.

Hitzarmena enpresa edo enpresa azpikoa bada, subjektuak batzuk izango dira eta enpresa gainekoa (*supra empresarial*: sektoreko hitzarmenak) denean, subjektuak beste batzuk izango dira.

* **Enpresa edo enpresa azpikoa:** hitzarmena enpresa osorako edo enpresaren zati batentzako izan daiteke.

Langileen aldetik negoziatu ahal izango dute ordezkaritza bateratuak (enpresa batzordea eta langileen delegatua) eta ordezkaritza sindikalak. Hauek hauteskunde bidez ateratzen dira. Biek negoziatu dezakete, baina ez batera, batek edo besteak negoziatuko dute.

Sekzio sindikalek negoziatu dezakete enpresetan ordezkaritza nagusiko sindikatuetakoak direnean eta ordezkaritza bateratuko organoetan ordezkariak dauzkatenean.

Ordezkaritza bateratua eta ordezkaritza sindikalaren artean, legeak lehentasuna ematen dio ordezkaritza sindikalari. Sekzio sindikalek hala adosten dutenean, lehentasuna izango dute ordezkaritza bateratuko organoen aurretik. Gehiengoa duten sekzio sindikalek ezin dituzte besteak negoziaziotik kanporatu, eta eskumena duten guztiek negoziazioan parte hartzeko eskubidea dute. Norberak erabaki behar du kanpoan gelditzea edo ez, nahiz eta boto eskubiderik ez izan, askatasun sindikala urratuko litzateke eta bestela.

Enpresa batek lan zentru bakarra duenean, ordezkaritza bateratu bat izango du, baina lan zentru gehiago baditu, bakoitzak bere ordezkaritza bateratua izango du. Kasu honetan, enpresako hitzarmena nola egiten da? Lan zentruen arteko batzordearen jarduera eremua enpresa osoa da. Zentruen arteko batzorde honek negoziatu ahal izango du enpresa osorako hitzarmen kolektiboa, espresuki ahalmen hori eman bazaio, bestela ez. Eman ez bazaio, lan zentru guztietako ordezkariak proportzionalki hartu beharko genituzke, hau da, beraien ordezkaritasunaren arabera. Lan zentru bakoitzerako hitzarmen ezberdina ere egin daiteke.

Ezinezkoa da lan zentru bateko ordezkari bateratuek enpresako zentru guztietako hitzarmena negoziatzea, hau da, lan zentru bateko ordezkariek ezin dute beste lan zentru baterako negoziatu.

Beste aldetik, enpresaren ordezkaria izango da enpresaria bera edo bere ordezkariak. Kasu honetan, ez da enpresari elkarte bat. Eremua enpresa da, ez sektorea.

* + Negoziazio eremua **enpresa taldea** ere izan daiteke. Hauek, normalean, jarduera bera edo antzekoa dute, baita jabetza ere. Enpresa taldearentzat, enpresaren izenean negoziatuko du enpresak berak (enpresariak edo bere ordezkariak), baina langileen aldetik, ordezkaritza ematen zaie sektoreko hitzarmenetan ordezkaritza duten subjektuei.
  + **“Empresas en red”:** deszentralizatuta lan egiten duten enpresak. Enpresa ezberdinak dira, baina frankizia baten azpian jarduten dutenak (Cash Converters). Sarean aritzen diren enpresek hitzarmen kolektiboa egin dezakete, ekoizpen modu deszentralizatua dutenean. Beraz, enpresa taldeetan bezala, hitzarmen kolektibo propioa egin dezakete.
  + **“Convenios franja”:** adibidez pilotoak. Enpresaren barruan langile talde batentzat egiten diren hitzarmenak (profesionalki bereizten den taldea). Bi aukera daude: (I) enpresa bateko hitzarmena izatea, kasu honetan, enpresaren izenean enpresariak edo bere ordezkariek negoziatuko dute. Langileen aldetik, asanblada batean aukeratutako sekzio sindikalek negoziatuko dute. Horretarako, asanblada bat egin behar da eta bozketa. Bozketan ateratzen direnak izango dira negoziatuko dutenak. (II) Hitzarmen franja hau sektorekoa ere izan daiteke, kasu honetan, sektoreko arauak izango dira.
* **Enpresa gaineko eremua**
  + **Sektoreko hitzarmenak:** sektoreko negoziazioa izan da urteetan zehar eragin gehien izan duena, hitzarmenak askoz langile gehiagori eragiten baitie, baina zailagoa da egitea.

Sektore batean, langileen aldetik negoziatu ahal izango dute sindikatuek, baina ez edozein sindikatuk, ordezkaritza nagusia dutenek bakarrik, bai estatuan, bai autonomia erkidegoetan, hauei atxikitutakoak, eta eremu geografiko eta funtzional jakin batean langileen ordezkarien %10 dutenak gutxienez (ordezkaritza soila dutenak).

Adibidez, Nafarroan, ELA-k %6 du eta STEILAS-ek %6. Orduan, koalizioa egin dezakete negoziatu ahal izateko? Hori ez da onartzen, sindikatu bakoitzak izan behar du %10a eskumena izateko.

Enpresarien aldetik, enpresarien elkarteek negoziatuko dute, baina ez edozein enpresari elkartek, baizik eta hitzarmenaren eremu geografiko eta funtzionalean, enpresarien %10a dutenek gutxienez eta langileen %10ari lana ematen dietenean gutxienez, eta baita ere, enpresari elkarteek langileen %15ari lana ematen dietenean. Ez litzateke onartuko enpresari elkarteen koaliziorik, ehuneko horietara iristen ez direnean.

Enpresarien elkarteak: COE (estatukoa), Confebask (EAE), Adegi (Gipuzkoa)… Horietaz gain, sektorekoak ere badaude, eta hauek sektore jakin batean negoziatu dezakete.

*Langileen Estatutuak 87.3 artikuluan* esaten du: ordezkaritza nahikoa duten enpresari elkarteak ez dauden kasuetan, sektoreko hitzarmenak negoziatu ahal izango dituzte estatuan enpresen %10 elkartzen dituztenak eta langileen %10ari lana ematen dietenak, eta baita ere, autonomia erkidegoko enpresari elkarteak, gutxienez langileen %15ari lana ematen dietenean, edo enpresen %15 biltzen dutenean.

*LE 87.4 artikulua:* estatu osorako eremua duten hitzarmen kolektiboetan, ahalmena ematen die baita ere parte hartzeko, autonomia erkidegoko sindikatu eta enpresari elkarteei langileen ordezkarien %15 dutenean gutxienez eta 1.500 ordezkari edo langile eta enpresarien %15 hitzarmenaren eremu funtzionalean.

PRAKTIKA 2

**1.- Estatuko Aldizkari ofizialak hitzarmen kolektibo bat argitaratu zuen enpresa eta enpresa Batzordearen artean sinatutakoa. Hitzarmen honek zioen, bere lurralde eremuari buruzko artikuluan, hitzarmen hori “de aplicación en toda España” izango zela. Hitzarmen hori argitaratu zuen ebazpenaren aurka egin zuten, besteak beste, Langileen Estatutuaren 87. Artikulua urratzeagatik. Eman ezazu honi buruz zure iritzia eta iritzi horren oinarria.** Enpresa batzordearen ordezkaritza eremua bere lan-zentrua da, beraz, enpresa batzordeak ezin du estatu maila osorako negoziatu, horregatik inpugnatzen dute. (enpresako hitzarmena)

**2.- Madrideko Autonomia Erkidegoko errepide bidezko salgaien garraioko Hitzarmen kolektibo Estatutarioa sinatu da. Sinadura horretan sindikatu batzuek hartu dute parte langileen izenean eta enpresari elkarte batzuk enpresen izenean. Hitzarmen horren aurka egin eta gero frogatu da enpresarien bi elkartek ordezkaritza hau zutela:**

**“A” enpresari elkarteak hitzarmenaren eremu geografikoko enpresen %9,52 elkatzen zituela eta langileen %14ari ematen ziela lana**

**“B” enpresari elkarteak eremu bereko enpresen %9,04 elkartzen zituela eta langileen %35,46ari ematen ziela lana**

**Egiazta ezazu enpresari elkarte hauek legearen betebeharrak betetzen dituzten hitzarmen horren negoziazioan parte hartu ahal izateko.**

87.3 artikuluaren arabera ez dira arau guztiak betetzen. Betetzen den arau bakarra langilearen %35ari lana ematea da (gutxienez %15).

Enpresarien Elkarteen datuak beraiek dauzkate, beraz, ez dute haien ordezkaritza frogatzen. Sindikatuek, ontzat ematen badute, onartu egiten da negoziazio hori. Modu ofizial batean ezin da frogatu enpresari elkarteek duten ordezkaritza.

**3.- “A” sindikatuak ordezkaritza nagusia du Estatuan eta ordezkaritza bateratuaren %70 eremu jakin batean. Sindikatu honek hitzarmen kolektiboaren negoziazio batzordean hartu zuen parte, eskuduntza zuten enpresarien elkarteekin batera. Aldiz, batzorde horretan ez zuen parte hartu “B” sindikatuak. Honek ere ordezkaritza nagusia du Estatuan eta langileen ordezkarien %20 negoziazioaren eremuan. Legezkoa al da egoera hau?** Bere borondatez erabaki badu negoziazio horretatik irtetzea, legezkoa da. beste sindikatuak kanporatu badu ordea, ez (87.5).

**4.- Langileen ordezkari independienteek parte hartu al dezakete enpresa bateko hitzarmen kolektibo estatutarioaren negoziaketan? Eta sektoreko hitzarmen Estatutario baten negoziaketan? Eman zure erantzuna eta zergatia.** Enpresa batzordeak eta langileen pertsonal delegatuak negoziatzen badute eta hauen artean langile independenteak badaude, parte hartu dezakete. Sekzio sindikalek negoziatzen badute, ordea, kanpoan geratzen dira. Sektoreko hitzarmenetan langile independenteek ezin dute parte hartu, sindikatuek bakarrik negoziatu dezakete.

88. artikulua: negoziazio batzordea

Hitzarmen kolektiboa negoziatzeko **negoziazio batzordeak** sortu behar dira eta 88. artikulu honek ezartzen ditu negoziazio batzorde horien baldintzak.

**Sektoreko eremuan**, negoziazio batzordean parte hartzen duten sindikatu eta enpresari elkarteek eskuduntza izateaz gain, gutxienez ordezkatu beharko dute enpresa batzordeetako kide eta pertsonal delegatuen gehiengo absolutua eta enpresarien gehiengoa langileen gehiengoari lana ematen badiote. Subjektu bakoitzak bere burua negoziazioetatik kanpo uztea erabaki dezake, baina besteek ezin dute kanporatu. Gutxiengoa duten sindikatuek eta enpresari elkarteek, hau da, %10era iristen ez direnak, ezin diote beren ordezkaritza beste inori delegatu edo utzi. Subjektu bakoitzak bere ordezkaritza frogatu behar du negoziazio batzordea sortzeko momentuan. Ondoren, ordezkaritza horretan gertatzen diren aldaketek ez dute eraginik izango. Adibidez, orain %20a badut eta hurrengo urtean %40, ez da aldaketarik egiten egokitzeko.

