

Koldo Gorostiaga

(Zuzenbideko doktorea, EHUko Lan Zuzenbideko irakasle ohia)

Koldo Irurzun

(EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako irakaslea)

Mikel Urrutikoetxea

(EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako irakaslea)

0. Zuzenbidearen iturrien kontzeptua eta zerrenda

Nolabait esan dezakegu iturburuena Zuzenbidea ikasteko hurbilketa bat dela. Haien bidez arauen tipologia eta haien arteko harremanak aurkezten dira.

Badakigu *iturri* (*iturburu*) zer den hizkera arruntan. «Zerbait sortzen den lekua, edo zerbaiten sorburua». Gure kasuan, Zuzenbidean, ontzat eman dezakegu esanahi hau; alegia, Zuzenbidearen iturburu Zuzenbidea sorrarazten duen sorburua da. Hala ere, bi erataraz aurkez daitezke Zuzenbide iturriak, biak elkarren osagarriak izanik¹: Berezko zentzuan edo iturri sortzaile gisa, eta iturri formal edo erregulatu gisa. Bi adiera horien artean dauden galderak honelakoak izango dira, hurrenez hurren: a) nork sortzen du Zuzenbidea? b) nola sortzen da Zuzenbidea?

Zuzenbidea gizarte fenomeno bat izanik, beronen sorburua soziala izango da; eta Zuzenbidea eta boterearen arteko harremanak kontuan hartuz, gizarte botereak izango dira iturburuak. Zentzu horretan, Zuzenbidearen iturburuak zentzu hertsian arautzeko ahalmena duten gizarte botereak dira.

Honekin batera, botere horiek beren borondate arautzailea adierazteko erak eta bete behar dituzten prozedurak jakin behar ditugu. Beraz, iturri formalak, "indar arautzaileen adierazteko bideak (arau motak)" zentzuan uler ditzakegu. Kontzeptu horrekin, zer nolako arauen bidez egiten den araugintza adierazi nahi dugun. Horrez gain, arau bakoitzaren posizioa aztertu behar dugun, bai beste arauei buruz, bai Lan Zuzenbide osoari buruz. Alegia, arau mota bakoitzaren indar juridikoaz ere arduratzen gara².

Labur biltzeko, Zuzenbide iturrien teoriaren bidez arautzeko botereak eta hauen azalarazteko arau-bideak aurkezten ditugu; teoria honen oinarrian honako ideia hau baitago, alegia, arau mota bakoitzari botere arau-emaile eta prozedura zehatz bana dagokiola³. Beraz, arau-motak beraien formen arabera ezagutarazi ahal dira, eta horrela sailkatuz bere hierarkia maila defini daitezke. Edo beste era batez esateko, iturri arautzaileak arau-kategoriak ditugu, eta arau kategoria bat erabiltzeak badakar egindako testuaren kokapena Zuzenbide sisteman.

