

## Lan zuzenbidea I: 1. Ikasgaia

### I. Lana Egitate Sozialaren balorazioa fenomeno historiko gisa

Lehenik eta behin azpimarratu beharra daukagu, Zuzenbideko adar honen objektua "lana" sistema kapitalista industrialaren kulturazko kategoria dela. Hala ere nahiz eta lan kopurua handia izan hemen ematen ziren harremanak, ez ziren nahikoak ordenamendu juridikotik adar espezifiko bat sortzeko, beraz Zuzenbide zibila zuzenbide pribatu orokor gisa, lan harremanetarako aplikatzen baitzen kasuan kasu beti zerbitzu akurapena kontratu bidez plasmitzen ziren enpresari eta langile arteko harremanak. Lehenik eta behin esklabismoa emango da, honela garai honetan ez da zuzenbide laboraren beharrik egongo esklabuek ez baitzituzten eta eskubiderik. Ondoren gremioak sortuko dira eta ondoren industria iraultza emango da iraultzak gremioak ezbatuz. Honela izanik kapitalismoan oinarritzko harreman bat ematen da Soldataren ordezkari ordaindutako lan bat elkartrukatzeko da, Lan hori librea eta menpekota da erabat zabalduko da lehenik Erresuma Batuan, ondoren alemanian eta frantzia eta espainian nahiko berandutua izango da. Honela harreman berri hauen ondorioz interes kontrajarriak ematen hasiko dira, honen funtsa ordainduriko lanaren kopurua eta hau egiteko baldintzak izango dira langile eta enpresariaren arteko harremanean. Denborarekin Enpresariak botere disziplinarioa eskuratuko du, hau da eskumena izango du bere langileak zehatzeko, hala ere honek hainbat muga ditu ezin izango da edozein arrazoigatik eman.

Honela izanik, harreman berri honek estruktura normatibo berri baten beharra piztu zuen. Ordurarte ez zegoen ordenamendu zibilaz gain besterik, beraz ordenamendu laborala sortuko da, hala ere espainiaren kasuan adibidez hainbat lege sinatuko dira baino ez da kode bat bere osotasunean egingo. Horrenbestez ordenamendu honen helburua gatazka bideratzea da estatua mediotik izanik, honek izango baitu eta erregulazioa eratzeko monopolioa.

### II. Lana gizarte aurrekapitalistetan

Lana gizarte esklabistetan ikusten badugu hemen Zuzenbide erromatarrean finkatu beharra daukagu, non hemen bai locatio conductio operis eta bai locatio conductio operarum instituzioekin eman baitzen. Bestetik gizarte feudalean, morroitzak eta gremioen erregimenarengatik oinarrituko da.

### III. Lana gizarte kapitalistetan

*A. Feudalismoa eta kapitalismoa:* Puntu honi dagokionez, Lan zuzenbidea gizarte kapitalista sortzerakoan jaiotzen da. Esan beharra daukagu honek aldarrikatzen dituen balioen artean askatasuna dugula, hau ikusia denez gero, formala izango da, hau da paper hutsean besterik ez da geratuko zeren praktikan ez du langilearentzat inolako askatasunik suposatuko.

*B. Industria iraultza eta ideologia liberala:* Zerbitzu-akurapena: Honela izanik Industria iraultzak trantsizio prozesu bat suposatuko du langile eta ekoizketa aldenduz, batez ere hau fabrikei sorrerarengatik emango da (makinismoa) langileak ekoizketa sortuko du eta ekoizketa enpresariaren esku geratuko da honek saldu eta irabazi bat eskuratzeko.

Hori dela eta honek bere ondorioak izango ditu gizartearen, zeren langilearen ustiaketa sistematiko bat ekarriko du zerbitzu akurapenak ezabatuz lan kontratuengatik. Bestetik lanaldiak oso luzean izango dira, baldintza oso txarrekoak eta ekonomatoetan beraieko ekoizketa saldu hauek oso garestiak bilakatuz.

*C. Langile-mugimendua eta gatazka industrialak:* Ondoren neurri hauek direla eta langileen egoera oso kaskarra zen eta denborarekin hau gizartearen gori gorian jartzen hasi zen arazo bat zen "kuestio soziala" bezala ezagutua. Honela langileak antolatuz joan ziren eta estatuari beharrezkoak iruditzen zaizkien hainbat aldarrikapen egingo dizkie. Hauek gehienbat grebaren bidez egingo dira eta beraieko fruituak eskuratuko dituzte, zeren estatuak beraieko aldarrikapenak bermatzeko eskuhartzea hasiko da legediaren sorrerarekin

eta bere baldintzak hobetuz, langileen sumina baretzeko helburuarekin. Hau hainbat arrazoiengatik izango du arrakasta:

- Langileen klasea sortuz joango da, hau da langileak beraien egoera kaskarra dela eta estrato antzerako bat osatuko dute hauek hainbat ezaugarri baitituzte eta amankomunean
- Horrenbestez langileak beraien egoeraren kontzientzia eskuratuz joango dira, hau da sistematikoki beraien duintasuna bortxaturik ikusiko dute.
- Honela ere konturatuko dira ez dutela honi aurka egiteko mediorik beraz, greba eta bestelako tresnak erabiltzeari ekingo diote, ez dutelako inolako babesik.

Historikoki mugimendu hau bi faseetan emango da. Lehenik eta behin fase espontaneoaren denadela emango da, hau da behin industrializazioak langileen eta ekoizkinean arteko distantziak luzatu zituenetik Ludismoa eta antzerako mugimenduak eratuko dira, botere ekonomikoari aurka egiteko. Bestetik fase konziente dugu hemen mugimendua "instituzionalizatu" egingo da alderdi politikoen eta sindikatuaren sorrerarekin. Honen isla moduan langilearen ustiaketa egoera kode zibilean eta merkatuaren legeen barneratuko dira, hau arazo sozial bezala ezagutuz. Hala eta guztiz ere eskuhartze hau eman baino lehen estatuaren aldetik egoeraren ikerketa bat egongo da langileen alde legedia egiteko. Hau da informazio bilketa bat emango da estatuaren eskutik. Honela erreforma honek hiru zutabeen gain eusten da;

- Langilearen eta enpresaburuaren arteko asimetria juridikoa: Harreman hau dela eta enpresariak langilearekiko menpekotasun harreman bat izango du honengain ustiaketa sistematiko bat egikaritzuz.
- Estatuaren eskuhartzea emango da alderdi ahularen alde: hau da Estatuak Lan zuzenbidearen bidez langilearen aurkako gehiegikeriaz babestu behar du.
- Lan harremanen dimentsio kolektiboa: Hau da langileek beraien antolaketaren ondorioz sindikatuak eta antzerako instituzioak eratuko dituzte.

## 2. IKASGAIA: LAN-HARREMANA ESPAINIAR ESTATUKO HISTORIAN

### 1.- Lan-Zuzenbideraren eraketa Espainiar Estatuan.

A) Gizarte arazoa: Esan beharra daukagu lan zuzenbidearen eraketa espainiar oso berandutua izan zela, hain zuzen ere honen kausa (Industrializazioa) oso berandutua izan baitzen eta XIX. Mendearen amaieran hain zuzen ere. Horrenbestez Kuestio sozialaren inguruko eztabaidak lehen lege batzuetan islatuko da. Lehen araua Benot legea bezala ezagutzen dena da 1873. urtean, hemen adingabeen lan baldintzak arautzen dira. Nahiz eta horrela izan praktikan ez baitzen materializatu honen edukia. Hala ere honek bere ondorioak izan zituen, Espainiar langile-legediaren ateak ireki baitzituen eta.

Ondoren errestituzioan ez baitzen aldaketa handirik eman. Denborarekin ordea, PSOE, UGT, CNT eta PCE bezalako partiduak sortzen joango dira lehen sindikatu nazionalistarekin batera STV. Errestituzioan legearen aplikaziorako institutuak sortuko dira, baita ere eskuhartze zientifikoa emateko ere. Honela eskuhartze zientifikoa indarturik ikusiko da botere publikoek duten botere legegile zein erregelamentarioarekin batera dokumentazioa eta ikertzea posible bilakatuz. Honen ondorioz hainbat legedi emango dira izaera babesgarri eta defentsibozkoa

1900: Lan istripuen kontzpetua ematen du non gaur egun ere zutik dirauena. Honek garrantzi handia izango du, zeren frogaz zama subjektiboa izatetik objektiboa izatera igaroko da hau da frogaz zama enpresariarengan eroriko da eta langileak pentsio bat eskuratuko du.

1904: Lantokietan eserlekuak jartzeko legea

1917: Lanaldia 6 egunera eraman zuen legea sinatu zen.

B) Langileen legeditik Lan-Zuzenbidera: Pauso hau Primo de Riveraren garaian emango da (1923-1930) urteen bitartean hala ere praktikan ez baitu aldaketa handirik izango eduki aldetik zeren arauen bilketa bat suposatuko du. Ekarpen bakarra lan-kontratuaren erregulazioa izango da.

C) Lan-harremanen eredu korporatiboak eta eredu demokratikoak gaurengun historian: Hau bi faseetan emango da

- II. Errepublikak: Honek benetako lan zuzenbide modernoaren sorrera ekarriko du eta eskubideen konstituzionalizazioa, hau da langileen eskubideak eduki aldetik lotesleak bilakatuko ditu botere publikoentzako. Praktikan sindikatuak paper garrantzitsua esleituko zaie eta legeria ona eta ugaria izango da, Estatu sozial eta demokratikoen antzera. Azkenik gerrate zibil garaia eraentza hau guztia bertan behera utziko du.
- Frankoren erregimena: Frankoren erregimenak orokorrean eraikiriko lan zuzenbidearen amaiera ekarriko du hau bi moduetan islaturik ikus dezakegu
  - Lan Forua eta funtsezko legeak: 1938: Laneko forua eratuko da Francoren erregimenaren ezaugarriak bertan islatuz:
    - Armonia ikuspegi bat ezarri nahi da lana eta kapitalaren harremanen artean biak helburu berdinerantz bidaia dutela azpimarratuz.
    - Gatazkak konnotazio ezezko bat jasoko du eta horrenbestez enpresako ulermen komunitario bat nahi da ezarri.
  - Lan harremanen eredu nazional sindikalista: hau hainbat ezaugarrietan finkatzen da.
    - Estatuaren monopolioa: Hau da estatuarena besterik ez da Zuzenbide laboraren eraketa eta bere aplikazioa
    - Askatasun sindikala eta klasezko sindikalismoaren ezabaketa sindikatu bertikalarengatik: Honek ondorio gisa enpresariak sindikatuak jendea aukeratzea ekarriko du beraien defentsa guztiz formala bilakatuz eta inolako pisurik izan gabe.
    - Autotutela kolektiboaren ezabaketa: Hemen azpimarratu beharra daukagu, greba eta antzerako metodoak bertan behera geratuko direla debekatuak izan baitzirelako hain zuzen ere.
  - Bilakaera faseak. Trantsizio politikoa demokraziarantz: Hemen ematen den aldaketarik nabarmenena lan harreman kolektiboaren ordenazioa da, hau da sindikalismo bertikaletik sindikatu anitz demokratiko eta klasezko emango da aurrera pausoa, baita ere hau klandestinitateetatik aterata. . 1977. urteko elkarte sindikalaren legearen bidez. Bestetik ere 1966. urtean Nazioarteko itun bat sinatuko da LNE hain zuzen ere. Eta bestetik 1977ko lan harremanetarako legea eta kontzertazio soziala sinatuko dira.

2.- Lan-Zuzenbidea konstituzionalismo espainiarraren historian.

3.- Lan-Zuzenbideko objektu den lana: ezaugarriak, helburuak eta funtzioak.: Hemen hainbat puntu azpimarratu beharra daukagu.

- Lan zuzenbidearen kontzeptu moduan hau esan genezake besteren konturako eta ordaindutako lanare bideratze juridikoaz arduratzen den sistema juridikoa da. Honek ondorio moduan Lan zuzenbidearen eskutik. Enpresaburuaren jabetza eskubidea murrizten du baina bere titulua errespetatzearen mugarekin.
- Helburuei erreparatuz gero, Hainbat dira azpimarratu beharra ditugunak
  - Babesa langileekiko osasuna intimitatea etab
  - Konpentsazioa lan kontratuen desoreka, prozedurazko bideak bide kolektiboak etab
  - Lan harremanetako sistema eraikitze eta eusteko helburua: lan harremanetako subjektuak, botere publikoen aurrean, presio talde bezala jokatzeko dute
  - Lan indarretik etekina lortzeko helburua, nahiz eta sektore batzuetatik hala ez dela kritikatu, Lan zuzenbideak arautzen duen lana produktiboa da eta honelaxe izatea saiatuko da Lan legedia.
- Funtzioak bake soziala eta langile taldeen integrazioa finkatzea da.

### 3. IKASGAIA: ITURRI JURIDIKO LABOAREN SISTEMA (LAN-ZUZENBIDEAREN KONSTITUZIONALIZAZIOA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA)

1.- Ordenamendu juridiko-laboralaren iturriak: motak. Gizarte-botereak eta arau laboralak.

Ordenamendu juridiko laboraren iturriak aztertzen jarriaz gero, lehenik azpimarratu beharra daukagu, barne ordenamendu guztian bezala, Iturrien hierarkia Kode Zibilak bere lehen artikuluan zehazten duela oso modu zabalean esan beharra dago Legea ohitura eta zuzenbidearen printzipio orokorrak, beraz hauxe

kotsideratu behar dugu berezko iturria.

Honela iturri honen funtsan barneratuz izaera pribatiboa du, eta honek izaera pribatiboa duela esatean, estatuak arauen ekoizpenean eskuhartzen ez duela esan nahi dugu. Hau honela izanik baieztapen hau ikuspuntu ezberdinetatik arrazoitu dezakegu.

- Jatorrizko Zentzuan: Enpresaburuek langileekin (Beraien ordezkarien medioz) lan harremanak arautzeko ahalmena dute, hau autonomia kolektibotzat ulertzen dugu Ordenamendu juridiko laboralak barneratzen duen berezitasunetako bat.
- Eratorrizko Zentzuan: Botere honetatik sortuko den arau juridikoak, izaera pribatua lortuko du, hau da adostu duten subjektuen artean aplikatuko da, hurrenez hurren honi hitzarmen kolektiboa deritzogu.