*88.2 artikulua*k esaten du langileen edo enpresari elkarteen ordezkaritza nahikoa duten organorik ez dagoenean, negoziazio batzordea legez osatuta egongo dela estatuko edo autonomia erkidegoetako ordezkaritza nagusia duten sindikatuekin eta estatuko eta autonomia erkidegoko enpresari elkarteekin, estatukoek %10a dutenean edo autonomia erkidegokoek %15a dutenean (enpresa edo langileena).

**ADIBIDEA**

|  |  |
| --- | --- |
| SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA | ENPRESARI ELKARTEAK |
| ELA %55 | A |
| LAB %20 | B |
| ESK %15 | C |
| UGT %5 | D |
| CCOO %5 |  |

Sindikatu guztiek dute negoziatzeko eskubidea. ELAk negoziaziotik atera nahiko balu, ez da ezer gertatzen. Denek dute parte hartzeko eskubidea, baina gelditzen direnak ordezkatu behar dute gehiengo absolutua. Ondorioz, ELAk negoziaziotik irtetzea erabakitzen badu, ez da gehiengo absoluturik egongo, beraz, ezingo litzateke negoziazio estatutariorik egin. Denek parte hartu dezaketen arren, ezin da gehiengo absoluturik lortu eta ondorioz ezin da hitzarmen estatutariorik egin.

Enpresari elkarteek ere sektore horretako enpresa eta langileen gehiengo absolutua behar dute, baina ez dute frogatu beharrik. Sindikatuek onartu dezakete enpresari elkarte hauek parte hartzea.

**Enpresa edo enpresa azpiko eremuan**, sekzio sindikalek negoziatzen badute enpresako langile guztientzat, enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoa ordezkatu beharko dute, eta parte hartzeko eskumena duten sekzio sindikalak ezingo dira negoziaziotik kanpo utzi.

Enpresako hitzarmen kolektiboa egiteko bi aukera daude: ordezkaritza bateratuak (enpresa batzordea eta pertsonal delegatua) egitea edo sekzio sindikalak egitea. Ordezkaritza bateratuak langile guztiak ordezkatzen ditu, eta langile independenteak ere egon daitezke. Sekzio sindikalak enpresa batzordeko edo pertsonal delegatuaren gehiengo absolutua eduki behar du enpresa osoko hitzarmena negoziatzeko.

*88.1 artikulua*: negoziazio batzordeko kideak banatuko dira duten ordezkaritzaren proportzionaltasuna errespetatuz eta parte hartzeko eskumena duten guztien eskubidea errespetatuz. Sektoreko hitzarmena denean, alde bakoitzetik gehienez 15 kide egongo dira. Eta enpresa edo enpresa azpiko eremukoak direnean, gehienez 13 ordezkari alde bakoitzetik.

**ADIBIDEA**

**Sektoreko hitzarmen kolektiboa:**

ELA %45 -> 6,75 -> 7

LAB %20 -> 3 -> 3

ESK %15 -> 2,25 -> 2

CCOO %5 -> 0,75 ->1

adibidez ELA 45 - 100

X - 15

**Enpresako hitzarmen kolektiboa:**

* Enpresa batzordea / pertsonal delegatua

2 ELA, 2 LAB, independentea 1 / 2 ELA, 1 LAB

* Sekzio sindikalak ELA eta LAB biak batera bai

83. artikuluak hasieran dio negoziatzen duten kideek erabaki behar dutela hitzarmena nolakoa izango den, baina muga batzuk izan behar ditu. Horietako bat konkurrentzia arauak dira.

84. artikulua: konkurrentzia

Erremisioak egiten ditu, hau da, beste artikulu batzuetara bidaltzen gaitu. Zer da konkurrentzia? Bi hitzarmen kolektibok talka egiten dutenean. Konkurrentzia gertatzen da hitzarmen kolektibo estatutarioak beren eremuko zati batean elkartzen direnean. Arau desberdinak baldin badauzkate batera aplikatu ezin direnak, erabaki egin beharko da bietako zein aplikatu behar den. Ez dago jerarkiarik hitzarmen kolektibo artean, ez dago bata bestearen aurretik, beste irizpide batzuk jarraitzen dira.

Adibide gisa dauzkagu Alikanteko dentisten hitzarmena (2016-02) eta gero Valentziako autonomia erkidegoan (2017-02) egiten dena. Alikantekoak esaten du oporrak abuztuan izango direla, eta Valentziakoak dio 15 egun uztailean eta beste 15 egunak abuztuan hartuko direla, beraz hor talka egiten dute. Arazoa dago gauza ezberdinak arautzen dituztenean. Nork izango du lehentasuna kasu horretan?

Gerta daiteke hitzarmen kolektibo desberdinetan egoera bera araututa egotea. 84 artikuluak arautzen duen konkurrentzia hitzarmen estatutarioen artekoa da, ez du balio hitzarmen bat estatutarioa izatea eta bestea estatuz kanpokoa izatea. Konkurrentzia egoera hau gertatzen da bi hitzarmen edo gehiago aldi berean indarrean daudenean.

Alikanteko eta Valentziako hitzarmenen kasuan badago zati batean kointziditzen dutela geografikoki eta denboran, orduan hori aldatu behar da. Konkurrentzia egoera guztietan ez da gatazka egoten, izan ere, batzuetan hitzarmenak bateragarriak izaten dira eta hitzarmen batek bestea osatzen du eta bien artean koordinazioa dago. Hau gertatuko da gehienetan subjektu berdinak direnean.

84. artikuluak konkurrentzia gatazkatsuetan zer egin behar den, zer arau erabili behar den arautzen du

84.1 artikuluak 83.2ra bidaltzen gaitu eta errepikatzen da “salvo pacto en contrario”: **hitzarmen bat indarrean dagoen bitartean beste batek ezin du aldatu**. Alikantekoa lehenago egin denez, horrek dauka lehentasuna, beraz, geroago egin denak ezin du aldatu. Denborazko irizpidea dago kasu honetan.

84.1 artikuluak dio hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean ezin izango dutela beste eremu bateko hitzarmen kolektiboek aldatu. Hori da arau orokorra, baina gero dio “salvo pacto en contrario” Ondorioz, hori da arau orokorra aurkako beste ezer adosten ez bada. Beraz, 84.1 artikuluko araua dispositiboa da (aldatu daiteke).

Adibidez, 87 eta 88 artikuluak dira “derecho absoluto necesario”, ezin dira aldatu, ez hobetu, bere horretan aplikatu behar dira beti.

84 artikuluak bi salbuespen jartzen ditu, baina 83.2 artikuluak esaten duenaren arabera, beste arau batzuk, beste konkurrentzia arau batzuk adostu daitezke.

83.2 artikuluaren arabera, estatuan edo autonomi erkidegoetan ordezkaritza nagusia duten sindikatu eta enpresari elkarteek lanbide arteko akordioen bidez adostu ditzakete negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko arauak eta horietan adostu ditzakete konkurrentzia gatazkak konpontzeko arauak. Gauza bera egin daiteke, alegia, subjektu berberek egin dezakete sektoreko hitzarmen edo akordioetan bai estatuan eta bai autonomi erkidegoetan eta hau egin dezakete nahiko eskuduntza duten subjektuek. Arau honek aipatzen ditu lanbide arteko akordioak eta gero sektoreko akordioak.

* Labide arteko akordioak: interprofesionala. Jarduera guztiontzako egiten dena. Berdin du zer jardueratakoa den. Konkurrentzia araua.
* Sektoreko akordioa: estatuko metaleko akordioa eta bertan egituratu negoziaketa sektore horretan.

**ADIBIDEA:**

**Bizkaiko Garbiketa enpresa H.K (2014-1018) eta Estatuko Garbiketa enpresa H.K (2013-2018).**

Zeinek izango luke lehentasuna bi hauen artean? Adibideak dio lanbide arteko akordioa dela eta langileen estatutuaren arabera estatukoak du lehentasuna, baina lanbideko akordioetan salbuespenak daude eta kasu honetan lanbide arteko negoziazio horretan autonomia erkidegokoak izango du lehentasuna.

83.2 artikuluak dio paktu bat badago horrek lehentasuna edukiko duela 84.1 artikuluak ezartzen duenaren aurretik. Salbuespenak lehentasuna dute arau orokorraren aurrean.

84.1 artikuluak bukaeran “salvo previsto en el apartado siguiente”, hau da, 84.1 bukaeran beste salbuespen bat aipatzen eta 84.2ra bidaltzen gaitu. Honek esaten du enpresa eremuko hitzarmen kolektibo batek gai jakin batzuetan lehentasuna edukiko duela sektoreko hitzarmen kolektiboen aurrean, bai estatukoak, bai autonomia erkidegokoak edo beste eremu batekoak edozein momentutan negoziatuta ere, hau da, sektoreko hitzarmenak indarrean daudenean enpresakoak negoziatzen baldin badira ere.

**Adibidez:**

* **Bizkaiko Garbiketa enpresa H.K 2014-2018 (900€)**
* **Estatuko Garbiketa enpresa H.K 2013-2018**

**G garbiketako enpresak (Bizkaian) 2016-2018 oinarrizko soldata (880€)**

Gatazka bat dugu. G enpresak bere hitzarmen propioa egiten du eta oinarrizko soldata 880€ da. Aldez aurretik Bizkaikoa genuen 900€-ko soldatarekin. Konkurrentzia dago. G enpresako hitzarmenak du lehentasuna 84.2 artikuluaren arabera, izan ere, enpresakoak lehentasuna du gai honetan nahiz eta beranduago negoziatu eta baldintza okerragoak jarri.

4. PRAKTIKA (MARTXOAK 3)

**2016ko otsailean haragien industriako sektoreko Estatuko HK Estatutarioa argitaratzen da. 2017ko otsailean sektore bereko Bizkaiko HK Estatutarioa argitaratzen da.**

**Bi hitzarmenen artean konkurrentzia gatazkatsua gertatzen da. Gai batzuetan Estatuko HKa onuragarriagoa da langileentzat. Beste kasu batzuetan, aldiz, Bizkaiako hitzarmena onuragarriagoa da langileentzat.**

**2017ko otsailean ere Errioxan sektore bereko hitzarmen kolektiboa sinatzen da eta dituen xedapenetako batzuk ez dira bateragarriak Estatuko hitzarmenarekin.**

**Langileen Estatutuaren arabera zein da kasu bakoitzean lehentasuna duen araua?**

**Honetaz gain, 2016ko maiatzean jarduera bereko Burgosko enpresa batek, enpresa horretarako HK Estatutarioa sinatzen du.**

**Hitzarmen honek gauez lana egiteagatik osagarri bat arautzen du, Estatukoa baino txikiagoa dena. Aparteko orduen ordainketa ere txikiagoa da. Lan orduen banaketa ere desberdina da eta oporraldien iraupena txikiagoa da.**

**Egoera honetan, zer da lehentasunez aplikatuko dena?**

(Akordioa Bizkaia) Autonomia Erkidegoan sinatutakoak lehentasuna du Estatukoaren aurretik sektorekoa denean EAEko lanbide arteko akordioaren 3.1 artikuluaren arabera.

(Errioxa) Lanbide arteko akordiorik ez dagoenez, estatuko hitzarmen kolektiboa aplikatuko litzateke lehenengo, Langileen Estatutuaren 84.1 artikuluaren arabera, lehenengo estatukoa sinatu zelako.