1. Hirugarren esanahia ere badute, hain zuzen ere, zaharrena historiaren ikuspegitik: hirugarren adiera horren arabera, zuzenbide iturria zuzenbidearen oinarri edo bere azken zergatizat hartzen da. Hain zuzen, Ciceronen "De Legibus" elkarrizketan lehenbizikoz metafora hau erabiltzen da eta zentzu honekin egiten da. Zentzu modernagoa Savignyren zuzenbidearen eskola historikoarekin loturik dago, non zuzenbide iturriak zuzenbidea agerrarazteko bideak ziren, zuzenbidea *Folkgeist* ('Herri-arimarekin') parekatzen baitzen. Hala ere, zuzenbide iturrien teoria iuspositibismoaren hedapenarekin loturik dago, non estatua eta zuzenbidea parekatzen diren eta legea beste arauen gainean agertzen den. Besteak beste, ikus J. Vallet de Goytisolo (1988) *Metodología Jurídica*, Civitas, Madrid, 57. or. eta hurrengoak.
2. Argi gera dadin zuzenbide iturriak horrela ulertzea iuspositibismoarekin hertsiki loturik dagoela eta horrexegatik zaharkiturik dagoela. Egungo autore bat baino gehiagorentzat, botere arau emaileek egiten dituztenak ez dira arauak testu arautzaileak baizik, eta arau juridikoak testu horiek irakurtzean sortzen diren ulerkuntzak dira. Diez Picazoren hitzetan testua adierazlea da eta araua(k) adierazia(k) (L. Diez Picazo, *Experiencia Jurídica y teoría del derecho*, Ariel, 3 ed, Barcelona, 1993, 94 orrian). Antzeko joera ikus daiteke hurrengo lanean: Barrère eta beste batzuk, *Lecciones de Teoría del Derecho*, Tirant, Valencia, 1998, bereziki 184. or. eta hurrengoak. Hala ere gure helbururako bi joerak erabilgarriak dira, biek antzeko erantzunak ematen baitituzte zuzenbidearen sorkuntzari dagokionez; nork egin ahal du, nolako bideak erabili ahal ditu eta bide horietan zer prozedurak bete behar ditu. Azkenik, horrela egiteak emaitza arautzailea non eta nola kokatzen duen zuzenbide sisteman.
3. Baina ez alderantziz, hau da, ez botere bakoitzari arau mota bana, zeren eta, gobernuak esaterako, lege indarreko arauak edo erregelamenduak egin ditzake. Eta legebiltzarrak lege organikoak edo arruntak egin ditzake. Bi kasu hauetan desberdintasuna prozeduran kokatzen da batik bat.

Zuzenbidea estatu bakoitzean bat eta askotarikoa da aldi berean. Adierazpen horren bidez, Zuzenbidea sistema bat dela, baina bere baitan azpisisistema direla adierazi nahi dugu. Ezaugarri hau Zuzenbide iturrietan ere gertatzen da. Zuzenbide iturrien aspektu orokorrak berdin araupetu behar dira, segurtasun juridikoak hala eskatzen baitu. Hala ere, moldaketak egoten dira Zuzenbidearen adar bakoitzean, Zuzenbide berezi horrek gauzatzen duen ideiak eskatuta. Esate baterako, Zigorretako Zuzenbidean ohitura ez da kontuan hartzen iturri gisa (*nulla poena sine lege*). Aldiz, Zuzenbide Zibilean ohiturak badu zentzua, bai eta aplikagarria izateko eremu zabala ere.

Hau horrela izanik, Lan Zuzenbideak iturrien aspektu orokor komun batzuk ditu Zuzenbidearen beste adarrekin, baina baditu ere bere alde bereziak.

Lan Zuzenbidearen berezitasunak iturrietan honakoak dira:

1. Lan Zuzenbideak bere iturri bereziak izatea⁴ (bai sortzaileak, hala nola autonomia kolektiboa, bai erregulatzaileak, hala nola hitzarmen kolektiboa). Beste batzuetan, iturri orokorra era berezi batez agertzen da (lan ohituraren kasuan, esate baterako).

2. Lan Zuzenbideak baditu Zuzenbide iturriak aplikatzeko berezko irizpideak: adibidez, (langilearentzako) araurik mesedegarrienaren printzipioa.

Neurri handi batean Lan Zuzenbidearen iturri sistema Langileen Estatutuaren 3. artikuluan biltzen da. Hala ere, artikulua horren edukia ez du iturrien sistema osoa islatzen, bertan nazioarteko arauak eta Zuzenbidearen printzipio orokorrak ez baitira aipatzen. Bestetik, zentzu hertsian bere erreferentzia ez da Zuzenbidearen iturri sistema, baizik eta lan harremanen eskubide eta betebeharren iturriak (lan kontratuaren aipua lekuko).

Beraz, 3. artikulua esandakoa osatuz, Lan Zuzenbidearen iturriak, bai sortzaileak bai formalak, era grafiko baten bidez erakus ditzakegu hurrengo laukian.

ZUZENBIDE ITURRI SORTZAILEAK

GIZARTEA {
 - Botere konstituziogilea
 - Garapen historikoan
 - Kultura komunitatea;
 (Baloreak, irizpideak,...)