Jatorrizko ikuspegi batetik, orduan, Estatu eta autonomia kolektiboa dira laneko sistema juridikoa osatzen duten osagaiak, era berean onartu beharra dugu Nazioarteko Ordenamendu juridikoak ordenamendu juridiko-laboralarengain eragin handia izan duela XX.mendearen zehar beraz, bai nazioarteko komunitateak eta gizartearen zentzu juridikoak kontutan hartu beharra ditugu.

Bestetik, Estatuak, lehentasuna du Konstituzioak bere 37.1 artikularen bidez, honen medioz, Estatuak, ordenamendu juridikoaren iturri guztien balio orokorra eta lotesletasuna aintzatesten du:

#### *Artículo 37*

*"1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios."*

#### 2.- Arau konstituzionala:

Gaur egun zutik diraun erregimenaren existentziaren arrazoiak ulertzeko historian eduki laboralak nolako tira birak izan dituzten ulertu beharra daukagu. Honela izanik, prozesu hau 1900-1925.urte bitartean eman zen batez ere Estatu sozialaren kontzeptzioa eratuz joan zen heinean. Honela prozesu hau 1919an plasmatu zen lehen aldiz Alemaniako Weimar Errepublikako Konstituzioan, ondoren Espainian antzerako fenomeno bat eman zen II.Errepublikaren aldarrikapena. Honela bi adibide hauek konstituzio klasikoetatik konstituzio modernoetarako pausoa suposatu zuten hain zuzen ere, hauetan Greba eta antzerako eskubideak izaera konstituzionala eskuratu baitzuten eta.

Gaur egungo panoramari erreparatuaz gero, eskubide sozialen kontstituzionalizazio bat eman da europar herrialde guztietan Italian 1947an, Bonnekoko funtsezko legeak 1949ean eta Portugalek 1976ean.

Bestetik nazioarte mailan 1948.urteko Giza-eskubideei buruzko munduko Deklarazioa, 1966ko Nazioarteko New Yorkeko Itunak, LNE (OIT)-ren jaiotza Versalleseko ituna sinatu ostean 1919an eskubide sozialen indarreratze bat ekarri zuten gaur egungo ordenamendu juridikoetan Nazioarteko perspektiba batetik. Honela gure ordenamendu juridikoan barneratuaz gero, 1978.urteko konstituzioak hainbat artikuluetan eskubide hauen edukia bermatzeko hainbat mekanismo ezarri ditu (1.1, 1.3, 9.1 artikulua):

#### *Artículo 1*

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho...

Espainia Estatu sozial gisa kontsideratzeak gizartearen ongizatea bermatzen saiatuko da ikuspuntu teoriko formal batetik.

3. La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria.

Espainiar estatu estatu mota bezala sistema parlamentario bat oinarritzeak modu demokratiko batean araudi laborala ekoiztea dakar ikuspuntu teoriko formal batetik.

#### *Artículo 9*

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. Legezketasun printzipioaren aldarrikapenak ordenamendu juridikoaren lotesletasuna bermatzen du bai botere publiko eta bai gainontzeko herritarrentzako.

A) 1978ko konstituzioa: teoria orokorra eta eduki laboralak: 1978. urteko Konstituzioak, Lan harremanetarako eredu demokratikoa ezartzen du, hau esatean honela argudiatu genezakeen;

- Lan harremanetarako Kontzepzio dialektikoa dakar, hau da subjektu kolektiboen arteko harremanen arauak ekoiztea dakar hain zuzen ere hauen artean interes kontrajarriak ematen direla behatzen duelako. Honen adierazle gisa artikulua hauek ditugu:

#### *Artículo 7*

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

#### *Artículo 22*

1. Se reconoce el derecho de asociación.

#### *Artículo 28*

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

- Gatazka kasuan, Espainiar konstituzioko 28.2 artikulua eta 37.2 artikulua azpimarratu behar ditugu hau da greba eskubidea aldarrikatzen duena Oinarritzko eskubide gisa eta negoziazio kolektiboen mekanismoa aurreikusten duena.
- Bestetik Autonomia kolektiboen aldarrikapena dugu lehen aipaturiko 37.1 . artikulua dela eta. Hau prozesu bat da non hitzarmenak lotesleak bilakatzea ekarriko duen.
- Azkenik, Estatuak sistema guztia sustatzeko eskuhartzen du, eta hauen manifesturik argiena lehen aipaturiko 1.1 eta 9.2 artikulua ditugu

C) Bere eraginkortasun araugilea: eskubideak, gida-printzipioak, balore nagusiak:

- Konstituzio Espainiarraren eraginkortasun zuzena eta zeharkako eraginkortasuna: Konstituzioaren 9.1 artikuluari jarraiki Konstituzio bertan aurkitzen diren aginduek eraginkortasun mota bi izan ditzazkete zuzena eta zeharkakoa. Lehen kasuan, konstituzioaren edukia zuzen zuzenean loteslea izango da botere publiko guztientzako ordea bigarren kasuan lotesletasun hori izateko beharrezkoa den garapen legegilea beharko dute agindu horiek.
  - Politika Sozial eta ekonomikoaren printzipioak: Konstituzio espainiarraren 39-52 eta 53.3 artikuluetan aurkitzen direnak diran, esan bezala ez dira lotesleak botere publikoentzako garapen legegilea jaso arte
  - Lehendabiziko Titulua II Atala: 1 Sekzioari dagokionez (14-30.art) eraginkortasun zuzena dute hauek hain zuzen ere Lege Organiko bidez garatzen dira eta. 2. Sekzioan ordea lege bidez garatzen dira (31-38.art) hala ere doktrinaren aldetik zalantzak planteatu dira bere indarraren inguruan
  - Eskubide konstituzionalen funtsezko edukia: Espainiar Konstituzioaren 53.1 artikuluari jarraiki eskubide guztiek funtsezko eduki bat dute, garapen normatiboa izan ez arren. Konklusio moduan plazaratu genezakeen, geroz eta itxiago eta zehatzagoa izan eduki hori orduan eta errezagai zango da eskubide horren aplikazioa, garapena eman ez bada ere.
- Eskubide Konstituzionalen eraginkortasuna harreman pribatuetan:
  - Eskubide konstituzionalek "Erga Omnes" eraginkortasuna dute halaxe dio lehen aipaturiko Espainiar Konstituzioko 9.1.artikulua
  - Lan-harremanetako eskubideen lekua: Eskubide espezifikoak dira auzitegi konstituzionalaren ikuspuntutik langilea hiritartzat hartu beharra daukagu.
  - Funtsezko eskubideen arteko mugen arazoa: Eskubide, balore eta ondasunen arteko gatazkak: Hemen barne mugak eta kanpoko mugak kontuan izan behar ditugu kontuan Honenbestez eskubideez hornituriko subjektutzat hartzeak, hauek errespetatu beharra dakar. Honela dio AKE 99/1994 epaiak, Urdaiazpiko zatitzaile bati iragarki bat egiteko bere irudia eskatu zioten, honek ezezkoa eman eta enpresariak kaleratu egin zuen, Horrenbestez, Auzitegi Konstituzionalak honen aurka ebatzi zuen Subjektuari eskubideak errekonozituz hain zuzen ere irizpide hauek

jarraituz

- Proporzionaltasun printzipioa: Ba al dauka enpresariak modurik iragarkia egiteko subjektuaren ohorea kaltetu gabe? Bai beste langile batzuk jarriaz edo beste iragarki bat egiten. Beraz subjektuaren irudia erabiltzea proporzionala ez da izango.
- Egokitasuna: Ildo beretik esan beharra daukagu irudia erabiltzearen neurria ez zela egokia bere eskubideak urratzen zituelako
- Beharrezkoa: Baziren beste modu batzuk iragarkia egiteko.

3.- Nazioarteko arauak 1978ko Konstituzioan. L.N.Eren (O.I.T.) Hitzarmenak eta Gomendioak eta NBEren (ONU) eta Europako Kontseiluaren beste nazioarteko arau laboralak:

Nazioarteko Arauen izaerari erreparatuaz gero, esan genezakeen hauek funtzio bikoitz bat dutela Ordenamendu espainiarrarekiko.

- Konstituzio Espainiarreko 96.1 artikulua Kode Zibileko 1.5 artikuluekin erlazionatuz gero, Nazioarteko Itunak indarrean sartzeko Estatuko Boletín Ofizialean argitaratua behar du izan. Era berean Hierarkiaren inguruko auziarekin topa gintezke, honela Konstituzioa Nazioarteko Ordenamenduaren gainetik dagoela defendatu genezakeen, hain zuzen ere Konstituzio Espainiarraren 95.artikulua Auzitegi Konstituzionalaren Lege Organikoaren 78.artikuluekin batera irakurriaz gero, Nazioarteko Itunen Konstituzionaltasun kontrola galdatzen dute hauek Konstituzioaren aurkakoak izan litezkeen heinean, beraz Konstituzioa itunen gainetik kokatu genezakeen.
- Bestetik konstituzioak bere edukiak eraginkortasun bai zuzena eta bai zeharkakoa jasan dezake. Lehen Eskubide Subjektiboen arloan emango da eta zeharkakoa konpromenez arloan emango da hain zuzen ere Itun batzuek sinatzean legeen aldaketa bat suposatuta badezakete Estatuaren onespena behar dute. Espainiar Konstituzioaren 94.1 e) artikuluari jarraiki beraz ordurarte edukia ez da zuzenean aplikatuko.

Bestetik Langilearen nazioarteko erakundea (OIT) ren garrantzia azpimarratu beharra daukagu ordenamendu juridiko-laboralean, Organu honek bere sorrera 1919.urteko Ekainaren 28an izan zuen bere konstituzioaren bidez, Versailles-eko ituna sinatu ostean. Honek helburu gisa bake iraunkorra eta justizia soziala lortzea zituen. Honek langileen eta enpresarien arteko harremanak arautzen saiatzen da. Bere antolaketa organikoa honelakoa da: Konferentzia, Administrazio Kontseilua eta

Laneko nazioarteko Bulegoa. Bere funtzio garrantzitsuenak hiru ezparri hauek hedatzen baitira

- Hitzarmenak : Konferentziak ospatutakoan eraturiko arauak dira, hauek OIT-ak duen botere legegilearen zeinurik garrantzitsuenak dira, ekoizkin normatiboa hauek hurrenez hurren, nazioarteko obligazioak sortzen dituzte beti ere onartu eta berretsi diren heinean Estatuarengatik
- Gomendioak : Konferentziak ospatutako akordioak dira hauek ez dute eduki loteslerik.
- Ebazpenak : Nazioarteko Langile Erakundeak iritziak dira gai jakin baten inguruan

Nazioarteko eta Europako Kontseiluaren Nazioarteko arau laboralak ere azpimarratu behar ditugu.

- NBEko Arau laboralak hauek dira hurrenez hurren : NBE 1948ko Giza Eskubideei buruzko Nazioarteko Deklarazioa eta 1966ko New York-eko Itunak eta bere Tresnak
- Europako Kontseilua : Convenio Europeo para la proteccion de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (1950) eta Carta Social Europea (1961) eta Carta Social Europea evisada (1996).

4.- Zuzenbide Komunitario Soziala: Ordenamendu juridiko Komunitarioak, bere zilegitasuna Espainiar Konstituzioko 93. artikuluan topatzen du. Hala ere zalantza gehiago plazaratzen ditu Ordenamendu Komunitarioak zein leku duen Barne Ordenamendurekiko, Hain zuzen ere Espainiar Konstituzioa erreformatu den guztietan Ordenamendu Komunitarioa izan da arrazoia. Honela ere Zuzenbide Komunitarioaren interpretatzailea beti Europar Batasuneko Justizia Auzitegia izango da.

- A) Langileen zirkulazio librea: Langileak aske dira zirkulatze eta lan egiteko, hau beti ere perstonen zirkulazio librearen barne. Titularrak beti, langile komunitarioak izango dira EBTko 45.4.artikuluak ezartzen du. Edukia Itun bereko 45. artikulua zehazten du Langileei gizarte

segurantzarako eskubidea emanaz. Azkenik Mugei dagokienez erantzunkizun penala duten subjektuak ezingo dute eskubide honetaz baliatu.

- B) Komunitateko politika soziala: Hau 1973. urteko "Petroleo Krisia" hasi arte ez da emango zeren zerbait argi geratuko balitz, Merkatuaren Legeak behar guztiak asetzen ez zituela da. Horrenbestez EBFlak bere X. Tituluan helburu sozialak aldarikatzen ditu. Honela izanik EBFTko 151. artikulua helburuak aldarrikatzen ditu.

"Tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones."

Era berean artikulua, bere edukia bi puntuetan banatu genezakeen; Alde batetik E.Baren zereginak, eta bestetik Direktiben edukia EBFTko 156. artikuluaekin batera irakurriaz esan genezakeen Direktibak Koordinazioa eta kolaborazioa bilatzen dutela Ebeko Estatukide guztien artean hau konklusio moduan esan genezakeen Europar Zuzenbide Sozialaren existentziarako ezinbesteko baldintza bat dela. Beste alde batetik 151. artikulua Direktibak onartzeko gehiengoak galdatzen ditu honela arau hauek duten helburua, Estatu berek garatzea eta ondoren hauen edukia egikaritzea dute Estatu bertan.

Bestetik, Elkarriketa sozial europearraren garrantzia azpimarratu behar dugu, hau europar mailako subjektu kolektiboen (CES eta UNIFE) arteko elkarriketa da. Hau europar mailako solaskide sozialen arteko elkarriketan datza eta bere prozedura EBFTko 154. artikuluan arautzen da, hauek batzordearen rola har dezakete batzordeak eskatzen dien guztietan (Beti) hala ere direktiba fase guztietan jasoko du deialdi hau. Era berean lanean berdintasun-printzipioa eta genero berdintasuna nahi da bermatu diskriminazio-debekuarekin batera.