(Burgos) LE 84.2 artikuluaren arabera, enpresako HKak lehentasuna du Estatukoaren aurrean, kasu batzuetan:

* Gauez lan egiteagatik osagarria: enpresak lehentasuna
* Aparteko orduen ordainketa: estatukoak lehentasuna
* LE: el abono o la compensación, EZ CUANTIA. Cuantía ez denez aipatzen, estatukoa
* Lan orduen banaketa: enpresakoak lehentasuna
* Oporraldien iraupena: enpresak antolaketa aldatzea erabaki dezake, baina IRAUPENA ez. Beraz, estatukoak du lehentasuna

84.2 artikulua: konkurrentzia

Lehentasun bera gai beretan gertatzen da hitzarmena enpresa talde batena denean eta sarean aritzen diren enpresak direnean. Hau da, antolakuntza edo ekoizpen arrazoiengatik lotuta dauden enpresa anitzak eta izenagatik identifikatuta daudenak.

84.2. artikuluko gaien zerrenda zabaldu egin daiteke (gai gehiagotara) 83.2 artikuluko hitzarmen edo akordioen bidez. Hauek dira lanbide arteko akordioak eta estatuko edo autonomia erkidegoko eremua duten hitzarmen edo akordioak.

Adibidez, estatuko ostalaritzako hitzarmen kolektiboak gai gehiago erantsiko balitu, ezinezkoa da akordio hauen bidez (83.2) eragotzi enpresek beren hitzarmenak egitea eta aipatutako gaietan arau horiek lehentasuna izatea.

84.3. artikuluak beste konkurrentzia egoera bat arautzen du: kasu honetan, sektoreko estatuko hitzarmen baten eta autonomia erkidegoko sektoreko hitzarmen baten artean. Kasu honetan gatazka dagoenean beranduago egin den autonomia erkidegoko hitzarmenak dauka lehentasuna.

Lehentasun hau ez da gertatzen gai batzuetan, 84.4 artikuluak aipatzen ditu. Hauek dira: frogaldia, kontratazio motak, sailkapen profesionala, urteko gehieneko lanaldia, diziplina eraentza (arauak), lan arriskuen prebentzioko gutxieneko arauak eta mugikortasun geografikoa. Gai horietan lehentasuna estatuko hitzarmenak dauka.

Autonomia erkidegoko hitzarmenak lehentasuna edukitzeko beharrezkoa da sinatu duten subjektuek LE-ko 87 eta 88 artikuluek diotena betetzea eta negoziazio batzordea osatzeko behar diren gehiengoarekin (absolutua) hitzarmena egiteko erabakia hartzea. Langileen aldetik eta enpresarien aldetik gehiengo absolutua behar da. Konkurrentzia arau hau ez da aplikatuko aurkako pakturen bat egin bada 83.2 artikuluak esaten duenaren arabera.

89. artikulua: tramitazioa

Negoziazioa hasten duen aldeak idatzi bat bidali behar dio beste aldeari eta idatzi horrek gutxienez eduki hau izan behar du:

1. Negoziazioak hasten dituen aldeak zein eskuduntza daukan.
2. Negoziatu nahi duten hitzarmenak zein eremu dauzkan.
3. Zein gai negoziatu nahi dituen, nahiz eta honek ez duen galarazten aurrerago gai horiek aldatzea.

Idatzia jasotzen duen aldeak, jasotzen duenetik hilabeteko epea dauka erantzuteko gehienez. Idatzia jasotzen duen alde horrek negoziatzeko obligazioa dauka, baina negoziatzeko obligazio hau ez da erabatekoa, ez da absolutua. Erantzuna ezezkoa izan daiteke kasu batzuetan:

1. **Legezko kausa bat dagoenean** (adibidez 87. eta 88. artikuluetan jasotakoa ez betetzea).
2. **Adostutako arrazoiren bat gertatu delako** (adibidez, aurreko hitzarmena bukatutzat emateko ezarritako epean ez delako bertan behera utzi). Hitzarmen kolektibo askok esaten dute noiz arte egiten den, baina batzuk luzatzeko aukera ematen dute. Alde batek bukatutzat eman nahi badu, baina ez badu ezer esaten, luzatu egiten da. (Adibidez, enpresa batean enpresa osorako hitzarmen oso bat negoziatzen ari da. Langile batek esaten du hitzarmen “franja” bat nahi duela beraientzat. Enpresak ezetz esan dezake, jada negoziatzen ari direlako enpresako hitzarmen bat)
3. **Oraindik indarrean dagoen hitzarmen bat berrikusi nahi denean.** Hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoenean alde batek berritu nahi badu, ukatu daiteke negoziatzea. Bi aldeek egon behar dute horren alde aldatu ahal izateko. Negoziatzeko obligazioak esan nahi du parte hartzeko obligazioa, ez akordio batera heltzeko obligazioa. Negoziatzeko obligazio hau ez dago Estatutuz kanpoko hitzarmenetan. Izan ere, estatutuz kanpoko hitzarmenetan, alde batek ez duela negoziatu nahi esan dezake.

Erantzuteko hilabete behera ematen du legeak negoziazio batzordea osatzeko. Orduan, alderdiek negoziazio egutegi bat ezarriko dute (89.2 artikulua)

88.3 artikuluak esaten du: “*Aldeek adosten badute, negoziazio batzordeko buru bat aukeratu ahal izango dute eta baita aholkulariak ere batzordean ahotsa izango dutenak baina botorik ez”.* Legeak baita aukera ematen du batzordearen bururik ez aukeratzeko, orduan, batzordea sortzen den bilerako aktak jaso beharko du bilerak nola moderatuko diren, eta aldeetako ordezkari banak sinatu beharko du akta hau idazkariarekin batera. Bilera guztietako akta bat egin beharko da, sinatu beharko dena eta idazkari bat egon beharko da aktak egingo dituena. 89.1 artikuluak esaten du, baita, aldeek fede onez negoziatu beharko dutela eta indarkeria gertatzen den kasuetan bai pertsona, bai gauzengan, eta aldeek hala egiaztatzen badute, negoziazioak bertan behera geldituko direla egoera hori desagertu arte.

89.3. artikulua: Negoziazio Batzordearen akordioek ordezkaritza bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa beharko dute, hau da, alde bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa.

90. artikulua: VALIDEZ

Hitzarmen kolektibo estatutarioak beti idatziz egin behar dira, bestela deusezak izango lirateke. Egin eta gero, Lan Agintaritzaren aurrera eraman behar dira erregistratzeko, sinatu zenetik gehienez 15 egunetara. Erregistratu eta gero, gordailura bidali beharko da eta erregistratu zenetik gehienez 20 eguneko epean dagokion Boletin Ofizialera bidali beharko da argitaratzeko. Hau hitzarmen kolektibo estatutario guztietan egin beharko da.

85. artikulua: hitzarmen kolektibo estatutarioen edukia

Hitzarmen kolektiboetan bi xedapen mota bereizten dira: araulea eta obligazionala.

* Eduki araulea hitzarmenaren eremuaren barruan dauden lan kontratuetako arauek osatzen dute, bai indarrean dauden kontratuak eta etorkizunean egingo direnak eragingo ditu. Xedapen hauen helburua da hitzarmenaren eremuko langile eta enpresarien lan harremanak arautzea. Hitzarmen kolektibo baten xedapen gehienak arauleak dira. Auzitegien arabera, xedapen arauleak dira baita gutxieneko edukia eta lan baldintzak arautzen dituzten paktu guztiak. Xedapen hauek zuzenbide iturri dira eta zuzenean egikaritu daitezkeen eskubideak sortzen dituzte.
* Xedapen obligazionala negoziatzen duten alderdiei (negoziazio batzordea: langileen aldetik gehienez 15 pertsona eta enpresarien aldetik gehienez 15 pertsona) zuzentzen zaie eta beren artean sortzen dituzte eskubide eta obligazioak. Normalean, hauen bidez arauak sortzen dira egoera gatazkatsuak ekiditeko edo hitzarmenaren aplikazioa errazteko edo etorkizuneko hitzarmenak negoziatzeko.

Xedapen obligazionalaren adibidea “bake klausulak” dira. Xedapen hauen bidez uko egiten zaio greba deitzeari edo diruz laguntzeari. Sindikatu batzuk erresistentzia kutxak dituzte greban dauden langileei ordaintzeko. Sinatu dutenek ez dute greba deituko, baina gainontzeko sindikatuek deitu dezakete. Auzitegi Konstituzionalak esaten du legezkoa dela bake klausula hauek adostea denbora baterako bakarrik, era mugatuan egiten zaiolako uko greba eskubideari.

Hitzarmen kolektibo baten ohiko edukiak 85.1 artikuluan aipatzen dira eta oso modu zabalean esaten du hitzarmen kolektiboek gai ekonomiko, laboral, sindikal eta orokorrean enplegu baldintzekin zerikusia duten gaiak jaso ahal izango dituztela. Baita ere, langile eta beren ordezkari eta enpresari eta hauen ordezkari direnen arteko gaiak arautu ahal izango dituztela.

* Gai ekonomiko eta laboralak: lan eta produktibitate baldintzak edo enplegu baldintzak arautzen dituztenak. Adibidez, lanaldia eta laneko denbora, atsedenak, oporrak, lan kontratua, lanbide sailkapena, mugikortasuna, eszedentziak, diziplina arauak edo laneko segurtasuna besteen artean. Hauek guztiak xedapen arauleak dira.

Hauetan sartzen da baita “soldata eskala bikoitza” (doble escala salarial). Honek esan nahi du ordainketa baldintza ezberdinak arautzea langile berrientzat eta lehenagotik zeudenentzat. Gaur egun legezkotzat jotzen da eta beharrezkoa da aldea justifikatzen duen arrazoizko kausaren bat egotea. Adibidez, hori egitea enplegua sortzeko edo enpresaren bideragarritasuna bermatzeko.

* Gai sindikalak izaten dira ordezkaritza bateratuarentzat edo sindikalarentzat edo negoziazio kolektibo prozedurentzat. Onartzen da baita negoziazio kanona (langileak diru bat ordaintzea negoziazioak eragin dituen gastuak ordaintzeko) arautzea eta enpresariak kuota sindikalen erretentzioa egitea (sindikatuen afiliazio kuota enpresariak jasotzea) arautzea.
* Xedapen asistentzialak. Hemen sartzen dira enpresako ekintza sozialeko xedapenak. Adibidez, Gizarte Segurantzako hobekuntzak edo garraioarekin, etxebizitzekin, jangela, ikasketak edo Gizarte Segurantza osagarriekin zerikusia dutenak.

GS osagarria: hobekuntzak dira. Adibidez, baja hartu eta hirugarren egunetik aurrera kobratzen bada %60a, hobetu daiteke eta esan enpresak ordainduko duela %100erainoko diferentzia.