ESTATUA {
 - Botere legegilea (Parlamentua eta Senatua; Gorteak)
 - BOTERE BETEARAZLEA (GOBERNUA)

NAZIOARTEKO ERKIDEGOA
 EUROPAKO BATASUNA
 LANGILEEN ORDEZKARIAK / (ENPRESARIAK)
 (Autonomia erkidegoak)
 Epaigintza (Jurisprudentzia)

ZUZENBIDE ITURRI FORMALAK

KONSTITUZIOA
 OHITURA
 ZUZENBIDEAREN PRINTZIBIO OROKORRAK

LEGEAK
 ERREGELAMENDUAK
 (E. D. Legea eta E. D. Legegilea = Lege indarreko erregelamenduak)

NAZIOARTEKO ITUNAK ETA HITZARMENAK
 ERREGELAMENDUAK ETA ZUZENTARAUAK
 HITZARMEN KOLEKTIBOA

lan arloan arauak egin ahal dituzten neurrian
 Epaiak # arauak. Zeharkako iturria (osagarria)

4. Lan Zuzenbidearen ezaugarri hau azpimarratu behar dugu, kasu bakarra baita. Beste adarretan ez dago ez botere arautzaile berezirik ez eta arau mota berezirik. Gehien jota, arau mota orokorrak era berezi batez agertzea edo horietariko bat zeharo ez agertzea izan daiteke beste zuzenbide adarren berezitasuna. Berezitasun horrek bereizten du Lan Zuzenbidea, beste ezerk baino gehiago.

Nahiz geroxeago iturri bakoitza jorratzean oharrak eta zehaztapenak egin, une honetan zenbait puntu zehaztu beharko genuke. Esate baterako, Konstituzioa gizartearekin parekatzen da, nahiz eta ganbara legegileak botere konstituziogile gisa gorpuztuta egon Konstituzioa burutzeko, zeren eta erreferendumaren bidez onartua izan zen.

Bestetik, aipatzen diren azken biak, autonomia erkidegoak eta epaigintza, arazo modura aurkezten dira, berez –geroxeago azalduko dugunez– ez baitira Lan Zuzenbidearen iturriak.

Laukiaren ordena arbitrarioa da, arauak ez daude hierarkiaz sailkatuta. Hurrengo irudian (Kelsen-en Piramidean) hierarkiaren arabera erakusten dira iturri erregulatzaileak.

KONSTITUZIOA
NAZIOARTEKO ARAUAK
LEGEAK
ERREGELAMENDUAK
HITZARMEN KOLEKTIBOAK
OHITURA
ZUZENBIDEAREN PRINTZIPIO OROKORRAK

Lan Zuzenbidearen iturriei buruzko atal hau honela egituratu dugu: 1. kapituluari, Estatuaren barne Arauak (Konstituzioa, legeak eta erregelamenduak); 2. kapituluari, nazioarteko iturriak (bereziki Lanaren Nazioarteko Erakundea eta Europako Batasuna); 3. kapituluari, iturri sindikalak (hitzarmen kolektiboak); 4. kapituluari, bestelako Zuzenbide iturriak (ohitura, jurisprudentzia eta Zuzenbidearen printzipio orokorrak); eta, azkenik, 5. kapituluari Lan Zuzenbidearen iturrien aplikazioa (aplikatzeko, ulertzeko eta hutsuneak betetzeko erregelak).

1. Estatuaren iturriak

Kapitulu honetan estatuak sorturiko arauak jorratuko ditugu. Kasu honetan, Zuzenbidearen beste adarrekiko desberdintasunak ez daude estatuak araugintzan erabiltzen dituen bideetan, ohikoak baitira. Baina aitzitik, oso berezitasun handiak daude estatu arauak, autonomia pribatu nahiz kolektibotik eratorritako lan harremanen erregulazioekin dauzkaten harremanetan.

Beste era batez azaltzeko, Lan Zuzenbidean –beste arloetan ez bezala– estatuaren arauen funtzioa aldatuz joan da. Hasieran, eginkizun hori, autonomia pribatuaren bermea izatera mugatzen zen, hots, lan kontratuaren bidez enpresari nagusitasuna bermatzera. Gero, salbuespen gisa, estatuaren araugintzan ordena publikotzat jotzen zena erregulatzen hasi zen. Eta, azkenik, autonomia kolektiboa onartu zenez gero, joera nagusiak eta orokorrak estatuaren araugintzari egokitzen zaizkio, lan baldintzak ezartzeko orduko xehetasunak hitzarmen kolektiboetara utzi⁵.