- C) Enplegu politika eta Europako Fondo Soziala: Hau koordinatu egiten da armonizatzeko helburuarekin Ebak direktiz antzerako bat argitaratzen du nahiz eta gai honetan eskumen eskusiborik ez izan, baino hala ere eragina du faktikoki nahiz eta direktiba ez izan. Honen ordez Europako Fondo soziala dugu non Estatukide bakoitzak diru kopuru bat jasotzen duen lehen iapaturiko helburuak bermatzeko.
- D) Armonizazio erregulatzailea arlo sozialean eta ordezkotasun bikoitzaren printzipioa: Direktiben sistema dela eta, EB batasunak ez du arau sistema osatu bat eratzen, hau Estatukide bakoitzaren lana izango da, Honela maila batean armonizatzeko helburua du Ebak . Ordezkotasun printzipioari jarraiki Estatukide batek eskumen bati aurre ezin dioen egin Ebak bere ordenamenduaren bidez gai honetan eskuhartu dezake modu subsidiarioan. Honela dio ebft ko 5.artikulua, Bestetik Politika sozialaren berezitasuna dugu hau ikuspegi bertikal zein horizontal batera hedatzen da,

#### 4.IKASGAIA: Estatuko iturriak eta Autonomia Erkidegoena

##### I.Lege Laboralak: Tipologia

Lan zuzenbidearen iturriekin jarraituz, oraingoan Estatu eta Autonomia erkidegoen artean araudi hau nola kardinatzen den ikusiko dugu.

Hau honela izanik, kontuan izan behar dugun lehen araua Langileen estatutuko 3.1 a) artikulua da, hemen lan harremanen iturriak zehazten baitira eta.

##### *"Artículo 3 Fuentes de la relación laboral"*

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin

que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales."

Artikuluari erreparatzea besterikan ez dugu esateko, bere a) prezeptuan Estatuak emaniko lege eta erregelamenduak direla, Iturri normatiborik garrantzitsuenak, baino gainontzeko hirurei erreparatzen badiegu, Hitzarmenak, Lan kontratuak eta usadioak zuzenbide iturri al dira? Hauek iturri kontsideratzeko, hainbat ezaugarri esleitu behar dizkiegu:

- Orokortasuna: Hau da arau juridikoak, bere eragin ezparrua subjektu guztiengan izan behar du hau da "*Erga Omnes*" efektua.
- Argitarapena: Konstituzioaren 9. artikuluari jarraiki legea argitaratu egin behar da herritarrek honen berri izan ditzaten.
- Ondorengotza bat egon behar du: Hau da "*Lex posterioris derogat lex anterioris*" printzipioari jarraiki, arau berri bat ateratzen denean honen materia berdina arautzen duen lege zaharra ezabatuko da.

Honela argi ikus genezakeen bai hiru arau hauek ez dituztela hiru ezaugarri hauek betetzen beraz, ez ditugu zuzenbide iturritzat hartuko.

Horrenbestez, 3.1 a) prezeptuari jarraiki, Estatuak emaniko arauen artean Lege Organikoak, Arruntak eta Lege-mailako arauak ditugu (Legegintzako dekretuak eta lege dekretuak). Bestetik ere ezin dugu ahaztu Kode zibilak duen izaera supletoria zuzenbide pribatuko adar guztietan, beraz azken iturri moduan erabiliko dugu gainontzekoek ezer esaten ez dutenean.

II. Erregelamendu Laborala. Eskuhartze administratibo sektoriala. Bere salbuespenezko balioa.

Puntu honetan, abiapuntu gisa lan zuzenbidean baimentzen diren erregelamendu motak izan behar ditugu. Honi jarraiki, hauxe esan behar dugu. Langileen Estatutuak, lehen aipaturiko 3. artikuluan, Konstituzio Espainiarraren 97. eta 53.1. artikuluei jarraiki Erregelamendu independenteen iharduera txikia aintzatesten du, hau da Erregelamenduak beti edo ia kasu guztietan lege baten garapen moduan erabiliko dira eta ez dute "*ex novo*" inolako araudirik sortuko.

#### Artículo 53

1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).

#### Artículo 97

El Gobierno dirige la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado.

Ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes.

Honela esandakoarekin jarraituz, garapenerako erabiltzen diren erregelamenduak erabiliko dira, hain zuzen ere lege-erreserbaren babesean, Konstituzioko 53. artikuluari jarraiki, bestetik ere Langileen estatutuko 3.2 arauak dioenari ere adi egon behar dugu honek hain zuzen ere mugak ezartzen baituelako:

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.

Era berean Auzitegi Konstituzionalaren doktrinak dioenez erregelamendu hauek, garapenekoak, ezingo dute inoiz, Legearen aurkako edukirik jaso, hau da doktrina konstituzionala ere artikuluek egiten duten modu berdinean adierazi da.

Hala ere badira salbuespenezko kasuak, hain zuzen ere Langileen Estatutuaren 7. Xedapen Gehigarriara joaten bagara, Erregelamendu sektorialen eraentza zehazten da, Honek dioenari jarraiki Gobernuak, inolako hitzarmen edo araudi ezean erregelamendu bat eratu dezake sektore jakin bateko harreman laboralak



arautuz. Hala eta guztiz ere arau hauen beharra oso gatazkatsua izan liteke, hain zuzen ere Iturri sistemari erreparatzen badiogu, arau kopurua izugarria da (Direktibak, Erregelamenduak, Hitzarmenak, Legeak, Konstituzioa, Lege Organikoak, Erregelamenduak, Hitzarmen kolektiboak etab.)

#### *Disposición adicional séptima Regulación de condiciones por rama de actividad*

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

Bestetik ere, Deslegeztapenaren fenomenoak aipatu beharra daukagu hainbat lanpostuen inguruan, (Kirolariak, Artistak, Nekazariak, Goi karguak, Etxekoandreak zein zigortuak) Erregelamendu bidez garatu litezkeen beraien estatutu juridikoa.

#### III. Autonomia Estatutuak: Esanahi normatiboa eta edukia.

Dakigunez gero, Autonomia Estatutuak gure ordenamendu juridikoan dirauten natura bereziko arau juridikoak dira, Lege organikoak hobe esanda. Honela hauen edukiari erreparatzen badiegu, Espainiar Konstituzioko 148 eta 149. artikuluen zirrikituak dira. Autonomia Estatutuen lekuari erreparatzen badiegu iturri sisteman, Auzitegi Konstituzionalaren ustetan, Estatutuak gainontzeko iturriekiko lehentasuna du, Konstituzioa eta bere erreforma legeak ezik, Gainera Autonomia Erkidegoekiko hierarkia kasuz kasu begiratu behar da.

#### IV. Autonomia Erkidegoetako ahalmen araugilea

A) Eskumen banaketan irizpideak eta leislazioa laborala: Honi erreparatzen badiogu, lehenik eta behin, Eremu orokorrari begiratu behar diogu, hemen, lehen esan dugunez gero Espainiar Konstituzioko 148.1 149.1 eta .3 artikuluei zor diegu Autonomia Estatutuen edukia. Hemen hain zuzen ere Estatuaren eta Autonomia Erkidegoen eskumenak zerrendatzen baitirelako. Leislazioa Laboralari erreparatzen badiogu, 148.1.17 artikulua da zehazki eskumena estatuari esletzen dion artikulua, beraz edukia hona hedatzen da.

17.ª Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

Beraz zer uler genezakeen "legislación básica" bezala? Auzitegi Konstituzionalaren doktrinaren ustetan, kontzeptua zentzu zabalean ulertu behar da, hau da Autonomia erkidegoek erregelamendu administratiboak edo antolaketa-erregelamenduak egin ditzakete. Gainera, Erregelamenduen formak ez du garrantzirik, beren edukia eta helburua baizik, beraz Autonomia Estatutuek nahiz eta formalki Erregelamendu administratibo bat edo antolaketazko bat egin, ondoren materialki garapen erregelamendu bat egin hau Konstituzio aurkakoa izango da. Era berean Autonomia erkidegoek duten eskumena exekuzioa dela jakinik, eskumen honek ez du garapen erregelamentarioa barneratzen (Estatutuko 20.4 artikulua).

Hemen hala ere esan beharra daukagu, laborala eta lan mundua kontzeptuak ez dutela esanahi berbera, hain zuzen ere azkenak enplegu politika eta garapen ekonomikoarekin zerikusi handiagoa dute.

B) Politika ekonomiko eta enplegu politikaren lurralde esparrua: Hemen definizio arazo batekin topa genitzazkeen gure buruak, hain zuzen ere 149.1.17 artikulua lan eskumena zehazten du estatuaren alde, baino hemen enplegu politika barneratu behar al dugu? Ez. Hauxe da enplegu politikaren edukia

- Politika aktiboak: Langileen kolokazioa, enpleguaren sustapena eta okupaziorako heziketa profesionala
- Politika pasiboak: Desenpleguaren prestazioak.

Konklusio moduan, esan beharra daukagu bi politika hauek Espainiar konstituzioko titulu asko aintzatesten

dituztela beraz Autonomia erkidegoen alde egin du Auzitegi Konstituzionalaren doktrinak.

- 1)Exekuzioa: Espainiar Konstituzioko 149.1.17 artikuluari jarraiki kolokazio agentzien kudeaketa izango da, hau Estatutuaren 12.2 artikuluan barneratzen da.
  - 2)Garapen ekonomikoaren sustapena: Espainiar Konstituzioko 148.1.13 eta 149.1.13 artikuluei jarraiki zenbait langile kontratatzearen aldeko laguntzak ezar ditzake autonomia erkidegoak halaxen barneratu du Estatutuak bere 10.25 artikuluan.
  - 3)Heziketa profesionala: Espainiar Konstituzioko 148.1.13 eta 149.1.13 estatutuko 10.25 artikuluekin batera Autonomia erkidegoek konpetentzia dute heziketa profesionalerako Autonomia erkidegoko lurraldean
  - 4)Desenplegua: Hau Autonomia erkidegoen jarduera eremutik at dago.
- C) Garapenezko legedia gizarte segurantzako materian: Hemen lehen bezala 149.1.17 artikulua izan behar dugu buruan hemen legedia eta oinarritzko legediak bereganatzen dira Estatuaren alde, honen helburua, Estatu Uniformitatea lortzea da lan zuzenbidearen inguruan. Honela ere zer uler genezakeen Gizarte segurantzaren bezala, gizartearen beharrian egoera asetzen saiatzen den sistema da. Honela ere estatuaren eskumena esan beharra dago legedi osora hedatzen dela ez oinarritzora bakarrik Autonomia erkidegoei exekuzioa esleituz.

## 5. IKASGAIA: HITZARMEN KOLEKTIBOA ITURRI ERREGULATZAILE GISA

### 1.- AUTONOMIA KOLEKTIBOA : Gizarte botereak lan-zuzenbidearen jatorrizko iturri gisa

- Autonomia kolektiboa, Ordenamendu juridiko laboralari erreparatzen badiogu Lan zuzenbidearen berezitasun nagusia da autonomia kolektiboa. Honek zer nahi du esan ? Ba arau azpimarragarrien eraketa ez dela Parlamentuetan egingo (Ez du esan nahi ez direnik egiten) baizik eta lan harremanak osatzen dituzten osagaien ordezkarien (Patronalak, Sindikatuak etab) akordioaren ondorioz ekoizkin normatibo bereziak ematea suposatzen du, beste hitz batzuetan botere araugilea negoziatio kolektiboaren ondorioz eratuko den hitzarmen kolektiboetan plasmitzen da. Honela konsensoa ekoizkin hauek egiteko funtsezkoa den elementu bat da. Honela hemen Hitzarmen kolektiboaz hitz egitean termino generikoaz ari gara hitz egiten, izan ere hitzarmen kolektiboek bere baitan mota gehiago barnebiltzen dituztelako, ondoren ikusiko dugun bezala.
- Arazoak topa genitzaizkeen botere araugile honen egikaritzan, hainbat ikuspuntuetatik Nortzuk dira subjektu zilegiak ordenamendu juridiko laboralaren arabera negoziatio kolektiboa burutzeko? Eraentza materialki oso zorrotza da eta ez du zirrikiturik uzten beste kolektibo batzuei lan egiten. Honela ere aplikazioan ere arazotsua da eraentza hau legitimazio arazo zorrotzak ekarri. Hain zuzen ere Langileen estatutuko 83.2 artikuluan hitz egiten ari gara non honela zehazten duen.

*“2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.”*

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.”

Honela Hitzarmen kolektiboa zuzenbidezko araua al da ? Doktrinaren ustetan Kontratzeko arau bat da izan ere bi alderdien arteko autonomiatik eratorritako akordio bat da eta materialki, hala ere hauek argitaratu egiten dira publizitatea emateko beraz nahiz eta kontratzekoa izan edukin aldetik baditu zuzenbidezkoak kontsideratzeko hainbat zantzu.

### 2.- NEGOTIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA KONSTITUZIOAN

- Negotiazio kolektiborako eskubidea konstituzioan eta legeetan ikusten badugu, lehen araua Espainiar Konstituzioko 37.1 artikuluan topatzen dugu hain zuzen ere honela dio.

#### *Artículo 37*

*1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los*

*trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*

Hemen ikusi dezakegunez lege erreserba bat eratzen du negoziazio kolektiboa eta hitzamren kolektiboen indar loteslea arautzeko. Honela izanik Gorputz normativo beraren 53.1 artikuluari adi egon beharra daukagu zeren hemen esaten denez gero legez bakarrik ahalko da garatu eskubide beraren edukia errespetatuz, beraz legeak ezin du adierazi hitzarmenak indar loteslerik ez dutenik.

Honela Negoziazio kolektiboaren natura eta izaerari erreparatzen badiogu, hau Askatasun sindikalarekin harremanetan jarri behar dugu hau da EK.ko 28.1 artikuluekin. Izan ere Sindikatuak patronalarekin batera Negoziazio kolektiboan parte hartzen duten alderdietako bat dira eta hauetan parte hartzea ez baitago inor beharturik. Honela eskubide hau Lege organiko bidez garaturik dago, horrenbestez honen ukapena babes prozedura bidez emango da. Hala ere izaerari erreparatuz ezin dugu esan negoziazio kolektiboa eskubide edo obligazio bat suposatzen duenik. Eskubide-obligazio moduan koka genezakeen, izan ere alderdiak negoziatzeko eskubidea dute baino ez da guztiz betebeharrezkoa hauek akordio batera heltzera, nahiz eta beraien funtzioa printzipioz hau izan.