85.3 artikuluak Hitzarmen Kolektibo Estatutarioen **gutxieneko edukia** (contenido mínimo) arautzen du. Hitzarmen kolektibo batek, aldeek nahi dituzten gai guztiak arautuko dituzte, baina gutxienez bost puntu arautuko ditu:

1. **Negoziatzen duten alderdiak aipatu beharko ditu**. Zergatik? Egiaztatu ahal izateko subjektu horiek estatutuek esaten dutena betetzen dutela. Nork sinatu duen jakitea beharrezkoa da gehiengoak betetzen direla egiaztatzeko,...
2. **Hitzarmenaren eremuak zehaztu beharko ditu**, alegia, eremu pertsonala, funtzionala, lurraldea eta iraupena.
3. **Enpresako hitzarmenen inaplikazioan sortzen diren desadostasunak ebazteko prozedura eraginkorrak.** Posible da hitzarmen bat ez aplikatzea enpresa batzuetan. Xedapen hau hitzarmenean arautzen ez bada ere, honek ez dio eragiten hitzarmenaren balioari.
4. **Hitzarmena bertan behera uzteko modua eta baldintzak eta bertan behera uzteko dagoen gutxieneko epea.** Hitzarmena bukatzera doa eta esatea ez dela horrekin jarraitu nahi, bukatutzat ematen da eta berria egin nahi da. Alde batek besteari hori adieraztea izango litzateke. Noiz, nola, ze epetan egin behar den hori ere esaten du hitzarmenak.
5. **Negoziazioko alderdiak (alde bakoitzetik ordezkari kopuru bera, alde batetik langileen ordezkariak eta bestetik enpresarienak) ordezkatuko dituen batzorde parekide bat izendatzea legeak ezarritako zereginak beteko dituena eta ematen zaizkion beste zereginak ere bai eta zein prozeduren bidez eta zein epeekin jardun beharko duen eta nola ebatziko diren batzordearen barruan sortutako desadostasunak.** Batzorde parekide bat izendatuko da negoziazio batzordean egon direnak ordezkatuz. Hauek ematen zaizkien zereginak bete beharko dituzte.

\*Batzorde parekide: alde batetik eta bestetik ordezkari kopuru bera egotea da. Batzorde honen zeregina izaten da, besteak beste, hitzarmenaren aplikazioa eta interpretazioa.

Ariketa (MARTXOAK 17)

Hitzarmen kolektiboaren gutxieneko edukia:

1. Ez dago. Hitzarmen kolektiboarekin batera aurkezten diren dokumentuetan dago
2. 1 eta 2 artikuluak
3. 32. Artikulua
4. 2. Artikulua: indarraldia eta amaiera iragartzea (denuncia)
5. 29. Artikulua

Efektu atzeraeraginkorrak izan ditzake, hau da, sartu daiteke indarrean eta 2013an publikatu. Kasu horretan, efektu atzeraeraginkorrak ditu.

Xedapen obligazionala: 27, 30 artikuluak

86. artikulua: indarraldia (VIGENCIA)

90.4 artikuluak esaten du subjektu negoziatzaileek adostuko dutela hitzarmena noiz sartuko den indarrean. Hau indarrean sartu daiteke aldizkari ofizialean argitaratzen denean eta baita data honen aurretik ere, eta beranduago ere bai. Beraz, hitzarmenak atzeraeraginkortasuna eduki dezake eta baita adostu daitezke iraunaldi epe desberdinak hitzarmenaren zati desberdinetarako.

Hitzarmen kolektiboa aplikatuko da baita, momentuan kontratuak indarrean ez dauzkaten langileei, baina lehenago lanean aritu zirenei hitzarmenaren atzeraeraginkortasunaren ondorioz.

Iraupenari buruz, 86.1 artikuluak esaten du aldeek negoziatuko dutela iraupena, baina ez du ezartzen ez gutxieneko ez gehieneko iraupenik. Iraupen desberdinak ezarri daitezke gai desberdinentzako. Baita ere, posible da hitzarmenak iraupena ez zehaztea, kasu batzuetan egiten da, baina ez da ohikoa.

Noiz bukatzen da iraupena? Aurkako pakturik ez badago, hitzarmena bukatuko da adostutako data iristen denean. Aurretik bertan behera utzi baldin bada, hitzartutakoaren arabera. Inork ez badu bertan behera uzten, beste urtebetez luzatuko da aurkako pakturik ez badago. Beraz, posible da luzapenarentzat beste epe batzuk adostea eta baita ere denuntzia automatiko bat adostea (86.2 art).

Denuntzia, hitzarmena sinatu zuen alderdietako batek egin beharko du. Beste aukera bat da, bi aldeak ados jartzen baldin badira, epea iritsi baino lehenago hitzarmenaren iraunaldia bukatzea. Hitzarmenaren denuntzia egin beharko da hitzartuta dagoen era eta epean. Denuntziaren kopia bat Lan Agintaritzari bidali beharko zaio erregistratzeko.

86.3 artikuluak ultraktibitatea arautzen du, eta esaten du aldeek adostuko dutela hitzarmena denuntziatu eta epea bukatu eta gero zer gertatzen den bere indarraldiarekin. Aurreko hitzarmena bukatzen denetik berria egin arte, langileek aurreko hitzarmenarekin jarraitzen dute hurrengoa negoziatzen duten bitartean (nahiz eta indarraldia amaituta egon), hori da ultraktibitatea. Aurreko arauen arabera, ultraktibitateak ez zuen mugarik.

86.3. artikuluak esaten du baita, grebari uko egiten dioten xedapen obligazionalak arautu badira, hauek indarra galtzen dutela aurreko hitzarmena bertan behera uzten denetik. Aurreko hitzarmenak horrelako zerbait esaten badu, denuntzia egiten denetik indarra galduko du, eta greba egitea legezkoa izango da. Baita posible da ultraktibitatean dauden arau horiek aldatzea negoziazioak irauten duen bitartean aldeek hala adosten badute. Estatutuak “akordio partzialak” arautzen ditu hau egiteko, eta akordio hauek aldeek adosten duten iraupena izango dute. Negoziazioak askotan ez dira errazak izaten, eta horregatik estatutuak esaten du lanbide arteko akordioen bidez, bai estatu osorako, bai autonomia erkidegoetarako, sortu beharko direla desadostasunak ebazteko prozedurak.

Urtebete pasa eta gero aurreko hitzarmena bukatu zenetik berria adostu gabe, aurreko hitzarmenak indarra galduko du aurkako pakturik ez badago eta eremu handiagoa duen hitzarmena aplikatuko da hala balego. Arau hau gatazkatsua da, beti ez dagoelako eremu handiago bateko hitzarmenik.

Hitzarmen kolektibo askok hau indarrean sartu aurretik esaten zuten ultraktibitatea mugagabea zela, eta legeak gero urtebetekoa izatea arautzen zuen. Auzitegi Nazionalak esan zuen hitzarmen zaharrek ez zutela lehentasuna (*pacto en contrario* delako). Auzitegi Gorenak ebazten du kasu bat 86.3 artikuluaren arabera, enpresa batena urtebeteko ultraktibitatea bukatu eta gero, eta eremu handiagoko hitzarmenik egon gabe. Auzitegi Gorenak esaten du langileen eskubide horiek mantendu egiten direla beren lan kontratuen edukiaren parte direlako. Alde onak ditu, baina baita txarrak ere. Izan ere, argudio horrek ez du balio enpresa horretako langile berrientzat, horiek babesik gabe gelditzen baitira.

\*tribunal batean hainbat epaile egoten dira, eta ados ez dauden epaileek boto partikularrak eman ditzakete. Ni ez nago sententzia honekin ados esan nahi du, eta epaian bertan azaltzen da. Argudio horiek etorkizunean erabiliko dira ziurrenik beste errekurtso batean. Kasu honetan 4 boto partikular daude eta hori asko da.

86.4 artikuluak esaten du adosten den hitzarmen berriak aurrekoa bertan behera uzten duela osorik espresuki indarrean ezer uzten ez baldin badu. Beraz, ez dago aurrekoa hobetu beharrik, bertan behera uzten da osorik.

91. artikuluak hitzarmen kolektiboen aplikazioa eta interpretazioa arautzen du. Artikulu honen arabera, hitzarmen kolektiboen batzorde parekideei dagokie hitzarmen kolektiboen aplikazioan eta interpretazioan sortzen diren gatazkak ebaztea, eta honek ez ditu kaltetzen jurisdikzio sozialak dauzkan eskuduntzak.

Jurisprudentziaren arabera, batzorde parekideek ez daukate negoziatzeko eskuduntzarik, ezin dute hitzarmena aldatu. Beren eskuduntza da hitzarmena interpretatzea, kudeatzea eta administratzea. Negoziazioa, nahiz eta partziala izan, ezin du batzorde parekideak egin, honek ezin du hitzarmena aldatu. Negoziazio berri bat egin behar baldin bada, eskuduntza duten subjektu guztiei eman behar zaie parte hartzeko aukera, baita aurreko negoziazioan parte hartu nahi izan ez dutenei ere. Negoziazio batzordeak negoziatzen du eta batzorde parekideak aplikatu. Negoziazio berri horrek arau indarra izateko, 87 eta 88. Artikuluetako baldintzak bete behar ditu. Beharrezkoa da baita akordio berriari legezko izapidetza ematea. Hau da, erregistratu, depositatu eta argitaratzea. Hitzarmen kolektiboarekin egiten den prozedura berdina da.

91.3 artikuluaren arabera, hitzarmenaren interpretazioaren inguruan edo aplikazioaren inguruan sortzen diren gatazka kolektiboetan, batzorde parekideak hartu beharko du parte jurisdikzio sozialera edo auzibidekoak ez diren prozeduretara jo aurretik.

91.4 artikuluak esaten du batzorde parekideak hitzarmenaren interpretazioa edo aplikazioari buruz emandako ebazpenek hitzarmenaren eraginkortasun juridiko bera izango dutela, hau da, arau indarra izango dute. 91 artikuluak aipatzen ditu hitzarmen kolektiboaren aplikazioa eta interpretazioa ebazteko bitarteak. Hauetan bereiztu daitezke Bitarteko Autonomoak eta hauek dira batzorde parekidea eta Langileen Estatutuak 83.2 eta 83.3 artikuluen bitartez sortutako prozedurak gatazka hauek ebazteko. Prozedura hauek izan daitezke adiskidetzea, bitartekaritza edo arbitrajea. Aldeek ados jarri behar dute konpontzeko, horregatik dute izen hori. Beste aldetik, prozedura jurisdikzionala dago, hau ez da autonomoa, hirugarren pertsona batek hartzen baitu erabakia.

90.5 artikulua: hitzarmen kolektiboen inpugnazioa

Inpugnazioa legezkontrasunarekin lotuta dago. Honen arabera, hitzarmen kolektiboak bi modutan inpugnatu daitezke: bata da Lan Agintaritzak ofizioz inpugnatzea, eta bigarrena da zuzenean eskuduntza duten subjektuek inpugnatzea.

* Ofizioz, bi arrazoirengatik inpugnatu daiteke hitzarmen kolektibo bat:
* lehenbizikoa, legez kontrakoa dela. Legez kontrakoa izan daiteke formagatik edo edukiengatik (diskriminatzailea izatea, arauak urratzea adibidez).
* Bigarren kausa da hirugarren pertsonei kalte egiteagatik, hirugarren pertsonen interesei kalte egiteagatik, hain zuzen. Bigarren kausa honetan arazoa izaten da hirugarren pertsona horiek zein diren, zeren eta ezin dute izan hitzarmenaren eremuaren barruan dauden pertsonak. Hitzarmenaren eremuaren barruan ez dira bakarrik egoten enpresariak eta langileak, baizik eta hitzarmenek aitortzen dituzte baita eskubideak, adibidez, pentsiodunei edo langileen alargunei. Beraz, pertsona hauek ere, hitzarmenaren eremuaren barruan daude. Adibidez, Madrilen gertatu zen hitzarmen kolektibo baten jartzen zuela eraikin militarretan lan egiten zuten zibilek bertako botikak hartu zitzaketela dohainik. Botikarien kolegioak inpugnatu egin zuen, hirugarren pertsona kaltetua zen eta ez zegoen hitzarmen kolektiboaren eremuaren barruan. Kasu hori anekdotikoa da, auzitegiek arrazoia eman zieten.

92. artikulua: atxikipena eta hedapena

92. artikuluak bi gauzei buruz hitz egiten du: atxikipena eta hedapena. Bi egoera berezi dira, desberdinak beraien artean, egoera desberdinetarako aurreikusita daudenak, biak daude estatutuetan, beraz hitzarmen estatutarioei buruzko arauak dira.

Atxikipena araututa dago 92.1 artikuluan. Honen arabera, hitzarmen kolektibo estatutario bat egiteko eskuduntza duten subjektuek adostu dezakete indarrean dagoen beste hitzarmen kolektibo bati atxikitzea. Horretarako, beharrezkoa da aurretik subjektu horien artean hitzarmenik ez edukitzea. Beraz, kasu honetan ez da hitzarmen kolektibo bat negoziatzen, baizik eta indarrean dagoen beste bati atxikitzea erabakitzen da. Adibidez, eraikuntzaren sektoreko hitzarmen bat hartzen da (antzeko sektorea izango da). Atxikipena egin ahal izateko, baldintza hauek bete behar dira: subjektuek negoziatzeko eskuduntza edukitzea, aurretik hitzarmen kolektiborik ez izatea eta hitzarmen osoari atxikitzea. Prozedurari dagokionez, atxikipena Lan Agintaritzari jakinarazi beharko zaio erregistratzeko. Eta atxikipenaren ondorioak izango dira hitzarmen kolektibo estatutario baten ondorioak. Atxikipen horren argitalpena egin behar da aldizkari ofizialean. Atxikipenak iraungo du hitzarmen kolektiboak indarra galtzen duen arte. Bereiztu egin behar da atxikipen hau estatutuz kanpoko hitzarmenetan egiten denagatik.

LEko 92.2 artikuluak hedapena (extensión) arautzen du. Hedapenean, abiapuntua da negoziatzeko eskuduntza duten subjekturik ez dagoela eta Lan Agintaritzari dagokio hedapen hau egitea. Negoziazio batzorde bat osatzeko subjekturik ez dago (adibidez, enpresarien elkarterik ez dago, edo gehiengoa duen enpresarien elkarterik ez dago). Hitzarmen kolektibo hauek hedatzea lan legediaren ejekuzioaren barruan sartzen da, beraz, autonomi erkidegoen eskuduntza da. Orokorrean, hedapen honen helburua da sektore jakin batean araudi hutsuneak betetzea. Hedapena egin daiteke bai enpresa eremu batera, bai sektore batera, eta eremu funtzionala antzekoa izan beharko da. Hedapenaren kausa izan behar da ezinezkoa dela eremu jakin horretan hitzarmen bat egitea eta horrek eragiten dituen kalteak.

Hedapenaren erabakia salbuespenekoa izaten da, gutxitan gertatzen da. Prozedura eskuduntza duen subjektuetako batek hasi beharko du eta araututako prozedura bat jarraitu beharko du. Hedapena egin ahal izateko, enpresari elkarteek eta sindikatuek, ordezkaritza nagusia dutenek, txostenak egin beharko dituzte, eta txostena egin beharko du baita Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos erakundeak. Hedapenak eragina izango du eskaera egin zenetik hitzarmenaren indarraldia bukatzen den arte.

82.3 artikuluak esaten du Langileen Estatutuak arautzen dituen hitzarmen kolektiboek beren aplikazio eremuko enpresari eta langile guztiengan izango dutela eragina indarrean dauden denbora osoan zehar. Honi eraginkortasun pertsonal orokorra esaten zaio. Baina arau honek salbuespen garrantzitsu bat dauka eta arau berri honek ezartzen du hitzarmen kolektibo estatutarioak ez aplikatzeko prozedura bat (inaplicación de convenios edo descuelgue). Inaplikazio hau egoera jakin batzuetan egin daiteke eta kausa jakin batzuetan oinarrituta, eta legeak aipatzen dituen gaietan bakarrik. Gai hauek ondorengo zerrenda itxikoak dira: (a) lanaldia, (b) ordutegia eta lan denboraren antolaketa, (c) txandakako lanaren arauak, (d) ordainketa sistema eta soldataren zenbatekoa, (e) lan sistema eta errendimendua, (f) funtzioak, aldaketa 39. artikulutik haratago doanean (39ak mugikortasun funtzionala arautzen du), eta (g) Gizarte Segurantzako babesaren borondatezko hobekuntzak.

Gai horietan egin daiteke inaplikazioa, beraz, hitzarmen kolektiboa ez zaie aplikatuko eta baldintza txarragoak izango dituzte. Inaplikazio hau egin ahal izateko, akordio bat lortu behar da enpresa eta hitzarmena negoziatzeko eskuduntza duten langileen ordezkarien artean eta hauek dira 87.1 artikuluak aipatzen dituenak. Alegia, pertsonal delegatuak, enpresa batzordeak edo sekzio sindikalak pertsonal delegatuen edo enpresa batzordearen gehiengoa dutenean. Legeak lau kausa mota ezartzen ditu inaplikazio hau egin ahal izateko.

* Lehenengoak dira **kausa ekonomikoak**. Hau da, enpresaren emaitzetatik egoera ekonomiko negatiboa ondorioztatzen denean. Adibidez, galera ekonomikoak egon direnean edo aurreikusten direnean edo salmenta edo diru sarreren jaitsiera iraunkorra gertatzen denean. Jaitsiera iraunkortzat hartuko da bi hiruhilabetekoan jarraian gertatzen dena.
* Bigarrena, **kausa teknikoak dira**, ekoizteko tresnetan edo baliabideetan aldaketak egiten direnean.
* Hirugarren kausa **antolakuntza kausak** dira, hau da, ekoizpena antolatzeko moduan aldaketak gertatzen direnean.
* Laugarrena **ekoizpen kausak** dira, hau da, enpresaren produktu edo zerbitzuen eskarian aldaketak daudenean. Kausa horiek enpresak justifikatu beharko ditu.

Akordioa lortzeko, enpresak kontsulta aldi bat hasiko du, gehienez 15 egunetakoa. Hor inaplikazioa sortzen duten kausak aztertuko dira eta ondorioak. Langileen ordezkaritzarik ez balego, prozedurak aurreikusten du enpresan batzorde bat sortzea gehienez 3 langilek osatuko dutena, langileen artean aukeratuko dena. Bigarren aukera da sindikatuak izendatutako ordezkariek negoziatzea, bai ordezkaritza nagusiko sindikatuek, bai ordezkaritza soileko sindikatuek. Kasu honetan, enpresariak ere enpresari elkarteetara jo ahal izango du bere izenean negoziatzeko. Negoziazioa adostasunarekin bukatzen baldin bada, lortutako akordioak ezarri beharko du aplikatuko diren baldintza berriak zein izango diren eta ze iraupen izango duten. Akordio berri honek ezin izango du iraun egiten den hitzarmen berriak baino gehiago. Adostasun hau lortzen bada, ulertuko da legezko kausak gertatzen direla. Jurisdikzio sozialarengana jo ahal izango dute iruzur bat egon delako, dolua (asmo txarra), koakzioak egon direnean edo abusua egon denean.

Akordio bat lortzen bada, hitzarmenaren batzorde parekideari jakinarazi beharko zaio eta Lan Agintaritzari.

Akordiorik lortzen ez bada kontsulta aldi honetan, desadostasuna hitzarmen kolektiboaren batzorde parekidearengana eramango da eta honek 7 egunetako epea dauka desadostasuna jakinarazten zaionetik. Eta hau bada batzorde parekidearen funtzio berri bat, aplikazio eta interpretazio funtzioetatik desberdina dena. Batzorde parekidean adostasunik lortzen ez bada, 83. artikuluaren arabera negoziatu daitezkeen lanbide arteko akordioek sortutako prozeduretara jo ahal izango da. Hauek izan daitezke adiskidetze, bitartekaritza edo arbitraje prozedurak. Prozedura hauek adostasunik gabe amaitzen badira, konponbidea planteatu daiteke Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos-en aurrean hitzarmenak autonomia erkidego bat baino gehiago hartzen badu edo autonomia erkidegoek sortu dituzten organoen aurrera.

\*Bilatu Euskadin hori nork egiten duen: ORPRICE-k egiten du. Estatutuaren araberako Hitzarmen Kolektiboak Ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa (2014urtetik indarrean). Prozedura hau arbitraje bat da, eta aurretik adostasunik lortzen ez bada erabiltzen da. Arbitro batek erabaki egiten du, laudoa ematen du, ez epaia (antzekoa da). Inaplikazio prozedura gehienetan adostasuna lortzen da.

2. ESTATUTUZ KANPOKO HITZARMEN KOLEKTIBOAK

Estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez daude araututa ez Langileen Estatutuan, ezta beste arauetan ere, baina auzitegiek ontzak ematen dituzte, beraz legezkoak dira.

Hitzarmen hauek ez daude araututa, baina beren oinarri juridikoa Espainiako Konstituzioan dago 37.1 artikuluan eta negoziatzen duten aldeen borondatean, beti ere legea errespetatuz. Langileen Estatutuaren 4. Titulua ez zaie aplikatzen. Auzitegiek zalantzarik gabe onartzen dute hitzarmen kolektibo mota hau egitea. Auzitegi konstituzionalak espresuki onartzen du eta auzitegi arruntek ere bai, hauen artean Auzitegi Gorenak ere bai.

Estatutuz kanpoko hitzarmenak bi egoeratan egiten dira:

1. Beharragatik. Alegia, hitzarmen estatutario bat ezin izan delako egin.
2. Aldeen borondatez, zuzenean hala egin nahi izan dutelako.

Aplikazio eremuak aldeek adostuko dituzte eta 84. artikuluaren konkurrentzia arauak ez dira aplikatzen estatutuz kanpoko hitzarmenetan. Negoziatzen duten subjektuei bakarrik eskatzen zaie aldeen ordezkariak izatea.

Estatutuko 84. artikulua, konkurrentziari buruzkoa, ez zaio hitzarmen hauei aplikatzen, eta aplikazio eremuak aldeek erabakiko dituzte. Subjektu negoziatzaileei buruz, ez zaie estatutua aplikatzen eta nahikoa da negoziatzen duten aldeak langile eta enpresarien ordezkariak izatea.

Edukiari dagokionez, aldeek erabakitzen dutena izango da eta muga izango da legezko eta erreglamenduzko arau inperatiboak aplikatzea (dispositiboak ez direnak, guztientzat aplikatzen dira beraz).

Prozedurari dagokionez, aldeek erabakiko dute, ez dago negoziatzeko obligaziorik estatutarioetan bezala eta ez dira zertan erregistratu, depositatu eta argitaratu behar, nahiz eta tramite edo izapidetza hauek egon daitezkeen nahi izanez gero.

Eraginkortasunari dagokionez, ez dago garbi, hau da, iritzi ezberdinak daude hitzarmen hauek arauak diren edo kontratuak diren. Auzitegi Gorenaren arabera, kontratuak dira, nahiz eta gero aplikatzerakoan kontraesanak dauzkan.