- Honela, legeari emandako berme funtzio hau erreparatuaz gero, hau Langilealren nazioarteko erakundetik eratortzen da 154. Hitzarmenetik hain zuzen ere, hemen biltzen diren printzipioen artean negoziazio kolektiboek ahalik eta jende gehien ahalik eta gai gehien arautu eta botere publikoen eskuhartze eza galdatzen dute.
- Bestetik lehen adierazi dugun bezala Solaskide negoziatzaileen identifikazioaren arazoarekin topatzen gara, izan ere lehen aipaturiko artikulua (Langileen estatutuko III Atala) ez du sindikatu zein patronalaz zuzenean hitz egiten baizik eta "Los representantes"
- Bestetik Negoziazioaren edukian barneratuko bagina Langileen estatutuko 82.2 eta 85.1 artikuluetara Joan beharko genuke:

*2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.*

*Artículo 85 Contenido*

*1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley*

Honela zer kontsideratu genezakeen laboral bezala? Auzitegi Gorenaren ustetan Lanaldia eta lan harremanez gain, langileen eskubideak eta Gizarte segurantzaren inguruko eraentza dira.

- Azkenik, eraginkortasunari aipu egin beharra daukagu, Hauek indar loteslea dute (Gogoratu EK.ko 37.artikulua) beraz ondorio moduan betebeharrezkoak bilakatzen dira bai langilearentzat eta bai enpresariarentzat. Hau honela izanik nahiz eta kontratuzko arau bat izan Zuzenbidezko eraginkortasuna irabazten du. Honela izera juridiko hau irabazteak baditu bere ondorioak, lehena Automatikoki ezparruan barneratzea kontratuetan hurrenez hurren. Eta auzitegiatar Joan gintezke edota ikuskariengana hauen efektuak betearazteko, hau da Botere publikoentzako lotesleak bilakatzen dira .

### 3.- HITZARMEN KOLEKTIBOAREN KONTZEPTUA, IZAERA ETA ERAGINKORTASUNA

Abiapuntu moduan Langileen estatutuko 3.1 b) artikulua izan behar dugu izan ere hemen zehazten baita Hitzarmen kolektiboak duen posizionamendua iturri sisteman. Hemen, agerikoa denez gero, Hitzarmen kolektiboa arau eta legedi estatalaren azpitik egongo da Honela Hitzarmenek beharrezkoa da estatutuekin bat egin izatea. Hau nahiz eta honela izan, posible da Estatutuz kanpoko hitzarmenak eratzea, hau da Langileen estatutuaren edukiarekin bat ez datozen hitzarmenak egitea Auzitegi Konstituzionalak beraien eremua onartu die Iturri sisteman, 3.1 c) artikuluan hau da Lan-kontratu bat bezala.

Hitzarmen Kolektiboaren kontzeptu bat eman beharko bagenu, hauxe izango litzatekeen, Hitzarmen kolektiboa langile eta enpresaburuaren ordezkarien artean ospaturiko negoziaketa baten ondoirozko eta hauen artean adostutako eta ospatutako *KONTRATUA* da non honek edukin moduan lan baldintza arautzea du. Eta zergatik kontratua ? Doktrinaren ustetan Hitzarmenak Kontratu gorpua du eta lege izpiritua du. Langileen estatutuko 82.1 artikuluari erreparatzen badiogu hauxe da ematen duen kontzeptua.

Izaerari erreparatuz, gorputz legal bereko 82.2 artikulua 3.1 c) artikuluekin batera interpretatu beharra daukagu haxe ulertzeko.

2. *Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.*

c) *Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*

Honela izanik, Hitzarmen kolektiboak lan kontratuetan barneratzen diren arauak dira, lan kontratuen zati bihurtuko da hitzarmena veste hitz batzuetan.

#### 4.- ERAGINKORTASUNA. KAUSAK

Honela lehen adierazi dugun moduan, bi hitzarmen mota ditugu Estatutukoak eta estatutuz kanpo egindakoak Honela izanik hauek badituzte beren baitan hainbat ezberdintasun:

ESTATUTUZKO HITZARMENAK	ESTATUTUZ KANPOKOAK
Eraginkortasun Zabala (Erga omnes) eta zuzenbideko iturri bezala ezagutua lehen esan bezala inspektoreak eta epaileak (Botere publikoak orohar) lotetsiz	Eraginkortasun mugatua dute (Inter Partes) Negoziatzaileei bakarrik zaie aplikagarri hau da kontratu izaera intersubjektibo bat izango dute. Edukiz izaera itxia barnebilduz
Araudia Langileen Estatutuko III Tituluan topatzen dugu (82- 92.artikuluak)	Araudi aplikagarriari erreparatuaz gero EK.ko 37.1 artikulua izango da abiapuntua eta ondoren Kode Zibileko eraentza izango da aplikagarri (1091 eta 1254.artikuluak)
Ondorio moduan, Langileen estatutuak 3. B) artikuluan aurreikusten du iturri gisa	Ondorio moduan Langileen estatutuko 3.c) artikuluan barne sartu dira lan kontratu moduan. Hau alderdien borondateaz ospaturiko arau moduan.

#### 5.- LANBIDE ARTEKO ESPARRU-AKORDIOAK ETA KONTZERTAZIO SOZIALEKO ITUNAK

Hitzarmen kolektiboez gain, Lanbide arteko esparru-akordioak eta kontzertazio sozialeko itunekin topatzen gara;

- Lanbide Arteko esparru-akordioak: Hauek gazteleraz “Acuerdos Marco interprofesionales” bezala dira ezagutuak eta bai Estatu edo Autonomia mailan sindikatu eta enpresarien elkarre nagusiek egiten dituzten akordioak dira Hauen funtziorik garrantzitsuena negoziazio kolektiboa ordenatzea edota gai zehatzak arautzean datza. Hala ere zer uler genezakeen zehatz bezala? Kimika sektoreari buruzko hitzarmena? Hemen bakoitzarekiko bat egiten da eta hitzarmenak generikoki ekoizteko arauak dira orohar gatazkak konpontzeko tresnak finkatzea etab. Hauen eraginkortasun juridikoari erreparatzen badiogu, 83.3 ARTIKULUARI ERREPARATUAZ GERO, legeak hitzarmen kolektiboari ematen dioten trataera verbera dute hau da guztiz lotesleak dira. Adibide moduan Euskadin PRECO akordio sistema dugu.
- Kontzertazio sozialeko itunak: Hauek arau laboral bat onartu baino lehen, gobernuek sindikatu eta enpresari elkarre nagusiekin egiten dituzten itunak dira. Hauek praktikan irispen politikoa dute baino askotan gerogoko arauak konpromezu horiek barneratzeko helburuarekin egiten dira hau da etorkizuneko arauak forma emateko erabiltzen dira. Hala ere azpimarratu beharra dago 3/2012 Lege Errege Dekretuak (Lan erreformak) zuzenean prozesu hau gainetik kendu zuela inolako negoziatorik gabe dekretua argitaratuz. Adibide moduan Langileen estatutua eta 1984. urteko moncloako paktuak ditugu. Gizarte Segurantzaren azken erreformak ere ahal ditugu aipatu.

#### 6.-ENPRESAKO AKORDIOAK ETA ITUNAK

Hauek 1984ko erreformak barneratu zituen eta honezkero Langileen estatutuko 3.artikuluan beren lekua dute. Hauek funtzionalki Hitzarmen kolektiboen ordezkioak dira nahiz era hauek akordio lauso eta errazagoak diren egiteko orduan ez da iturri sisteman agertzen baino Hitzarmen kolektibo bezala ulertu behar dugu beraz hauek kasu batzuetan parekatu egin behar ditugu adibide moduan CAF-en kasua dugu non hitzarmen kolektibo ordezkio hau du. Honen adierazpide bezala ditugu langileen estatutuko 22.1 24.1 eta 29.1 artikulua non hauen onarpena galdatzen duten. Ezaugarri orokor moduan, edukin monografikoa

dutela esan beharra daukagu, hau da, guztiz zehatzak direla edukin aldetik.

Hauen eraginkortasunari dagokionez, hainbat salbuespenekin topa gintezkeen. Oinarri moduan Langileen estatutuko 82.3 artikulua izanik hainbat kausa zerrendatzen dira hitzarmen hauek duten indar loteslea baztertzeko. Bestetik 40,41,47 eta 51 artikulua azpimarratu behar ditugu. Hemen ere kontratuen suspentsioa arautzen da kausa ekonomikoengatik. Honela eraginkortasuna duten heinean hau juridikoa eta orokorra izango da. Eduki moudan Lan harremanak arautu eta Hitzarmen kolektiboaren ordezkioak izango dira gai zehatzetarako erabiliak "En defecto de convenio".

#### 7.-ITUNAK ETA AKORDIOAK FUNTZIO PUBLIKOKO EREMUAN

Sarrera moduan hau esan genezakeen, Langileen estatutuko 1.3 artikuluari jarraiki, Konstituzioko 7 eta 28. artikuluei jarraiki eta beste hainbat arauak jarraiki Negoziazio kolektiborako eskubidea arautzen da, hau hala ere arlo pribatura hedatzen da. Horrenbestez Enplegatu publikoaren oinarriko estatutura Joan beharra daukagu (EPOE) (7/2007 Legea) non bere 31. Artikulua negoziazio kolektiborako eskubidea arautzen duen Funtzio publikoaren langileentzako. Honela izanik hainbat trena normatiborekin topa gintezkeen

- ITUNAK: Alderdiak zuzenki lotzen dituzte eta sinatzen dituen organu administratiboaren konpetentziari buruz adostuko dira.
- AKORDIOAK: Onarpen espresua eta formala behar dute eta bai maila estataleko edo autonomikoko ministro zein kontseilari kontseiluak edo entitate lokaleko organuen gaiak arautzen dituzte. Hauek onartu beharrekoak dira hau ezean bitartekarietara joko da eta ezean ez da akordiorik egongo.

#### 6.IKASGAIA BESTE ITURRIAK ZENTZU ZABALEAN

##### I.GATAZKAK KONPONTZEKO LAUDO ARBITRALAK

Puntu honetan abiapuntu moduan, hitzarmen kolektiboak iturri bezala izan behar ditugu, hau da hitzarmen bat aplikatzerako orduan, honek praktikan arazo asko ekar ditzazke hain zuzen ere bere aplikazio eta interpretazio orduan. Honetarako Langileen estatutuko 91. artikulura joan behar dugu. Honen arabera hiru bide esleitzen dira arazo hauek ebazteko:

- Auzitegiak: Hauek arrunta denez gero zuzenbideko adar guztietan ematen da jakina denez gero jurisdikzio soziala dago espainian Auzitegi gorenenaren 4. Sala izanik bere organu gorena. Honi teknikoki Heterokonposaketa deritzo hau da bitartekari ofizial baten bidez gatazka ebaztean datzana.
- Arbitraiak zein laudoak: Hauek judizioz kanpoko tresnak dira eta bitartekari baten bidez ebazpen bat ematean datza. Hauetako autokonposizioa deritze, hau da alderdiek beraiek hautaturiko bitartekari baten bidez. Hauen erabakiek zuzenbidea sortzen dute, hau da erabaki hauek hitzarmen kolektiboaren zati izango dira. Langileen estatutuko 91. artikulua zehazten du bere 2. prezeptuko bigarren parafuan.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Hala ere esan beharra daukagu prozedura hauetan ez dela arbitraje legea aplikagarri izango.

Euskadin Adibide moduan PRECO delakoa azpimarratu genezakeen. Honela Laudoak zuzenbide bilakatzeko bideak jarraitu behar ditu. Ordea Estatutuz kanpoko hitzarmenekin zer gertatzen da? Hauek Estatutuaren babes juridikoa ez dute jasoko.

Laudo arbitralen aurkaratzeari ekiteko, Jurisdikzio laboreko legeko 163. artikulura joan behar dugu hain zuzen ere Langileen estatutuko 91. artikulua legera erremittitzen du eta. Artikulu honek prozesu guztia arautzen du.

##### II.BORONDATEAREN AUTONOMIAN LAN GARREMANAREN EZ-BEREZKO ITURRI GISA: LAN-KONTRATUA

- Lehenik eta behin, lan kontratuen definizio bat eman beharra daukagu, Hain zuzen ere lehenik

Langileen estatutuko 3.1c) artikuluan jasotzen dugu zeharkako modu batean honen definizio bat: Lan kontratua alderdien borondatetik eratortzen den dokumentua da non bere objektua zilegia izanik ezin du legean zein hitzarmen kolektiboetan aurreikusten ez den inolako kalterik ezarri langilearentzat .

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

Honela izanik, lan-kontratua harreman juridiko sinalagmatiko bat da non bai enpresari zein langileentzako obligazio zein eskubide eratzen dituen lan harreman honek diharduen bitartean, hau amaitzean kalteordain bat jasoko du langileak. Harreman honen sinalagmatikotasunarekin jarraituz honek barneratzen duen berezitasunetako bat Langileak lana egin ondoren soldata baten truke egiten duela da, hala ere harremanaren nondik norakoak ez dira hemen amaitzen, izan ere obligazio zein eskubide residualak edo konplementarioak ager litezke (Oporraldiak, extrak etab). Honela esan beharra daukagu Lan kontratua ez dela zuzenbidezko iturri, hain zuzen ere bi arrazoiengatik:

- Automatikotasuna: Hau da araua zuzenean ez da eraginkorra subjektu guztientzat baizik eta hau sinatu duten alderdientzat.
- Publizitate eza: Kontratu bat sinatzen denean, ez da Boletín oficial batean argitaratzen, beraz honek ez du EK.ko 9.artikuluaren betekizuna betetzen.

Lan kontratuak honela eskubide eta betebeharren iturria bilakatzen da. Hala ere Langileen estatutuko 3.1 artikulua iturri sisteman eremu urria uzten dio, eta bere funtziorik garrantzitsuena lan harremanak arautzeaz gain, botere estatalen eskuhartzea ekiditea da, Honela ere lehen esan bezala honen baldintzak ezingo ditu inoiz legeenak baino okerragoak izan, bestela kontratua deuseza izango da. Honen aipaburu gisa Langileen estatutuko 9.1 artikulua eta LISOS-eko 7.6 artikulua ditugu non zigor administratiboak erortzeko arriskua dago.