Eraginkortasun pertsonalari dagokionez, eraginkortasun mugatua dute, hau da, aplikatuko zaie negoziazioan ordezkatuta egon diren aldeei.

Adibidez: A enpresari elkartea eta CCOO + UGT elkartzen badira negoziatzeko, hitzarmena bakarrik aplikatuko zaie A enpresari elkartean elkartuta daudenei eta CCOO eta UGTri afiliatuta dauden langileei. Afiliatu gabeko langileei edo beste sindikatuetara afiliatutakoei ez zaie aplikatuko.

Estatutuz kanpoko hitzarmenei baita esaten zaie eraginkortasun mugatua dutela, eta estatutarioei eraginkortasun orokorra dutela.

Hitzarmen hauetan, hitzarmenaren eremuan ez dauden langileei atxikitzeko aukera eman behar zaie, eta atxikipen hauek izan daitezke indibidualak, kolektiboak, espresoak (espresuki adierazten da borondatea) eta tazitoak (atxikipenaren borondatea ez denean adierazten).

Atxikipenaren bidez hitzarmena azkenean langile guztiei aplikatzen bazaie, horrek ez du hitzarmena estatutario bihurtzen. Estatutuz kanpoko hitzarmenak auzitegiek interpreta ditzakete, ez da derrigorrezkoa batzorde parekide bat edukitzea, baina egitea erabaki dezakete baita, eta gatazka ebazteko auzibideetatik kanpoko prozedurak aplikatu ahal zaizkie. Epaitegien aurrean inpugna daitezke, aldeek egin dezakete inpugnazioa. Hitzarmenaren iraupena aldeek erabakiko dute eta ez zaie estatutuko ultraktibitatea aplikatuko, eta 92. artikulua, Atxikipena eta Hedapenari buruz ere ez zaie aplikatzen.

3. ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutua aplikatzen da, azken testua 2015 urtekoa da, urriaren 30ekoa, testu bateratua (ez du ezer berririk, aurrekoa berrantolatzen du). Estatutu honen 4. Kapituluak negoziazio kolektiboa arautzen du.

Enplegatu publikoen artean, laborala (lan zuzenbidearen barruan), funtzionarioak eta pertsonal estatutarioak bereizten dira.

Pertsonal estatutario: zuzenbide administratiboaren pean dagoena, administrazioan lanean, ez dira zehazki funtzionarioak (adibidez, osakidetzako pertsonala).

Konstituzioaren 37.1 artikuluak negoziazio kolektiboa aitortzen du langile eta enpresarien ordezkarientzat. Batzuk interpretatzen dute langile hitzak oso eremu zabala daukala eta enplegatu publikoak ere sartzen direla. Beste batzuk, ordea, interpretatzen dute eskubide hori ez duela konstituzioak aitortzen, baizik eta ondorengo legeek aitortzen dutela.

Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutua oinarrizko araudia da, hau da, administrazio publiko guztientzako arau komuna da.

Nork egin dezake negoziazio kolektiboa administrazio publikoetan?

Administrazio Publikoaren aldetik, Administrazio Publiko horren ordezkariak, Administrazio Publikoak erabakiko du nortzuk izango diren.

Enplegatu Publikoen aldetik, izango dira estatuan eta autonomia erkidegoan ordezkaritza nagusia duten sindikatuak eta hauteskundeetan pertsonal delegatu eta batzordeetan ordezkarien %10 gutxienez lortu duten sindikatuak.

Administrazioaren aldetik, negoziatzen duten subjektuek emandako irizpideen arabera negoziatu beharko dute eta hala ere negoziazioa amaitu ondoren gobernu organoak berretsi egin beharko du lortutako akordio hori.

Administrazio Publikoen negoziazio eremuei “negoziazio mahaiak” esaten zaie eta legez araututa daude, aldeek ez dituzte adosten. Mahai mota desberdinak ezartzen ditu legeak. Behin baino gehiagotan erabiltzen du izen bera, hau da, “mesa general de negociación”. Izen bera erabiltzen du gauza ezberdinak izendatzeko, horregatik nahasgarria da. Legearen arabera, **negoziazio mahai orokor** bat sortu beharko da estatuko administrazio orokorrean eta autonomi erkidego bakoitzean eta tokiko administrazioetan. Beraz, administrazio orokor guztietan mahai orokorrak daude. Mahai hauetan zehaztuko dira eremu bakoitzeko funtzionario publikoen lan baldintza komunak, eta enplegatuen aldetik, ordezkariak izango dira estatuan eta autonomia erkidegoetan ordezkaritza nagusia duten sindikatuak eta hauteskundeetan %10 gutxienez lortu duten sindikatuak.

Mahai orokorrak sortu eta gero, hauen arabera eta hala adostuta, **sektoreko negoziazio mahaiak** sortuko dira, funtzionario publikoen ezaugarri berezien arabera eta kopuruen arabera. Estatuko administrazioan, adibidez, unibertsitateetako pertsonal funtzionarioentzat edo Gizarte Segurantzako entitate kudeatzaileentzat. Sektoreko mahai hauetan negoziatuko dira mahai orokorrean negoziatu ez diren gaiak.

Bi mahai mota aipatu ditugu, baina gehiago daude. Hurrengoak dira **negoziazio mistorako mahai orokorrak**. Pertsonal funtzionario, estatutario eta laboralarentzat lan baldintza komunak negoziatzeko sortzen dira. Administrazio bakoitzak, hau da, estatukoak, autonomia erkidegokoek eta tokiko administrazioek sortuko dituzte negoziazio mahai hauek. Hemen erabiliko diren ordezkaritza irizpideak orokorrak izango dira eta kontuan hartuko dira pertsonal funtzionario eta laboralen hauteskundeetako emaitzak (mahai orokorren parekoak, ezberdintasuna da laboralei ere aplikatzen zaizkiela).

Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuak 12. Xedapen gehigarrian **eremu zehatzetako negoziazio mahaiak** aipatzen ditu (mesas de negociación en ámbitos específicos). Xedapen honek esaten du hainbat eremu zehatzetan negoziazio mahaiak sortuko direla pertsonal funtzionario edo estatutarioarentzat lan baldintzak zehazteko. Honen arabera sortuko dira lehenengo, unibertsitatekoak ez diren irakasleentzat, hezkuntza ministeriopean daudenentzat, mahai bat; bigarrena, justizia administrazioko pertsonalarentzat, justizia ministeriopean ari direnentzat, beste mahai bat, eta osasun ministerioaren pean daudenak beste negoziazio mahai bat.

Orain arte aipatutako mahai guztiak, alegia, orokorrak, sektorekoak, mistoak eta eremu zehatzetakoak, legez eratuta egongo dira administrazio bakoitzaren ordezkaritzaz gain, enplegatu publikoen izenean eskuduntza duten sindikatu guztiak ordezkatuta daudenean eta eremu bakoitzean ordezkaritza bateratuaren gehiengo absolutua ordezkatzen dutenean.

Azkeneko mahaia **administrazio publikoetako negoziazio mahai orokorra** da. Hau Espainiako administrazio publiko guztientzat da, hori da besteengandik ezberdintzen duena. Administrazio publikoaren ordezkaritza mahai honetan, bakarra edo unitarioa izango da, burua estatuko administrazioarena izango da eta autonomia erkidegoetako eta tokiko administrazioetako ordezkariak ere izango dira. Sindikatuen izenean ere administrazio publiko guztien ordezkaritza izango da eta mahai honetan negoziatuko dira oinarrizko arau izaerarekin estatuak arautu ditzakeen gaiak. Zehazki mahai honetan negoziatuko da administrazio publikoetako pertsonalaren soldata igoerak, urtero aurrekontu legean onetsi behar direnak.

Negoziazio prozedurari dagokionez, urtean behin irekiko da negoziazio prozedura aldeek adosten duten datan eta aldeek adosten dituzten gaietan. Negoziazioak hasteko datan aldeak ez badira ados jartzen, alde batek eskatu eta gehienez hilabetera hasi beharko dira negoziazioak. Negoziazioa nahitaezkoa da, beraz hasierako momentutik administrazioak ezin ditu lan baldintzak ezarri bere erabakiz, baina negoziazioa egiten saiatu eta gero ez bada akordiorik lortzen edo lortzen den akordioak ez badu onespen formala eta espresoa lortzen, administrazioak bai ahal izango ditu berak bakarrik lan baldintzak ezarri.

Administrazio publikoetan ere akordioak lortzeko zailtasunak egoten direnez, aldeek ados jarrita, bitartekaritzara jo dezakete (hirugarren pertsona bat proposamen formalak egingo dizkiguna konpontzeko). Negoziazio mahaietan bi aldeek onartu beharko dute paktu edo akordioa, araudiak ez du eskatzen gehiengorik akordio hauek lortzeko, beraz nahikoa izango da akordioa egitea parte hartzen duten sindikatu bat edo bat baino gehiagorekin.

Administrazio publikoetan paktu eta akordioak bereizten dira. Paktuak egiten dira sinatzen duen administrazio organoaren eskuduntza eremuko gaietan egiten denean zehazki, eta aldeak zuzenean lotzen ditu. Akordioetan ministro kontseilu, autonomi erkidegoetako edo tokiko erakundeetako gobernu kontseiluen eskuduntza diren gaietan egiten dira, eta ez dira zuzenean lotesleak, baizik eta gobernu organo hauen onespen espresu eta formala beharrezkoa da lotesleak izateko.

Adibidez, epaileen baldintzak negoziatu nahi dira, hauek estatuko administrazio barruan daude. Espainian Espainiako Gobernuak gobernatzen du, baina honek ez du negoziatuko, delegatu bat aukeratuko da. Justizia ministroa elkartuko da epaileen ordezkariekin. Hauek lortutako akordioak balioa izango du Espainiako Gobernuak onesten duenean. Beraz, eskuduntza duenak ez du negoziatzen baina akordioa lortutakoan onetsi egin behar du.

Paktuak askoz mugatuagoak izaten dira. Adibidez, Eusko Jaurlaritzak dirua ematen dio unibertsitateari irakasleen formaziorako. Negoziatu behar dira baldintzak, zein ikastaro emango diren, norentzat izango diren,… hori paktua izango da.

Funtzio publikoko paktu eta akordioen eraginkortasun juridikoa

Legez egindako eta onetsitako paktu eta akordioak arau juridikoak dira, eta eraginkortasun pertsonal orokorra dute beren eremuaren barruan (38.6 artikulua). Paktu eta akordio hauek egin eta gero eta onetsi eta gero, administrazio publiko bakoitzean dagokion bulego publikoari bidaliko zaio eta aginte publiko bakoitzak bidaliko du dagokion aldizkari ofizialera argitaratzeko.

Paktu eta akordio hauen eraginkortasun araulea berehalakoa da, sinatzen direnetik eta onesten direnetik ez da beharrezkoa beste erreglamendurik onestea, argitaratzearekin nahikoa da.

Aurkako pakturik ez badago, paktu eta akordioek urteroko luzapena edukiko dute aurkako adostasunik ez badago, eta aldeetako batek espresuki bertan behera uzteko borondatea adierazten ez badu. Paktu eta akordioen iraupena bukatu eta gero, izango duten indarraldia aldeek adostuko dute. Sinatzen diren paktu eta akordio berriek aurreko guztia bertan behera uzten dute espresuki aurkako ezer esaten ez bada.