Hala ere gaur egun, nahiz eta guk lehen esan lan kontratuak eremu txikiagoa izan, antzerako fenomeno bat ematen ari da, hau da lan harremanak indibidualizatzen ari dira gero eta lanpostu gehiago langilearen estatutuaren eraentzatik kanpo eginak (Estatutuz kanpokoak) dira hala ere muga bezala Langileen estatutuko 3.1c) eta 3.5 artikulua ditugu:

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Hemen azaltzen zaiguna, langileek lan kontratua sinatu arte ezin izango dituzte eskubideak eskuratu adibide azpimarragarri gisa, lanik izan gabe Gizarte segurantzaren kotizazioak mantentzea da inolako lanik egin gabe.

### III.JURISPRUDENTZIA: EPAI-ARAUGILEAK ETA AUZITEGI KONSTITUZIONALAREN EPAIAK.

- Epai-araugileak: Hemen lehenik eta behin, Espainiar konstituzioko 117.artikuluko 3. eta 4. puntuak kontuan izan behar ditugu, hau da diotena:

*3. El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan.*

*4. Los Juzgados y Tribunales no ejercerán más funciones que las señaladas en el apartado anterior y las que expresamente les sean atribuidas por ley en garantía de cualquier derecho.*

Honela izanik, potestate jurisdikzionalak epaitzea eta epaiturikoa exekutatzean datza beraz ikuspuntu formal batetik ez baitlitzatekeen iturri kontsideratuko, honela ere .4 artikulua

oarin arte esandakoa ratifikatzen du. Hau nahiz eta horrela izan, Jurisdikzio laboralaren legeko 207.e) artikulua azpimarratu behar dugu hemen hain zuzen ere jurisprudentzia zuzenbidetzat hart daiteke eta ondorengo kasuetan legearen zatitzat ere. Hala ere ze jurisprudentzia motataz ari gara? Hau beti Auzitegi Gorenaren jurisprudentzia izango da eta praktikan epaiaren bi zatiak (Oinarri juridikoak eta bai Epaitza) erabiliko ditugu gure argudioei pisua emateko.

- Auzitegi konstituzionalaren doktrina: Espainiar konstituzioko 164.artikuluari erreparatzen badiogu, Auzitegi konstituzionalaren epaiek legeen indarrean eragina izango dute, hau da organu jurisdikzional honek konstituzioaren interpretatzaile goren bezala legeen interpretazio bat emango du konstituzioaren arabera izango dena. Horrenbestez, zein da jurisprudentziak iturri sisteman duen lekua? Ikuspuntu formal batetik Kode zibila eskuan izanaz gero ezin dugu hau iturritzat kontsideratu (2.2 artikulua) baino materialki bai izan ere praktikan epaile batek esaten duena zuzenbidearen aplikazio bilakatzen da eta hau etorkizunean edozein juristarengatik erabilia izango da. Era berean Espainiar Konstituzioko 161.1 a) artikulua irakurrita Auzitegi Konstituzionalaren doktrinak gainontzeko jurisprudentzian eragina du.

#### IV.OHITURA LABORALA

- Hemen abiapuntu bezala langileen estatutuko 3.4 artikulua behar dugu izan, hain zuzen ere iturri sisteman ohiturak duen funtzioa zehazten du, lege, hitzarmen zein kontratu ezean jardungo du ez badu legeak honi erremisio bat egiten. Honela ere kontzeptu moduan hau esan genezakeen, Ohitura, komunitatearen jardueraren emaitza gisa, errepikazioaren bidez eta praktikan oinarrituriko arau ez idatzia da, bere balioa KZ.eko 1.1 artikuluan du.
4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

Honela iturri bezala, Arau subsidiario moduan jotzen du adibide moduan langileen estatutuko 20.2 artikulua dugu. Hala ere salbuespen moduan, Langileen estatutuko 29.1 eta 49.1 d) artikulua ditugu, non lege bidalpenak ematen diren ohiturara honi legearen maila berean kokatuz. Honela ohiturak lokala zein profesionala izan liteke, leku jakin batean ematen dena eta profesionala testuinguru jakin batean ematen dena, honela frogaren pisua ohituraren existentzia alegatzen duen alderdiak izango du.

#### V.ZUZENBIDEAREN PRINTZPIO OROKORRAK

- Kode zibilaren 1.4 artikulua aipatuaz gero, Printzipio orokorrak, iturri sistemaren zati dira, baino hauen arazoa, hauen existentzia zein hauek aplikagarri suertatzea da, izan ere Lan zuzenbideak mota askotariko arauak ditu Iturri aldetik disziplina oso dinamikoa bilakatuz.

#### VI.ZUZENBIDE AMANKOMUNAREN ORDEZKOTASUNA

- Azkenik azpimarratu beharra daukagu, Kode zibilak duen izaera subsidiarioa bere 4.3 artikuluan aldarrikatzen duen moduan.

#### 7.IKASGAIA ITURRI LABORALEN APLIKAZIOA ETA INTERPRETAZIOA

##### I.APLIKAGARRI DEN ARAUAREN ZEHAZAPENA:KASUAK

Aurretiazko gaietan aipatu dugunez gero, Lan zuzenbidean, aplikagarri den araua aurkitzeak bere zailtasunak ditu, izan ere zuzenbideko adar guztietan gertatzen denez gero, lan zuzenbidearen iturrien sistema konplexutasunez josirik dago. Konplexutasuna adar honek eskuartean dituen iturri guztien kopuruengatik ematen da. (Hitzarmen kolektiboak, enpresa akordioak, Europar Batasuneko zuzenbidea etab). Horrenbestez bi printzipio aurreikusi beharra daukagu ordenamendu juridiko laboraleko arauen arteko kolisioak ekiditeko edo ebazteko, hau da kasuan kasuko arau aplikagarria topatzeko;

- Ordenamendu juridiko laboralean, beste adar guztien antzera, gainjartzen den printzipioetako bat *Hierarkia printzipioa* denadelakoa da. Honen aburuz Goi mailan kokatzen den araua beheragoko lerrun batean kokatzen denaren gainetik gainjartzen zaio, adibidez erregelamendu batek ezingo du lege baten edukiaren aurka joan, legea baitago eta gainetik.  
Hala ere dakigunez gero, salbuespenak topa genitzaizkeen ordenamendu juridiko-laboralean, hain zuzen ere printzipio honen aurka *arau mesedegarriaren printzipioa* delakoak kontrapisu moduan kokatzen du. Honen arabera Behe mailako araua goi mailakoa baino mesedegarriagoa baldin bada langilearentzat hauxen aplikatuko da goi mailakoa baino lehen. Honela ondorio moduan ean genezakeen goi mailako arauak behe mailakoari uzten diola aplikazioa hau beti ere langilearentzako mesedegarriagoa izateko baldintzarekin.
- Beste alde batetik, denbora irizpide gisa izanik, beranduen indarreratu den arauak aurretiazko araua derogatzen du gogoratu *"Lex posterioris derogat anterioris"* printzipioa. Honela izanik hau modernitate printzipioan islatzen dira.  
Honela ere honen aurka ere badugu baldintzatzen duen beste printzipio bat *"Baldintza hoberenaren printzipioa"* eta zer dio honek? Baldintza hoberenaren printzipioaren arabera aurretiazko araua orain indarreratu dena baino lehen aplikatuko da, honen edukia langilearentzako mesedegarriagoa denaren baldintzarekin.
- Azkenik Ordenamendu juridiko laboralak eskeintzen digun azken printzipioa kolisioak ebazteko *"langilearen eskubide-ukaezintasuna"* ren printzipioa da honek askatasunaren mugatzaile gisa jarduten du eta bere estalki juridikoa Langileen estatutuko 3.5 artikuluan topatzen du. Hau ondoren sakontasun gehiagorekin aztertuko dugu.

Arauen interpretaziorako, beharrezkoa da azkenik beste printzipio bat aipatzea, hain zuzen ere "Pro operario" printzipioa honek ere arauen interpretazioa zalantza kasuan langilearen alde egitea galdatzen duen printzipioa da.

Honela izanik zer bilatzen du ordenamendu juridiko laboralak printzipio guzti hauekin. Jakina denez gero, Lan zuzenbidearen helburuetako bat harreman juridiko laboraleko subjektu ahula (langilea) babestea da, horrenbestez argi geratzen denez gero ordenamendu juridiko laboralak printzipio hauen bidez langile eta enpresarien arteko harremanen kontrapisu bezala erabiltzen ditu langilea babesteko helburuarekin.

## II.ARAUEN KONKURRENTZIA

A) ARAU-HIERARKIAREN PRINTZIPIOA: Lehen aipaturiko printzipio hau kontutan izanik, iturri sistema definitzen duen printzipioetako bat da, eta honen konfigurazio juridikoa Espainiar konstituzioko 9.3 eta Langileen estatutuko 3.2 artikuluan topatzen dugu. Honela bi prezeptuei erreparatzen badiugu, lehenak beste hainbat printzipioekin batera ordenamendu juridikoaren ezaugarriak aipatzen ditu, hauen artean auzipean dugun printzipioa. Bigarrenak aldiz, lege eta erregelamendu arteko hierarkia printzipioa aintzatesten du.

Honela lehen esan bezala Lan-zuzenbidearen berezitasun bat azpimarratu behar dugu arau konkurrentzi kasuetarako; arau mesedegarrienaren printzipioa hau da lerrun altueneko arauak, behekoarekiko edukin minimoak zehaztu behar ditu ondoren behekoak garatzeko hain zuzen ere 3.2 artikulua dioenez *"no podran establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar"*.

Horrenbestez erregelamenduak edo behe mailako arauak ezin du bere edukia legearekiko baldintza okerragoak ezarri, printzipio honen aplikagarritasun kasuak areagotuz.

Hala eta guztiz ere hau ez da hain erraza, izan ere bi arazo ditugu printzipio honen aplikazioan non ondorengo bi ataletan erantzuten saiatuko garen

- Zein arauen artean da aplikagarri printzipio hau?
- Zein da mesedegarriena den araua, nola zehaztu?

B) BETEBEHARREKO ZUZENBIDEA ETA HAUTAZKO ZUZENBIDEA: Lehen galderari erantzuteko helburuarekin, gure ordenamendu juridikoan, bi arau mota ezberdinak behar ditugu, betebeharrekoak eta hautazkoak.

- Betebeharreko zuzenbideari dagokionez, hauek derrigorrez betebeharreko arauak osatzen duten sistema juridikoa dira, orokorrean zuzenbide publikoko arauak izaten dira non estatuak bere boterea gainjartzen saiatzen den hiritarrekiko, (arau prozesalak, konstituzioa etab). Arau hauen



zurruntasunaren arabera bi azpi mota topatzen ditu;

- Absolutuak: Hauek ez dute inolaz ere borondate autonomia onartzen, hau da estatuaren boterea ezartzen duten arauak dira eta inolaz ere ezin dira aldatu, izaeraz bai indibidualak zein kolektiboak izan litezke.
- Erlatiboak: Arau batzuek dira non gutxieneko edukin minimo bat ematen duten, non hau errespetatuz garatu zein aldatu litezke, edukin honi eragiten ez dion moduan. Zehazterako orduan zailtasuna dago, izan ere zein bi arauen artean eman liteke konparaketa hau.
  - Legea eta Erregelamendua: Langileen estatutuko 3.2 artikulua kontuan izaten badugu, erregelamendu batek hobetu zein garatu dezake lege baten edukia, horrenbestez osagarritasun funtzio bat betetzen du erregelamenduak legearekiko.
  - Legea eta legea: Bi hauek lerrun bereko arauak izanik, Kode Zibileko eraentza gainjarriko baitlitzatekeen 2.2 artikulua hain zuzen ere, hau da lehen aipaturiko modernitate printzipioari jarraiki azkenik indarreratu den legea zaharragoari gainjarriko zaio, beti ere baldintza hobeagoaren printzipioa muga bezala izanik.
  - Legea eta hitzarmen kolektiboa: Hemen eman liteke hain zuzen ere legeak gutxieneko edukia emango du (gutxieneko betebeharezko zuzenbidea) eta hitzarmenek hau errespetuz garatuko dira. (LE.ko 3.3 art).
  - Legea eta Estatutuz kanpoko hitzarmena/Lan kontratua: Hemen ere aplikagarria da hierarkia printzipioa hain zuzen ere adibide moduan langileen estatutuko 34.1 II parrafoa dugu. Legeak lan jardunaldia astero 40 ordukoa zehazten du baino hitzarmenek ahal dute hau gutxiagokoa ezarri.
- Hautazko zuzenbidea: Sistema juridiko honen aburuz posible da arau hauen aplikazioaz xedatzea borondate autonomiak hala adostu badu. Adibide azpimarragarri bat Langileen estatutko 29.2 artikuluan topatzen dugu. "Salvo que se hubiera pactado otra cosa" esapiderekin.

C) ARAU MESEDEGARRIENAREN PRINTZPIOA ETA BERE AHULTZE PROGRESIBOA. ARAU LABORALEN ARTEKO OSAGARRITASUN ETA ORDEZKOTASUN HARREMANAK: Bigarren galderari erantzuteko helburuarekin, behe mailako arauak goi mailakoekiko duten harremanaren ondorioz hainbat harreman mota bereiz genitzazkeen. Printzipio hau esan bezala lan ordenamendu juridikoaren helburuarengatik sortu zen, langilea babestea.