Paktu eta akordio hauen aurkako inpugnazioak jurisdikzio kontentzioso administratiboaren aurrean egingo dira.

*LEBEPen (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) 32.artikulua*: pertsonal laboralaren hitzarmen kolektibo eta akordioak betetzea bermatuta dago, salbu interes publikoko kausa larri baten ondorioz egoera ekonomikoan funtsezko aldaketa bat gertatzen denean eta administrazio publikoetako gobernu organoek erabakitzen dutenean akordio horiek bertan behera uztea edo aldatzea. Kasu honetan administrazio publikoek sindikatuei kausen berri eman beharko diete.

Funtzionarioei dagokionez, 38.10 artikuluak antzeko araua ezartzen du funtzionario publikoentzat.

Administrazio publikoetako negoziazio kolektiboaren edukia

37. artikuluak aipatzen ditu negoziatu daitezkeen gaiak. Artikulu honek gai zerrenda luze bat jasotzen du eta jasotzen dituen gaiak oso modu zabalean daude adierazita. Laburbilduz, izango dira, lan baldintzak, gizarte babesa eta funtzionario publiko eta sindikatuen arteko harremanak ukitzen dituen edozein gai. Badaude muga batzuk funtzionario publikoen negoziazio kolektiboa baldintzatzen dutenak. Adibidez, lege erreserba printzipioa eta legezkotasun eta jerarkia normatiboaren printzipioa.

Lege erreserba: gai batzuk legez onartu behar dira, ez paktu edo akordioetan.

Badira beste gai batzuk 37.2 artikuluaren arabera derrigorrez negoziatzeko obligaziotik kanpo uzten direnak. Beraz, gai hauek ez dira zertan negoziatu behar. Adibidez, administrazio publikoen antolakuntzari buruzko erabakiak eta hiritarren eskubideen egikaritza eta zerbitzu publikoen erabiltzaileena eta baita ere akto eta xedapen administratiboak sortzeko prozedurak besteak beste.

4. GREBA ESKUBIDEA

Greba eskubidea Espainiako Konstituzioan dago aitortuta 28.2 artikuluan, oinarrizko eskubidea da. Oinarrizko eskubidea izanik, lege organiko bat behar da eskubide hau garatzeko. Ez dago lege organikorik greba eskubidea arautzen duenik. Indarrean dagoen araua, konstituzio aurreko errege dekretu bat da 17/1997. Arau hau Auzitegi Konstituzionalaren aurrean inpugnatu zuten konstituzio kontrakoa zela argudiatuz eta Auzitegi Konstituzionalak erabaki zuen zati batzuk konstituzio kontrakotzat jotzea eta beste guztia indarrean uztea eta artikulu batzuei buruz interpretazio bat ezartzea.

Konstituzioko 28.2 artikuluak langileen greba eskubidea aitortzen du beren interesak defendatzeko eta jarraian esaten du greba eskubidea arautzen duen legeak gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak mantentzeko beharrezkoak diren neurriak ezarriko dituela.

Greba eskubidearen titulartasuna: Norena da greba eskubidea?

Hemen bi gai daude:

1. **Titulartasuna kolektiboa edo indibiduala den**. konstituzioak aitortzen duena langileen greba eskubidea da, hau da, eskubide indibiduala. Beraz, langile bakoitzak erabakiko du greba egin edo ez egin, hori norberaren erabakia da, baina zenbait ekintza greba baten barruan kolektiboak dira. Adibidez, greba deialdia, negoziazioak, grebaren publizitatea, beste ekintza kolektiboak edo greba bukatutzat ematea ekintza kolektiboak dira.
2. **Eremu subjetiboa: nork daukan greba eskubidea.** Besteren konturako langileek modu zabalean ulertuta, beraz ez dute greba eskubiderik beren kabuz lan egiten dutenek, ezta ikasleek ere, baina ekintzak kolektiboak egiteko eskubidea badute. Langile atzerritarrek badute greba eskubidea, funtzionario publikoek ere bai.

Greba egiteko moduak

28.2 artikuluak greba eskubidea aitortzen du, baina ez du zehazten zer den, ez du azaltzen greba zer den, eta ezta ere bere oinarrizko edukiak zein diren.

Lan Harremanen Errege Dekretu Legeak, arau orokor gisa, greba egiteko ohikoa den modua aipatzen du, hau da, lan prestazioa utziz eta lan zentroa okupatu gabe, hori 7.1 artikuluan dago. 7.2 artikuluak, ondoren, ustez abusuzkoak diren ekintza batzuk aipatzen ditu eta 11. artikuluak legez kontrakoak diren grebak aipatzen ditu.

11. artikuluak esaten du legez kontrakoak direla **greba politikoak** (gobernuak egin duen edo egin ez duen zerbaitengatik egiten da) **edo profesionalak ez direnak**. Greba politikotzat ulertzen bada gobernuaren aurka egiten diren grebak lan gatazka batekin zerikusia ez daukatenak, orduan bai legez kontrakotzat joko litzateke. Baina greba egiten bada gobernuak hainbat neurri hartu dituelako lan harremanen inguruan, greba horiek legezkotzat hartzen dira, eta hau bat dator Laneko Nazioarteko Erakundearen iritziarekin.

Bigarren, 11.2. artikuluaren arabera, legez kontrakoak dira **elkartasun grebak** (huelga de solidaridad) salbuespen batekin eta hau da greba egiten dutenen interes profesionala ukitzea. Beraz, praktikan, gaur egun, elkartasun greba guztiak legezkoak dira.

Elkartasun greba: adibidez, unibertsitateak langile batzuk kaleratu ditu, idazkaritzakoak esate baterako, eta horregatik greba egitea

Hirugarren, grebak legez kontrakoak dira **berritzaileak** (novatorias) direnean. Hau da, grebaren helburua denean hitzarmen bat edo laudo bat indarrean dauden bitartean beren edukia aldatzea. Auzitegi Konstituzionalak hau ontzat ematen du, honi bake betebehar erlatiboa (deber de paz relativo) deitzen zaio, baina zilegia da greba egitea grebaren helburua ez denean hitzarmena aldatzea, baizik eta beste helburu batzuk, adibidez, interpretazioa aldatzea. Baita ere zilegia da greba egitea enpresak hitzarmena betetzen ez badu eta baita ere, hitzarmena sinatu zenetik egoera erabat aldatu bada.

Laugarrena (11.4), greba legez kontrakoa da **errege dekretuak esaten duena betetzen ez badu edo hitzarmenean adostutakoa betetzen ez bada**. Beraz, legez kontrakoa da ezarritako prozedura betetzen ez bada.

Prozeduraren barruan, 7.1 artikuluak aipatzen du lokalen okupazioa. Egiten den interpretazioaren arabera, lan lekuan egotea besterik gabe ez da okupatzea, ez da legez kontrakoa. Legez kontrakoa izango litzateke, legez kontra sartzea lan lekuan, lanean ari direnei edo lan egin nahi dutenei lana eragoztea (mehatxu eta koakzioak) eta pertsona edo gauzen kontrako ekintzak. Egote hutsa ez da okupazioa.

**Abusuzko grebak** (huelgas agresivas) 7.2 artikuluan daude araututa. Honek esaten du txandakako grebak, sektore estrategikoetan egiten direnak ekoizpen prozedura etenarazteko, arreta edo erreglamenduzko grebak eta beste edozein ekintza kolektibo lan egiteko modua aldatzen duena eta greba ez dena, abusuzkoa dela eta ez zilegia. Hemen arauak presuntzio bat ezartzen du, *iuris tantum* presuntzioa, alegia, kontrakoa frogatu daiteke. Ekintza hauek legearen arabera abusuzkoak dira, beraz legez kontrakoak, baina langileek aukera edukiko dute frogatzeko abusurik ez dela izan eta gertaera horien legezko arrazoi bat zegoela.

* Txandakako grebak (huelga rotatoria): txandaka antolatzea beti norbait greban egoteko eta egunero soldata ez deskontatzeko. Arazoa gertatzen da langileen eta enpresaren kalteak ez daudenean orekatuta.
* Sektore estrategikoetakoa: leku estrategiko batean kalteak biderkatzen dira. Adibidez, unibertsitatean atea irekitzen duena azaltzen ez bada, jende gehiago gelditzen da lanik egin gabe.
* Arreta edo erreglamenduzko greba (huelga de celo o de reglamento): helburua enpresari presioa egitea eta kalte bat sortzea da. Adibidez, aireportuetan, segurtasun pribatuko langileek denbora gehiegi pasatzea bidaiari bakoitzarekin eta ondorioz kola luzeak egotea jendeak hegazkina galtzeko. Hor abusua dago, lanera joan dira, lan egin dute, beraz langileek ez dute ondoriorik jasango baina kalteak sortu dituzte.

Abusua dago desproportzio bat dagoelako kalteetan.

Grebaren prozedura

17/1977 dekretuak hainbat arau ezartzen ditu greba prozedurari aplikatzen zaizkionak. Auzitegi Konstituzionalak batzuk mantendu egiten ditu, beste batzuk deuseztu, eta uzten dituen batzuen inguruan interpretazio bat ezartzen du.

3.2 artikuluak greba eskubidearen egikaritza subjektu kolektiboengan uzten du. Hauek dira langileen asanblada, langileen ordezkariak eta grebaren eremuan inplantazioa duten sindikatuak.

Grebak deialdi bat behar du, grebaren eremuko langileei dei egiten zaie greban parte hartzeko. Baita ere, grebaren aldarrikapen bat egin behar da, eta hau grebaren subjektu pasiboei egiten zaie, hau da, enplegu emaileei, aginteei eta biztanleei grebak eragiten dienean.

Grebaren aldarrikapena egiteko betebehar formal batzuk bete behar dira, hau 3.3 artikuluan dago. Idatziz egin behar da, eta 5 egun lehenago edo 10 egun lehenago (grebak zerbitzu publikoei eragiten dienean) gutxienez, aurreabisatu behar da. Aurreabisu epe hauetan salbuespenak ere onartu dituzte auzitegiek behar egoeraren bat edo indar nagusiren bat gertatu izan denean.

Greba baita jakinarazi behar zaie enplegu emaileei, baina honek ez du esan nahi sektoreko greba batean edo greba orokor batean grebak eragindako enpresari eta administrazio guztiei banaka jakinarazi behar zaienik. Kasu hauetan, nahikoa da enpresarien ordezkariei jakinaraztea eta horrela ulertzen da greba oro har aurreabisatuta dagoela.

Grebaren idatzi horrek baita jaso beharko ditu grebak lortu nahi dituen helburuak, gatazkak konpontzeko greba hasi aurretik egindako saiakerak, greba noiz hasiko den eta greba batzordea nork osatuko duen.

Greba guztietan **greba batzorde** bat sortu beharko da eta grebak irauten duen bitartean, batzorde hau izango da langileen ordezkaria. Batzorde honetan egongo dira greba egiten ari diren langileen ordezkariak edo sindikatuen ordezkariak.

Greba batzordearen zereginak izango dira gatazkak konpontzeko egiten diren ekintza guztietan parte hartzea, bai ekintza sindikalak, bai judizialak, bai administratiboak. 5. artikuluaren arabera, greba batzordeak bermatu beharko du segurtasun eta mantentze zerbitzuak betetzea. Hauek ez dira oinarrizko zerbitzuak, baina greba egoeran eman behar dira.