- Osagarritasun harremana: Hemen Langileen estatutuko 26.3 eta 31. artikulua izan genitzazkeen adibide moduan. Hain zuzen ere, 31. artikulua, hitzarmen kolektibora erremisio bat egiten du gratifikazioak arautzeko. 26.3 artikulua era berean hitzarmen kolektiboari erremitzten dio edukia.
- Ordezkontasun harremana: Harreman mota honen irizpide moduan LAPLren 35.4 artikulua izan behar dugu kontutan negoziatio mailen garapen arauaketa bidaliz.
- Arau laboraren arteko gatazka mesedegarrienaren printzipioak denboraren poderioz, ordenamendu juridikoan ahultze prozesu baten objektu izan da. Honela langileen estatutko 3.3 artikulura joatea besterik ez dugu, non hemen aintzatesten den printzipioa, hala ere hau gorputz legal bereko 15.1 b) artikulua batekin batera interpretatu behar dugu izan ere hemen langileen kontratuen berritzearen orde 6 hilabeteko epeko kontratuak egiten dira lan karga handia denean. Honela izanik 3.3 artikulua 34.1 artikulua batekin interpretatzen badugu (lan jardunaldia 40 ordu asteko zehazten duena) hainbat galdera egin behar ditugu
  - Zein arauen artean ematen da gatazka: Printzipioz hitzarmen kolektibo eta legearen artean
  - Konparaketan zein tresna edo irizpide erabil genitzazkeen? Denbora eta hierarkia. Hala ere konklusio moduan esan behar dugu ez dela benetako gatazka bat zeren goi mailako arauak hitzarmenari erremisio bat egiten dio beti ere bere edukia betetzen den heinean. Era berean hitzarmen eta kontratu arteko tala aipatu behar dugu, Kontratu batek x+1 soldata esleitzen badu eta hitzarmenak ordea x ez da aplikatuko eta era berean honek hitzarmenen artean ez du eraginik izango.

### III. ONDORENGOTZA ERREGULATZAILEA: BALDINTZA HOBERENAREN PRINTZPIOA

Printzipio hau doktrinaren eraketa eta "teoria de los derechos adquiridos" delakoaren ondorioz sortua izan

da, horrenbestez, ez du legean euskarri zuzenik. Honek zeharka Langileen estatutuko 3.1 eta 8.1 artikuluetan topatzen du bere oinarria. Lehenaren aburuz, lan kontratuek inoiz ezingo dituzte hitzarmen zein legeetan ematen diren baldintzak baino okerragoak ezarri. Honela ere 8.1 artikuluari jarraiki, baldintzen arteko konparaketaren aurrean geundeko. Horrenbestez jatorri kontraktuala duen printzipio bati buruz hitz ari gara egiten.

Hau zertan datza? Ba lan-kontratuaren alderdiek, bai biek eta bai batek, lan harremanaren eremuarekiko, langilearentzat lan baldintza hobetoak ezartzean datza. Era berean hau Langileen estatutuko 3.5 artikuluekin batera ulertu behar dugu honek dioenez langileek ezingo dituzte bai beharrezko zuzenbidez eta bai hitzarmen kolektiboz aintzatetsiriko baldintzez uko egin. Beraz muga moduan beti baldintza hoberearen araua aplikatzea ekarriko du honek muga bezala hitzarmen kolektiboak eta legea izanik. Honela jatorri kontraktuala duela jakinik, normalean langileari dagokio aldatzeko eskubidea, hau horrenbestez nola da posible aldatzea?

- Langile eta enpresaburuaren arteko itunez
- Absortzioa edota konpentsazio bidez: Konpentsazioa ematean, baldin badago lan kontratu bat non  $X+1$  kobratzen duen eta hurrengo urtera hura arautzen duen hitzarmen kolektiboak xetik  $x+1$  era igarotzen bada  $X+1$  irabazten duen lan kontratua konpentsatu egin beharko da honi gehiago kobratuz. Absortzioari dagokionez, kasu berdina emango litzatekeen baino Hitzarmen kolektiboak  $X+2$  irabaztea zehaztuko lukeen. Orduan langileari zuzenean hitzarmena aplikatuko litzaiokeen kontratuaren ordean arlo horretan. Hau langileen estatutuko 26.5 artikuluan arautzen da.
- Azkenik 41.artikuluko tresnak ditugu baino hauek 20. ikasgaian sakonago aztertuko ditugu.

#### IV.LANGILEAREN ESKUBIDE-UKAEZINTASUNA

Hau zertan datza? Hau oso formula energikoa da, hau langileen estatutuko 6.2.artikuluarekin interpretatu behar dugu. Izan ere honek 3.5 artikuluekin batera borondate autonomiarentzat mugatzat jotzen du langilearen askatasun mugaketa gisa bere askatasuna babesteko helburuarekin, hau da langilearen askatasuna nahi da mugatu kontratuaren edukia baldintza okerragoak izan ez ditzan. nahiz eta paradójikoa dirudi hala da. Honek lehen mailako printzipio bat osatzen du, ikus dezagun zer esaten duen 3.5 artikulua; *"por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de derechos reconocidos como indisponibles en convenio colectivo"*.

*Necesario* moduan betebeharrezko zuzenbidea ulertu behar dugu

Antes o despues bezala: langilearen kontratua sinatu baino lehen edo ondoren,

Validamente, lan kontratuaren xedapenei uko egitea legezkoa den bide baten bidez adibidez aurretiazko adiskidetza.

8.Ikasgaia. Langilea subjektu gisa eta lan harremana

#### I.LANGILEAREN ADIERA JURIDIKOA ETA BERE EZAUGARRI NAGUSIAK.

Langile Estatutuaren 1.1 artikuluari erreparatzen badiogu, honek argi eta garbi zehazten du,

"La presente Ley sera de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ambito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica." :Hemen horrenbestez, bi betekizun ezberdinak behar ditugu langile hauekiko;

- Lan askea: Enpresariak, langile bat izateko honek bere kontsentimendua behar du, hau da langileak lan egin nahi duelako izango da langile, ez agindu aldebakarreko baten ondorio izateagatik. Honela iznaik Ez da besteren kontratuak lana kontsideratuko legeak zehazturikoa (Hauteskundeetan mahaia izatea) edo beste pertsona batzuek agindutako lana (Esklabutza). Hain zuzen ere honi deritzogu lanaren besterentasuna
- Besteren kontratuak lana "Por cuenta ajena": Ezaugarri honekin plazaratu nahi dena, ordaindutako lanaren izaera idanrtzen da lehen aipaturiko gorputz legalaren 1.1 artikuluan. Hemen jasotzen denez gero, langileak bere zerbitzuak edo ondasuna beste pertsonari ematen dizkio honek ondoren merkaturatu ditzan. Ez du merkaturatzen jabetza aldatzen dio enpresariari honek merkaturatu dezan. Hain zuzen ere honi deritzogu Menpekotasuna.

Beste alde batetik kontzeptuan bazterketa bat ematen da, hain zuzen ere norberaren konturako lana baztertzen da hau da Autonomoak (TRADE) zeren hauek, norberaren menpekotasunarekiko egiten dute lan.

Era berean honek soldatarekin lotura estua du, dakigunez soldata periodizitate batekin (Hilabeteka asteka zein egunetan) egin den lanaren baliokide ekonomikoa da (Gogoratu gaztelerazko "salario" kontzeptua non gatza eguneroko beharrezko ondasunetik dator). Hala ere ordaindutako lanei soldata ordaintzeko era ezberdinak onartzen dira (espeziak, salmenten gaineko komisioak etab) Honela ere tarteko lanen kontzeptua plazaratu beharra daukagu, egindako lanaren fruitutik eratorritako irabaziak lehen aipaturiko adibideetan daudenak.

3. Menpekotasuneko lana: Honela zehaztasun handiagoetan sartuz, Pertsona fisiko zein juridikoak izan litezke zuzendariak, era berean, "Dentro del ambito" esaerak esan nahi duena izan behar dugu kontutan, hain zuzen ere honek ez du esan nahi langileak eta zuzendariak hertsiki lotuta egon behar dutenik, Honela izanik esaera hau EK.ko 38. artikuluekin batera interpretatu beharra daukagu hau da enpresa askatasunarekin merkatu ekonomiaren baitan. Honela enpresariei produktibitatea lortzeko langileengan zuzendaritza funtzio bat egikaritzen dute honela izanik, hau 3.ekiko menpekotasun lan egoera bat da langileak enpresaburuaren aginduetara egon behar du "Direccion de otra persona". Honek ondoren ikusiko dugun bezala ordenamendu juridiko laboral zein konstituzionalean bere mugak topatzen ditu.

- Menpekotasuna eta besterentasuna oso hurbil daude logikoa izan liteke lanaren fruituen probetxua hartzen duen horrek aginduak emateko aukera ere izatea hau da lehen aipaturiko zuzendaritza botere hori izatea. Zuzendaritza botere honetatik ere botere disziplinarioa ere gehitu behar diogu. Jurisprudentiak hasiera batean, menpekotasunaren ezaugarriaren oso adiera estua eman zuen. Gaur egun zabalagoa da, baino doktrinak hala eta guztiz ere bide hertsizaille bati ekiten ari zaio. Ezaugarri hori dagoen ziurtatzeko, epaileak errealitateari begiratu beharko dio, hau da lantokira asistentzia erregularra, zehaztutako ordutegi bat jarraitzea etab. Hala eta guztiz ere zaila da menpekotasuna eta lan kontratua beste figurekin ezberdintzea izan ere egoeraren arabera kontratu mota berbera izan liteke. Zerbitzu alokaitura garraioa etab.

4. Ordaindutako lana: Lanaren helburu nagusia soldata bat lortzea da, beste helburuak kaltetu gabe era berean (ikastea, promozio profesionala etab). Aldi berean arrazoi familiarrengatik egiten diren lanak ez dira ordaindutako lantzat hartzen ezta borondatez egiten ditugun lanak ere (Misionero etab) Honela lan bat lan kontsideratzeko luris tantum presuntzioa dago, hau da aurkako frogak onartzen duen supositu batean gaude. Ordaintzen den honek soldata izena du, zerbitzuak eman ahala ordaintzen delako. Hots erregularitasun bat zehaztu nahi du izen honek lehen eginiko azalpena gogoratu gaztelerazko adieraren inguruan.

5. Lan Pertsonala: Pertsona naturala behar da izan jakina, langilea ezin da ordeztu ezin duenean joan adibidez abokatu bat ezin da ordezkatu beste batengatik prozesua aurrera eramaten ari den heinean. Ondorio moduan, lan kontratuaren barne, langilea ezin da ordeztu printzipioz (Talde kontratua) Hala ere posible da pertsona bat ordezteko lan kontratu bat sinatzea (ordezte-kontratuak).

## II. LANGILEAREN OINARRIZKO ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Gogoratu beharra daukagu, langilea hiritar bat dela ere, Honelaxen enpresan ere bere eskubideez osotasunean gozatuko ditu, nahiz fede ona delako betebeharrari eutsi ere bai. Gainera eskubide hauek murrizten badira beti proportzionaltasun printzipioari jarraiki murriztu beharko dira, hau da enpresaburuak murrizketa bat egiterako orduan ez baditu eskubide horiek errespetatzen, langileak Langileen estatutuko 50 artikulurako "erresistentzia eskubidea" du. Honezaz gain Jurisdikzio laboralaren legeko 175. artikulua babes juridikzional berezia ematen dio. Honela ere bere kasuan Zigor penala ere izan zezakeen 184. artikuluko delituagatik. Era berean, eskubide batzuk Espainiar konstituzio beratik eratorritzen dira, langilearentzako. Beste batzuk jaso eta garatu egiten dira Langileen estatutuan batez ere 4. artikuluan. Eskubiderik garrantzitsuenak hauek dira

### 1. Tratu duina eta berezikeria ezaren eskubidea

- Langilearen duintasuna eta intimitatea hau Langilearen 4.2 e artikuluan arautzen da.  
"Al respeto de su intimidad y a la consideracion debida a su dignidad, comprendida la proteccion frete al acoso por razon..." Honela izanik, artikuluen edukia Espainiar Konstituzioko 18. artikuluekin lokartu behar dugu. Izan ere eskubide horiek enpresaburuari jarrera zehatz bat izatea

eskatzen die, batik bat zuzendaritza boterea galtzerakoan (Lekualdaketak, lan-baldintzen mamizko aldaketa) Hau zertan datza beraz ba enpresaburuak hauen inguruko erabaki bat hartu behar duenean ezin izango du langilearen duintasuna urratu, adibidez ezin izango dio administratibo bati komunak garbitzen jarri etab. Hori dela eta, proportzionalitate bat bilatu behar du enpresariak, hau da intimitatea babesteko neurri bat egin eta enpresariak kanporatzea debekaturik egongo da, honela beste ikasgai batean aipatu genituen betekizunak eman beharko lirartekeen neurria egokia beharrezkoa zein proportzionala izatea. Honela aipatu beharra daukagu 90.hamarkadan Doktrina bat sortu zela langilearen jardueraren nondik norakoak ematen zituen. Hemen argi izan behar dugu langileak lana egiteko duen eskubidearen eta Enpreska antolatzeako askatasunaren arteko gatazka bat ematen dela. Beste alde batetik, lan harremanean langileek fede ona eta produktibitatea bilatuz egin beharko dituzte. Ondorio gisa ekintza bereizkerien ondorioak Langileen estatutuko 17.1 artikulua espreski desuezak deklaratzeko dituzte eta efekturik gabe uzten ditu. Horrenbestez langileak LE.ko 50.1 artikuluko aukera du. Honez gain hutsegite administratiboa zein delitua ere izan liteke.

Beste batetik Datu pertsonalak lortzeko eta erabiltzeko mugak 5/1992 eta 15/1999 lege organikoak arautzen ditu, horrenbestez ez da ordenamendu juridiko laboralaren objektua gaia hau. Hemen azpimarratu beharra daukagu Auzitegi konstituzionalak onartu duela langileen enpresako korreoa begiratzea. Enpresaburuak langileari soilik bilatzen duen helburuarekin bat datorren informazioa eska diezaioke, hau da ezin izango dio galdetu ea zein den bere ideologia eta abar. Enpresaburuak langileei datu horien bilketaz finromatu beharko die, hau da informazio honen tratamendu automatizatuarentzat. Baimenak espresua izan behar du.