Greba prozeduraren barruan, hainbat ekintza egin daitezke, hauen artean, informazio piketeak. 6.6 artikuluaren arabera, greban dauden langileek era baketsuan grebaren publizitatea egin dezakete eta dirua bildu koakziorik gabe. Informazio eskubide hau greba eskubidearen oinarrizko edukia da. Beraz, hirugarren pertsonen ekintzak informazio piketeetan dabiltzanak izutzeko egiten direnean, greba eskubidea urratzen da edo gutxienez murriztu egiten da. Adibidez, grabatzea, piketeak etorri baino lehen enpresak poliziari deitzea, eta abar.

Langileek, grebaren barruan, bilerak egiteko eskubidea daukate, eta enpresak ezin du eskubide hau eragotzi (bilerak enpresan egiten dira). Horregatik, enpresa barruan egotea greba dagoen bitartean legezkoa da eta ez da okupaziotzat hartzen. Okupaziotzat hartzen da legez kontra sartzea, lana egiteko besteek duten eskubidea oztopatzea eta lan lekua uzteko agindu zilegi bat ez betetzea.

Segurtasun eta mantentze zerbitzuak

Hauek greba eskubidearentzako muga bat dira. Enpresa batzuetan, nahiz eta greba deituta egon, zerbitzu hauek bermatu beharko dira eta hauek ez dira nahastu behar gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuekin. Bi kasuetan gutxieneko zerbitzu batzuk bermatu beharko dira, baina zerbitzu hauen helburua ez da gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak ematea, baizik eta pertsona eta ondasunen segurtasuna bermatzea eta lokalen, makinen, instalazioen, laneko gaien eta beharrezkoa den beste edozein arreta ematea greba bukatu eta gero lanean berriz hasi ahal izateko.

Zerbitzu hauek justifikatu egin behar dira eta kasu bakoitzean aztertu beharko da mantenimendu behar horiek zein diren. Enpresa bertako langileak izango dira zerbitzu horiek emango dituztenak eta irizpidea izango da ahal den langile gutxienek ematea, eta ahal den denbora gutxienean.

Enpresa eta langileek batera adostu behar dute zein zerbitzu eman behar diren eta zenbat langilek emango dituzten. Erabaki hau **enpresa** eta **greba batzordea**ren artean hartuko da. Gerta daiteke ados ez jartzea, kasu honetan, auzitegiengana jo daiteke edo borondatezko beste prozeduretara. Salbuespen gisa, eta epeak laburrak izaten direnez, auzitegiek onartzen dute enpresak hartzea erabakia, eta gero erabaki hau auzitegiek epaitu dezakete.

Auzitegi Konstituzionalaren arabera, ezin da onartu mantentze eta segurtasun itxura emanez enpresak zerbitzu hauek erabiltzea enpresaren ohiko jarduerari eusteko.

Adibide gisa, finantza entitateetan beti dago norbait lanean. Izan ere, txartelak lapurtzen dituztenean eta abar, norbaitek egon behar du segurtasun eta mantentze zerbitzuak emateko.

Gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak

Konstituzioak berak aipatzen duen muga bat da 28.2 artikuluan. Hasiera hasieratik konstituzioak esaten du greba eskubidea mugatuta dagoela grebak gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak ukitzen dituenean. 17/1977 errege dekretu legeak arautzen du hau, eta aipatzen ditu mota guztietako zerbitzu publikoak edo beharra atzeraezina denerako beharrezkoak diren zerbitzuak. Arauaren arabera, “gobernu aginteak erabaki ahal izango du zein neurri diren beharrezkoak zerbitzu hauek funtzionatzeko, eta gobernuak baita parte hartze neurri egokiak hartu ahal izango ditu”. Greba eremuaren arabera, gobernu aginte bat izango da erabakia hartuko duena.

Nola zehazten dira zerbitzu hauek? Auzitegi Konstituzionalaren arabera, kontzeptua zabala da eta erabakiko da zein diren babesten duten ondasunaren arabera. Oinarrizko zerbitzuak izango dira konstituzioak aitortzen dituen oinarrizko eskubideak, askatasunak eta ondasunak babesten dituztenak. Ezin da irizpidetzat erabili zerbitzuaren titulartasuna publikoa edo probatua den. Oinarrizkotzat hartzen dira garraioa, osasungintza, irrati eta telebista, irakaskuntza, legebiltzarraren jarduera, administrazio publikoa, justizia administrazioa, udaletxeak eta abar. Zerbitzuak ezarri beharko dira kasu zehatz bakoitzarentzat.

Ohikoena da gobernu aginteak gutxieneko zerbitzuak ezartzea, hauek ezin dira abusuzkoak izan, baizik eta behar beharrezkoak direnak, teorian, grebak eraginkorrak izateko. Hori da epai batzuk esaten dutena. Praktikan, greba askotan, langileek gutxieneko zerbitzuen dekretuak edo aginduak salatzen dituzte gehiegizkoak izateagatik, Auzitegiek hala aitortu izan dute.

Auzitegiek arau hauek berrikusi ahal izango dituzte eta kasu honetan jurisdikzio kontentzioso administratiboa izango da.

Grebaren amaiera. Nola bukatzen dira grebak?

Akordio baten bitartez, ohikoena, epea bukatzen denean. Badira ez ohiko beste modu batzuk, 17/1977 dekretuak derrigorrezko arbitraje bat aipatzen du auzitegi konstituzionalak ontzat eman zuena eta indarrean dagoena. Gutxitan erabili izan da baina inoiz bai. Honen arabera, gobernuak grebaren iraupena eta ondorioak ikusita, aldeen jarrera eta ekonomiari sortutako kaltea, arbitraje bat ezarri ahal izango du, derrigorrezkoa. Arbitraje horrekin bukatuko da greba eta bere edukia derrigorrezkoa izango da aldeentzat.

Grebaren ondorioak

Legezko grebaren ondorioak langileentzat: greba egoeran lan kontratua eten egiten da, beraz langileak eskubidea dauka lanera ez joateko, eta hori ez da ez betetze bat. Era berean, enpresarentzat eten egiten da langileari ordainketak egiteko obligazioa. Soldatan egiten diren murriztapen horiek proportzionalak izan behar dute. Proportzionala dena baino handiagoak izango balira, greba eskubidea urratu egingo litzateke. Baina soldata ordainketak konplexuak direnez, kontzeptu batzuk eztabaidatsuak izan daitezke.

Gizarte Segurantzari dagokionez, alta berezian egongo dira langileak greba egoeran. Enpresak ez du kotizatzeko obligaziorik izango eta langileak ezin izango du desenplegu prestaziorik jaso eta behin behineko ezintasun prestazioa ere ez.

Zeharkako beste ondorioak ere badauzka, adibidez, enpresarien zuzendaritza ahalmena murriztu egiten da. Arauaren arabera, 6.5 artikuluan, grebak irauten duen bitartean, enpresariak ezin izango ditu ordezkatu greba egiten ari diren langileak enpresarekin loturarik ez zuten langileekin. Horrek salbuespen bat dauka zeren eta hau egin dezake enpresariak segurtasun eta mantentze zerbitzuak betetzen ez direnean. Eskirolajea debekatuta dago, nahiz eta enpresek teknologia erabiltzen duten langileak ordezkatzeko.

Greba legez kontrakoa denean, ez betetze (incumplimiento) bat gertatzen da. Beraz, grebak soldatarengan eta Gizarte Segurantzarengan dituen ondorioetaz gain, zigorrak ezar daitezke. Auzitegien irizpidea da grebaren ondorioz langileak kaleratzeko beharrezkoa dela legez kontrako greba horretan langilearen parte hartze aktiboa. Alegia, protagonismo bat hartzea eta ekintza larria izatea, eta langilea erruduna izatea. Ezartzen diren zigorrak gertatutakoarekin proportzionalak izan beharko dira eta kaleratzea azkeneko zigorra izan beharko litzateke. Era berean, zigortzeko garaian ezin da diskriminaziorik egin.

Funtzionario publikoen greba

Funtzionario publikoek, oro har, badute greba eskubidea. Espainiako konstituzioak 28.2 artikuluan langileen greba eskubidea aipatzen du, beraz hau interpretatu daiteke zentzu zabalean kontzeptu horretan funtzionarioak ere sartuz. Espainiak sinatuta dauzkan nazioarteko arau batzuek ere aitortzen dute funtzionarioen greba eskubidea. Beraz, ondorioztatu daiteke funtzionarioek badutela eskubide hori. Nazioarteko testu hauek ere onartzen dute gizartearentzat oinarrizko zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioei greba eskubidea kendu edo murriztea.

Espainian dagoen araudia funtzionario publikoei dagokionez urria da eta ez da nahikoa greba eskubide hau arautzeko. Araututa daude artikulu batzuk gai honen inguruan baina beste batzuk ez. Auzitegi Konstituzionalak esan zuen funtzionario publikoen balizko greba eskubidea (el posible derecho) ez dagoela araututa 17/1977ko dekretuan.

Zenbait arauk aitortzen dute funtzionario publikoen greba eskubidea, batzuk estatu osokoak dira eta beste arau batzuk autonomikoak dira. 30/1984ko legeak esaten du greba egiten duten funtzionarioek beren ordainketetan deskontuak izango dituztela ez direnak zigorrak izango eta beren prestazio sozialei eragin gabe.

Funtzionario jakin batzuk egoera bereziak dauzkate grebari dagokionez. Adibidez, poliziek debekatuta daukate greba eskubidea. Epaile, magistratu eta fiskalek ere ez dute greba eskubiderik, nahiz eta hau gai eztabaidatua izan. Eta azkenik, izaera militarra duten funtzionarioek ere debekatuta daukate greba egitea, nahiz eta kasu honetan hau nazioarteko araudian oinarritu daiteke.

Auzitegiek, hainbat gai araututa ez daudenez, hutsune hau 17/1977 dekretuarekin betetzen dute.

Ugazaben itxiera (cierre patronal) 17/1977 dekretua

Egoera jakin batzuen aurrean, enpresariak erabaki dezake denbora baterako ixtea gertakizun batzuen aurrean egoera hori konpontzen den arte. Auzitegi Konstituzionalak onartzen du enpresariek neurri hau hartzea polizia ahalmen gisa, pertsona eta gauzen osotasuna bermatzeko. Beti ere, egoera hori bukatu eta gero, enpresak berriz irekitzeko asmoa duenean. Beraz, erabaki hau enpresariak har dezake enpresaren jabe gisa eta ez da aurreabisurik eman behar, baizik eta nahikoa da enpresa ixten denetik 12 ordutan Lan Agintaritzari jakinaraztea. Enpresa itxita egongo da bakarrik egoera konpontzeko behar den denboran, eta ezin da hori baino gehiago luzatu.

Hiru kasutan da zilegia itxiera hau:

1. Pertsona edo gauzei kalte larriak sortzeko arrisku nabarmena dagoenean.
2. Lan lekuaren legez kontrako okupazioa dagoenean.
3. Irregulartasunengatik edo lanera ez joateagatik ekoizpen prozesu arrunta modu larrian eragozten denean.

Lehenengo bi kasuetan greba legez kontrakoa da legez kontrako ekintzak egiten direlako. Hirugarrengoan, greba legezkoa izan daiteke.

ordezkaritza bateratuak (enpresa batzordea eta pertsonal delegatua) egitea edo sekzio sindikalak egitea. ordezkaritza batzordee