- Zaintza eta kontroleko boterearen mugak: hemen hainbat prezeptu azpimarratu behar ditugu, hain zuzen ere ondorengoak;
  - LE.ko 20.3: Eskakizun hau oso garrantzitsua da kontrola, tresna audibisual edo telematikoen bitartez egiten den beren erabilera ez dago legez debekatuta, baina jurisprudentziaren esanak hertsiki laneko aktibitatea kontrolatzeko mugatu behar da. Gainera, inolaz ere baimentzen da lortutako atuen argitalpena. Honek baditu bere isladapenak
    - Langileen estatutuko 18.art: Langilearen gaineko erregistroak, lapuketa egon delako funtsezko susmo bat dagoenean bakarrik egin daitezke, azkeneko bide bezala (proportzionalitatea:Beharra) eta langileen eskubide gutxien kaltetuta. Oraindik ere beste berme bat eskatzen da, erregistro bitartean, langileen ordezkari bateratu batek egon beharko du. Bere ezean, enpresako beste langile bat.
    - Langileen estatutuko 20.3 eta 4 artikulak: langileak alegatutako gaixotasun bat egiaztatzeako, azterketa medikuak egiten badira, langilearen duintasun eta intimitatea zaindaz egin beharko dira
    - Langileen estatutuko 39.3 artikulua: Langilearen mugikortasun funtzionalari dagokionez, horren duintasuna kaltetu gabe egin beharko da.
- Enpleguan eta lan harremanean bereizkeria-debekua: EK.ko 14. artikulua LE.ko 17.1 eta 4.2 c) artikulua.: Materia honen inguruan zuzenbide komunitarioan, implementaturik dauden direktiba asko eman dira.
  - Enpresaburuari kontratazio eta zuzendaritza ahalmenak mugatzea bilatzen dute hauek, honela izanik haxe diote zehazki langileen estatutuko LE.ko 4.2 c) eta 17.1 artikuluek.  
En la relacion de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
    - 'a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad ....'

Honela izanik, lanean sartzea ekiditen da eta berme ukinezin (garantia indemne) bat eratuz.

Puntu honen inguruan dugun atazarik aipagarriena zera da. Enpleguan sartzerakoan ere

jokatzen du mugaketa honek. Debeku honek enpresaburu nahiz kontratazio agentzien gainean du

eragina. Zertan datza honek? Ba lanpostua eskaintzea diskriminazio baldintzarik gabe. Adibidez taberna batean emakumezkoen postuak bakarrik eskaintzea. Eraso diskriminatuaren aurkako ondorioak logikoa denez gero desuezak eta efekturik gabekoak izango dira. Baita zehapen administratibo zein penal.

- Lanean segurtasun eta osasunezko eskubidea:31/1995 Legearen bitartez bere gutxieneko edukina

garatu eta hobetu liteke hala ere esan beharra daukagu oso edukin aurrerakoia duela baino tamalez aplikazio eskasa duela.

- Intimitatea, askatasun ideologikoa eta espresio askatasuna
  - Intimitatea, honek tratu duinarekin harreman zuzena du 1/1982. Legea Konstituzio espainiarraren 18.1 artikulua eta Langileen estatutuko 4.2 eta 18 artikuluekin ere. Era berean aipatu berri dugun jamoneroaren kasua ere ildo honetatik doala ziurtatzen du Auzitegi Konsituzionala.
  - Askatasun ideologikoa: Honek bere oinarria Espainiar konstituzioko 16.1 artikuluan du baino hala ere lanaren arabera izan beharko du. Hain zuzen ere Judutarrek ez dute larunbatetan lan egiten eta musulmandarrek ostiraletan, horrenbestez beharrezkoa da hau egokitu beharra.
  - Espresio askatasuna: Espainiar Konstituzioko 20.1 artikuluan proportzionalatasuna beramtzen du. Hala ere jurisprudentziari erreparatzen badiogu, badugu kasu bat non

Betebeharrei erreparatzen badiogu;

- Obedientzia: Hau langileak enpresaburuari zor dion jarrera da. Langileen estatutuko 5.c artikulua aurreikusirik dago, "Cumplir las ordenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas" era berean LE.ko 20.2 artikuluekin erlazionatu beharra daukagu zeren honetan, "En el cumplimiento de la obligacion de trabajo asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboracion en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las ordenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de direccion y en su defecto por los usos y costumbres. En cualquier caso el trabajador el empresario se someteran en sus prestaciones reciprocas a la exigencias de la buena fe" honela langile eta enpresari arteko menpekotasuna sortzen da. Hala ere obedientzia dago zuzendaritza boterea erregularitasunarekin jarduten den heinean. Hemendik at legearen kontratu aginduak zein abusuzko agindu leudeke. Edozein kasutan, langilearen funtsezko eskubideak aintzat hartu beharko dira. Hau da langileak lehenik eta behin agindua bete eta ondoren kexatu ahal izango du. Honek hala ere badu bere muga, langilearen bizitza zein duintasuna arriskuan jartzea, honelakoa izango balitz ez du agindua aurrera eramango "Solve et repete" printzipioa. Hemen ordea planteatzen zaigun arazoa jardura erregularrez zer uler genezakeen da. Printzipioz enpresaburuaren aginduak legezkotasunarekin bat joateko presuntzioa dute. (Iuris tantum) eta langileak bete egin behar ditu. Salbuespen moduan, zirkunstantzia arriskutsuen kasuan edo pertsonaren duintasunaren kaltean edo lanaren objektua erabat aldatzen bada.
- Arretazko betebeharra: Langileak ez du edonola lan egin behar, baizik eta enpresaburuaren interesa ahalik eta hoberen betetzeko helburuarekin egin beharko du. Honela hemen ez dago Frankismo garaian zegoen komunitate nozio hori betetzen baizik eta zuzenean enpresariaren interesa nahi da bete. Hitzarmen kolektiboak dira arau horiek zehazten dituzten arauak 20.2 artikulak erremisio zuzen bat egiten dio. Gainera Langileen Estatutuak ohiturei dioten modura eustera agintzen du.
- Fede ona: Hau ordenamendu juridikoko printzipio gisa izanik, Langileen estatutuko 20.2 artikuluari jarraitu behar diogu, non langilea, edozein kontratatzaile bezala, kontratuz dagokiona ongi bete behar du. Edukin hori zehaztea ordea, zaila baita. Jurisprudentziak hein berean hainbat adierazi ditu. Enpresako izaen onaren aurka ez jokatzeko, datuen izkutatzea etab. Baita ere posta elektronikoaren begiratzea ahalbidetzen du helburu hau ikuskatzeko. Ez bada errespetatzen, kaleratze disziplinarioa egongo litzatekeen ikus 54.2 d artikulua.
- Konkurrentzian ez aritzeko betebeharra: Langileen 5. artikuluari erreparatu behar diogu langilea kontratua dagoen enpresa horrek egiten duen aktibitate bereko beste enpresa batean lan egitea debekaturik dauka honelaxen dirudenez, kalte bat eragitea eskatzen da eta honetaz gain dolua egotea, bide ez erregularrak erabiliz (engainuak imitazioa etab) Esanahi aldetik konkurrentziak enpresako aktibitate berdintsua egitea eta kaltea sortaraztea nahi du esan. Ondorio moduan kaleratze larria emango da enpresariaren erabaki unilateralez.

### III. BARNERATURIKO ETA BAZTERTURIKO LAN-HARREMANAK: ZALANTZAKO EREMUAK

- Bazterketak: Hau oso eremu zabala da eta arauari erreparatzea besterik ez dugu jakiteko. Eremua zabaltzeko, hau da numerus apertius sistema baten aurrean gaudela esan genezakeen. Horrenbestez Langileen estatutuko 1.3 artikuluari jarraiki zerrenda ireki honetan begiratu eta

kontratuaren naturari ere erreparatu beharra daukagu. Lana izatearen aldeko presuntzioa ezarri du legegileak 8.1 artikulua bidez. Hau da "Iuris Tantum" presuntzioa onartzen du. Honela lanpostu hauek ezberdindu genitzazkeen.

- Derrigorrezko prestakuntza pertsonalak, hau da KE.ko 31.3 artikulukoak eta LE.ko 1.3 artikulukoak hauteskundeetako langile izatea adibidez. Hauek lanpostu libreak eta ordainduak izatea falta zaie.
- Baltzu merkataletako administradore edo kontseilariak: Langileen estatutuko 1.3 c) artikuluari jarraiki kanporaturiko lanpostu bat da, era berean 2.1 a artikularekin batera ulertu behar dugu. Honela lan harreman berezi baten aurrean gaudela esan genezakeen zeren besterentasuna eta menpekotasuna falta zaie horrenbestez zaila da ezberdintzea goi mailako lana zer den.
- Adiskidetasunezko lanak 1.3 d) art: Hauek faltan ordainketa dute hau da adibide moduan auzolanak egiten dituztenak ditugu edota ONG batentzako lan egiten duten bolondresak.
- Senideen arteko lanak LE.ko 1.3 e) art: Hauek besterentasuna dute falta hain zuzen ere ez daude sometiturik
- Merkataritza-bitartekoa LE. 1.3 f). 2 f): Zalantzako eremua kontsideratu da. Hauek hain zuzen ere lan harreman berezi bat suposatzen baitute eta. Hauek hain zuzen ere beraien soldata eginiko salmenten arabera da eta.
- Zerbitzu publikoko berebil propioa duten garraiolariek LE.ko 1.3 g) Bazterketa konstituitzailea dute. Hauek ere zalantza eremua kontsideratzen dira zeren adibidez taxista talde batek zentralita bera konpartitzen dutenak hauek ezin al dira enpresa kontsideratu? Esan beharra dago taxista Tradearen barnean kontsideratzen dela.
- Funtzionario publikoak: Hauek beraien estatutu propioa dute non estatuaren eskumena den hau eratzean. Langilearen estatutuaren hurbilketa handia du edukin aldetik, izan ere honek eskubide eta askatasun parekoak jasotzen dituelako.

#### IV.LAN-HARREMAN BEREZIAK.

Lan zuzenbidearen eremu zabalkundearen teknikari buruz eman den hedatze baten aurrean gaude, hau Langileen estatutuko 2.1 artikulua ahalbideratzen du, deslegeztapena bezala ere ezagutua. Hau zerrenda itxia da, hau da lanpostu jakin batzuei (abokatuak etab) bakarrik aplikatzen zaizkie. Hauexek dira hurrenez hurren lanpostu horeik

- Goi karguak: Menpekotasun eza
- Etxeko langileak: Menpekotasun eza beste harremanekin alderatuaz gero.
- Ikuskizun publikoetako artistak: Menpekotasun harremanak
- Abokatuak :22/2005 legeaz garatua.

#### 9. IKASGAIA

##### 1. ENPLEGATZAILE EDO ENPRESABURUAREN ADIERA JURIDIKOA

LE 1.2 art.: langileari deituta, enpresaburuaren ADIERA ematen du, honelaxen dio artikulua

2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Ikuspuntu juridikotik, enpresaburua pertsona natural edo juridikoa da, lan-kontratuaren alderdia, zeinari esker fruituak bereganatzen baititu, ordainketaren truke. Printzipioz, baltzu anonimoa edo enpresaburu fisikoa izango da, hala eta guztiz ere ez da beti horrela izango hiru adibide eman genitzazke; Pertsona juridiko bat, subkontrata eta enpresaburu publikoa.

Bestalde, enpresaburutzat hartuko da zuzendaritza boterea duena (aginduak, kudeaketa, disziplina), botere horiek jabegoan oinarritzen ez badira ere: zuzendariak, ofizialak...) logikoa denez gero. Era berean, botere disziplinarioa duena ere izango da, Morala ez denez gero, zigorrak jartzeko ahalmena ere izango du bere langileen ezbetetzeekiko.

Gainera, enpresaburuak lan-kontratuak galdatzen dizkion obligazioak bete beharko ditu: laneko arriskuen prebentzioa, osasuna, hirugarrenen aurreko erantzunkizuna

## 2. ENPLEGATZAILEEN TIPOLOGIA: ENPRESEN KONZENTRAZIOKO KASU BEREZIAK; ENPRESA TALDEAK

Abiapuntua: enpresaburu (antolakuntza ekonomikoko titularra) eta enplegatzailea (langilearekin lan-kontratua sinatzen duena), bereizten dira zenbait kasuetan, hots, ezaugarri horiek ez dira biltzen pertsona batengan. Hauek beti ere pertsona fisiko zein juridiko izan litezke.

*Beste alde batetik Enpresaburu pribatu eta publikoen arteko bereizketa egin beharra daukagu. Enpresaburu publikoari dagokionez gero, hau nahiz eta LE.ko 1.2 artikuluan ez den barneratzen jurisprudentziak barneratu du bere baitan, izan ere honek gure ordenamendu juridikoko hainbat artikuluegatik;*

KE 38: enpresa askatasuna dela eta Sektore publikoak ere enpresak eratzeko eskubidea ere esleitzen zaio.

KE 128.2: aktibitate ekonomikoaren planifikazioa esleitzen zaio estatuari, horrenbestez monopolioak izateko aukera badu, zergatik ez enpresa publikoak?

KE 131: Estatuaren enpresaritzako ekimena, era berean guztiz logikoa denez gero Espainiar konstituzioak esleitzen dion moduan literalki, errentaren banaketarako enpresak eratu ditzazke. Hau era berean KE 9.2an aintzatetsiriko berdintasun materialaren helburuarekin batera erlazionatu liteke.

Holding publikoetan dauden enpresak Zuzenbide pribatuari eusten diote eta beren menpeko langileak ez dira ez funtzionario publiko/estatutarioak, baizik eta lan kontratu batengatik arautuko dituzte beraien lan harremanak.

### ENPRESA TALDEAK

Globalizazioa, Europar Erkidego Ekonomikoa eta enpresen internazionalizazioa dela eta enpresek beharrezkoa dute nazioarte mailan beste enpresa batzuekin harreman komertzialak izatea. Orain arte, enpresaburu adiera sinplea eman izan da, enpresa bateko (lantoki bat edo gehiago zituelarik) titularra dena eta ordaindutako langile multzo bat duena bere menpe. Orain ordea Enpresen kontzentrazio ekonomiko zein finantzieroak benetako enpresaburua ezagutzeko arazoak erakartzen ditu zeren praktikan Enpresa ama bat dago non kontrol eta zuzendaritza boterea duena gainontzeko enpresekiko enpresa bakoitzak bere pertsonalitate juridiko propioa izango du baino batasun ekonomiko baten menpe arituko dira. Adibide moduan Enpresa amak erabaki dezake bere azpi enpresa baten ERE bat erabakitzea. Hauek bi motatakoak izan litezke, horizontala zein bertikala. Bertikala enpresa amak gainontzekoengan duen nagusitasun hori duena da eta horizontala ordea ez da enpresa bat bera ere besteari gainajartzen.

Motak (Merkataritza Zuzenbidearen arabera arautuak):

Bertikalak: baltzu nagusi bat dago, zuzendaritza ekonomikoa duena eta besteak menpean daude. Nagusiak menpeko baltzuen kapitalean parte-hartzen du, edo administrazio kontseilua menperatzen du.

Horizontalak: enpresa asko daude baina batek ez du besteen gainean menperatzen, koordinazio harremanak dituztelako

Enpresa-taldeak ugariak badira ere, erantzun juridiko eskasa jaso dute gure ordenamendu juridikoan honela hainbat artikulua daude hauen inguruan: LE 51.14, 87.1, LJI 16.5... baina enpresa-taldeek ARAZO asko erakartzen dituzte lan harremanetan. Adb:

Langilearen mugikortasun profesional eta geografikoa taldearen baitan: langileek lortutako eskubideak gordetzen al dira enpresa batetik bestera mugitzeagatik? Hau da enpresa amak langile bat beste nonbaitera eramatea erabakitzen badu langileari errekonozituriko eskubideak izaten jarraituko al du?

Enplegu-egonkortasuna: enpresa bat desagertzen bada, langileak besteetan geldituko al dira? Hemen enpresa desagertzean langileak besteetara joango al dira, oso zaila da jakitea. Era beran Soldata ordainketa ezaz, zeinek erantzun behar dute? Eta kaleraketa ematerakoan nork ordaintzen du indemnizazioa? Eta azkenik, Langileen ordezkarien organuek zein mailatan jardun behar dute?

Laburrean, enpresa-taldearen arazoa erantzukizun-arazoan datza: hain zuzen ere ez dakigu zeinek erantzun behar du langilearen aurrean, bere enpresak edo enpresa-taldeak?

Jurisprudentziaren aburuz LE 1.2 art. an agertzen den "ondasun-komunitatea" adieraz baliatzen da, analogikoki enpresa-taldea hor sartzeko (erantzukizun solidarioa ondorioztatuko litzateke). Hau da "Levantamiento del velo" bezala ezagutzen den tekinaz baliatuz enpresa taldea fikzioa baldin bada denek solidarioki erantzungo dute Hain zuzen ere arazorik handiena erantzukizuna da. Hala eta guztiz ere enpresa amak akzio gehienak baldin baditu gainontzeko enpresen gain bere heinean erantzungo du ez solidarioki. Halere, epaileek hori egiteko enpresa-talde horretan zenbait zantzu eskatzen dituzte:

- Batasuneko jokabidea
- Langileek enpresa bat baino gehiagokin lan egitea

- Laneko erantzunkizunak saihestea

### NAZIOARTEKO ENPRESAK

Nazioarteko elementuak zaildu egiten du oraindik gehiago enpresaburuaren figura identifikatzen, batzutan talde-burua, gainontzeko enpresek diharduten beste herrialde batean aurkitzen delako. Horregatik erantzun juridikoa nazioarteko bidetik etorri beharko litzateke. Praktikan ez dago Nazioarte mailako araudirik, ezagutzen dugun bakarra Nazioarte mailan Europar Batasuneko ekintza aipatu behar da eta honek emandako direktibak, besteak beste:

- Direktiba 94/45/CE, zenbait europar enpresa-taldetan europar enpresa batzordea sortzeko agintzen duena eta bere garapena (L: 10/1997, ekainak 24koa)
- Direktiba 2001/86/CE, Societas Europea delako enpresa-taldetan langileen ordezkartasun organo bat sortzeko agintzen duena eta bere garapena (L: 19/2005, azaroak 14koa)

LANE mailan ere aurrera pauso batzuk eman dira baino hala eta guztiz ere erantzun juridiko eskasa dauka

### 3. TARTERATZEA ETA BITARTEKARITZA ENPLEGATZAILEAREN EGOERA JURIDIKOAN

Figura biek, ezaugarri amankomuna dute: beren aurrean, lan-kontratuan zailtasunak agertzen dira enpresaburua zein den ezagutzeko. Hauek era berean, Eraentza juridiko ezberdina dute: batean iruzurra agertzen da eta bestean ez. Iruzurra egonaz gero, langileak benetako enpresaburuari lan-kontratua betetzeko eskatuko dio. Tartean iruzurrik ez dagoela frogatzen bada, orduan ordenamenduak enpresaburu horiei zenbait berme betetzeko ezartzen dizkie.

#### 3.A. KONTRATA ETA AZPIKONTRATAK (LAN EDO ZERBITZUAK PRESTATZEKO)

Prozesu produktiboen konplexutasuna dela-eta, askotan enpresa batek ezin du bakarrik prozesu bat aurrera eraman eta enpresen arteko kolaborazio akordioak egiten dira Baita ere honek ekoizkineen kostuak murriztea ere ekar dezake. Enpresa-taldeek ez bezala, hauek bere autonomia ekonomikoa mantentzen dute ekoizpen prozesu osoa beraiek zuzenduz.

Sektore arruntak: banka, informatika, kontratazio eta lan publikoak izan dira hemen Harreman trianguluarra ematen da: Hau da lehenik eta behin Enpresa bat dugu non langile batzuk dituen eta honek beste bigarren enpresa bati esleitzen dizkio langileak hauekin lan egin dezaten. Honela bi enpresa hauek dira;

- Enpresa printzipala/emailea: lan osoa egiten + sustatzaile edo erosleari ematen konpometitzen da
- Enpresa laguntzailea (E. emaileak eskatuta) lan horren zati bat (pintura, iturgintza-lanak...) egiten arduratzen da (kontrata). Gainera, honek beste enpresa laguntzaile baten laguntza eska dezake... (azpikontratak).
- Langilea: Hau bi enpresen artean arituko den bitartekaria da hau da bien aginduetara egongo da. Honela ere Maula egongo balitz erantzunkizun solidarioa egongo da (tartekaritza) eta bitartekaritzarekin ez baita maularik egongo

Figuraren helmenari erreparatzen badiogu Enpresa Printzipalaren (emailearen) *aktibitate bereko* lan edo zerbitzuak egiteko kontratak babesten ditu LE 42 artikulua, hots (Jurisprudentziak) *Enpresa Printzipalaren helburua lortzeko ezinbestekoa den hori egiteko bere ziklo produktiboaren barne dagoen jarduera batera bideraturik egon behar du*. Bazterketak (LE 42.2.1an arautzen dira. Adibide moduan zera jar genezakeen; AHT-a trenaren eraketarako elektrizitate enpresak kontratatzea hau kontrata bat izango litzatekeen.

KE 38, LE 42: kontratak legezkoak izatea aldarrikatzen dute, baina, halere, enpresaburuaren erantzukizunaren arloan, aldaketa dakarte hau da erantzunkizun solidarioa. Horregatik iruzurrak ez egoteko neurriak/bermeak hartzen dira:

- Enpresa Laguntzaileak benetako enpresaritzako jarduera izatea (antolaketa, ondarea, makinaria...). Hau da enpresa eratu bat behar du izan
- SOLDATAZKO BERMEAK: enpresa printzipalak, bere enkargua bukatu eta hurrengo urtearen zehar, solidarioki erantzungo du kontratistek eta azpikontratistek sortutako soldatazko obligazioetaz (beti ere erantzunkizun horiek kontrata indarrean zegoenean sortu badira).
- GIZARTE SEGURANTZAKO BERMEAK: kontratatzen diren enpresek Gizarte Segurantzaren (GS) kuotak eguneratuak izan behar dituzte. Hortarako, enpresa printzipalak GSKo Altxortegi Nagusiari idatzi bat zuzenduko dio galdetzen ea enpresa laguntzaileak ordainketa hutsuneak dituen. Altxortegiak ez



badio erantzuten 30 egun barru, orduan enpresa printzipala kontrata aurreko erantzunkizun subsidiarioz libratuko da isiltasun positiboa dela eta. Enpresa printzipalak, bere enkargua bukatu eta hurrengo 3 urteen zehar, solidarioki erantzungo du kontratistek eta azpikontratistek sortutako Gizarte Segurantzaren obligazioetaz (beti ere erantzunkizun horiek kontrata indarrean zegoenean sortu badira).

- Informazio obligazioak ere badira (LE 42.3, 4, 5).
- Prebentzio neurriak LPRL/LAPL 24 art.

### (3.) LANGILEEN LEGEZKONTRAKO LAGAPENA

Gogoratu kontratak era abusiboan erabiltzen direla, hau iruzurreko supostua da era abusibozko erabilera. Gainera badira pertsonak/enpresek langileak kontratatzen dituztenak “aldi batez beste enpresa bati uzteko”. ETT enpresak at, praktika hauek debekatzen dira:

LE 43. Lagapenean hiru aldeetako harremana ematen da eta lan-kontratuaren aldaketa ematen da, Enpresa batek beste enpresa bati. Benetako enpresaburua langilearen zerbitzuaz baliatzen dena delako. Hemen Enpresa batek (Cedente) langile bat beste enpresa bati esleitzen dio (Cesionaria) Honela Jurisprudentziak hainbat zantzuerei erreparatzen die lagapena den hala kontrata den jakiteko. Lagapena den jakiteko Bigarren enpresak ea ondare zuzendaritza boterea duten hala ez erreparatuko dio Kontratan ea Bigarren enpresak antolaketa duen. Maula egotearen ondorioak hauek dira:

- Lagapena egiten duenak eta enpresaburuak, obligazio guztiez solidarioki erantzuten dute (langile eta Gizarte Segurantzaren aurrean).
- Langileen “aukera” mugagabeko langileak bihurtzeko. Nabardura: enpresa errealak. Langileen eskubideak lagapen-hartzailean, LE 43.3.
- Bestelako erantzukizun penal (KP 312.1) edo administratiboak (8.2 EDL 5/2000).

Langileen legezkontrako lagapen eta kontrataren arteko ezberdintasunak. Jurisprudentziak: zantzuak hauek ezarri ditu Langileen mugikortasuna enpresa-taldeetan: legezketasuna.

### (3.) LANESKU-PRESTAMISMO LEGALA: ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK

LE 1.2: enpresaburuaren adieran ETTak agertzen dira hauek 1994. urterarte debekaturik zeuden baino Ebren hainbat direktiben ondorioz trasposatu egin behar izan ziren. *Hiru aldetako harreman berezia* (Direktiba 91/83, L. 14/1994, ED 4/1995). Zertan datza? Harreman triangeluarra:

- ETT eta E. Erabiltzailearen (EE) arteko *“langileak lagatzeko kontratua”*, LETT, 6-9: merkataritzako zuzenbideko kontratua da hau da ez da enpresa batek langile batekin egiten duen kontratua. Legezketasuneko eredu.
- Langile eta ETT-ren arteko *lan-kontratua*: mugatua/mugagabea: LETT, 10-14.
- Langilea eta EE arteko *harremana*: LETT, 15-17.

Konklusio moduan zera esan genezakeen, langilearengan, zuzendaritza bi botere erortzen direla alde batetik ETTarena Heziketa, soldataren ordainketa zein Gsko kotizazio kontratu amaieraren kalteordaina ordaintzea, eta Enpresa erabiltzailearen eskutik zuzendaritza eta kontrol boterea datoz enpresa honek era berean segurtasun eta osasun erantzunkizuna izanik.

### 4. ENPRESABURU ALDAKETA: ENPRESAREN ESKUALDAKETA ETA ENPRESA-SUBROGAZIOA: BETEBEHARRAK ETA ONDORIOAK

Direktiba 2001/23/CE, LE 44 artikulua: nahiz eta enpresaburua aldatu, lan-kontratua dihardu, berdin-berdin.

- Fenomenoaren mugapena: *“Enpresa, lantoki edo ekoizpen unitate baten titularitate aldaketa”*

Titularitate aldaketa: oso espresio zabala da eta “inter vivos” edo “mortis causa” eskualdatze izan daiteke. Lehena enpresaria hiltzean eta oinordekoak enpresa hartzean emango da, Inter vivos kasuan ordea enpresariak beste enpresa batekin fusionatu edo saldu egiten du. Adibideak hauek dira;

- LE 49.1 g): enpresaburuaren heriotzak lan-harremana iraungiko du, aktibitate hori jarraituko duen pertsonik ez badago.

Eskualdaketaren objektua = enpresa osoa ez da eskualdatu behar. Dena den, merkatuan ustiaketa ekonomiko independentea izateko gai den zerbait izan behar du (enpresa, lantokia, ekoizpeneko unitate bat). Enpresa berriak zaharra subrogatzen duenean ez dira lan harremanak amaituko eskualdaketa emateko eskualdatzen dena ustiaketa ekonomikoa burutzeko nahikoa behar du izan.

## 2) Ondorioak:

LE 44.1: enpresaburu berriak, aurrekoaren eskubide eta betebeharrak ("laboralak" eta "Gizarte Segurantzak"koak + pentsio konpromisuak + babes sozial osagarria) berdina izango ditu. Laburrean: enpresaburu berriak aurreko enpresaburuaren toki berdina izango du lan-harremanetikiko "Derechos y obligaciones del anterior" hau da enpresariak langileekiko obligazio berak izango ditu honela "Ope Legis" moduan betebeharra da ezin direla kaleratzeko erabili. Helburua: enplegu-egonkortasuna. Enpresak jarraitzen badu, ez dago aitzakirik lan-harremanak iraungitzeko. Legearen aginduz bete behar da.

LE 44.4: itunik ez badago, aurreko hitzarmen kolektiboak dihardu, beste bat hitzartu arte.

LE 44.5: langileen ordezkarien aginduak ere dihardu

## 3) Informazio+kontsulta betebeharrak: LE 44, 6-10

## 4) Erantzukizunak;

- Eskualdaketa aurreko erantzukizuna (LE 44.3 I, GSLO 127.2): enpresaburu biek solidarioki erantzun behar dute, 3 urteen zehar, eskualdaketa aurreko obligazio laboreen aurrean, ordaindu gabe gelditu badira. Helburua: iruzurrari aurre egitea.
- Eskualdaketa ondoko erantzukizunak (LE 44.3.II): eskualdaketa delito deklaritzen bada, enpresaburu biek solidarioki erantzun behar diete eskualdaketa ondoreneko obligazioei.