Hiru atal bereizi behar ditugu estatuaren arauetara dagokienez: Konstituzioa, legeak eta erregelamenduak. Nahiz eta hirurak aurkeztu estatuaren iturri gisa, ezin da ahaztu hiru botere arautzaile desberdinei dagozkiela, konstituziogileari, legegileari eta betearazleari, hurrenez hurren.

1.1. Lana eta Konstituzioa

Konstituzioa, gizarte politikoki eta juridikoki eratu den arau multzoa da. Itxuraz eta formaz Konstituzioa legea da, baina oso lege berezia, beste iturrien iturburua baita (*norma normarum*). Era berean, legeen artean lege gorena (*lex superior*) dugu eta bertan printzipio eta balore garrantzitsuenak biltzen dira. Horregatik, botere sortzailea gizarteari esleitzen diogu eta ez estatuari.

Horrezaz landa, gainera dezagun erabakiak hasieran libreki eta politikoak direla, baina behin erabakia hartuz gero, nahitaez, ondorio juridiko desberdinak izango dituztela. Herri batek bere erregimen politikoa, bere gobernu forma eta lurralde antolakuntza libreki hauta ditzake (bederen, hori da tesi juridikoa). Baina horiek hartu eta gero, ondorioak juridikoak eta desberdinak dira harturiko erabakien arabera: adibidez, lurralde antolakuntzarako libreki zentralismo edo federalismoa hauta daitezke irizpide gisa, baina kasu batetik eta bestetik eratorritako emaitzak ezin dira berdintzat jo.

Historian estatu desberdinetan emaniko lehenengo konstituzioak askatasun politikoko eta berdintasun formalak aitortzera mugatzen ziren. Hauxe behar zuen burgesiak: haren posizio ekonomikoa nobleziako kide batzuen baino hobea zen, eta horregatik iraultza egitean, berretzat gauzatzen du berdintasun formal eta politikoa.

Langileria sistema politikoan integratzean, langileen zenbait asmo eta desio sozial barneratuz joan ziren Zuzenbidean. Nolabait, estatuaren jitea ere aldatu zen: estatu abstentzionistatik, estatu poliziatik, ongizate estatu partehartzaileara igaro zen. Estatu forma hau eskubide sozial batzuk (hezkuntza, osasuna...), formalak soilik ez direnak, bermatzen saiatzen da. Eta ez dira eskubide formal hutsak, zeren eta estatuaren parte-hartzea eskatzen baitute.

Horrez gain, eskubideari buruzko asmo juridikoan aldaketa jazo zen: lehen, gizabanakoarentzat izaten ziren, ez zen inoiz agertzen kolektibitate; orain, berriz, zenbait lan eskubide onartzean (greba egitekoa, sindikatzeakoa...) ageri-agerian geratzen da izaera kolektiboa.

5. Jakina, hau aurkezpen orokorra da eta ñabardura asko egin ahal zaie herrialde desberdinetako zehazpenak kontuan harzuz. Zehazkiago, Espainiaren kasuan, garapena ez da bat ere zuzena. Francoren diktaduran heteronomia aukera bakarra baitzen, autonomia kolektiboa ukatua edo, gerxeago, oso baldintzatu izan zelako. Ondorengo bilakaeran gune oso garrantzitsua legearen papera gutxitzean egon da, krisialdian gutxieneko babestutako eremu orokorra biguntzea erakarriz.

Zentzu horretan, konstituzio aitzindarien artean Weimar-koa (1919.eko alemaniar Konstituzioa) eta Queretaro-koa (1917.eko mexikar Konstituzioa) aipatu ohi dira, horietan lehenbizikoz sartu baitziren manu sozialak konstituzio batean⁶.

Kontzeptu pare batez aldaketa hau laburbiltzeko, esan dezagun lehenengo konstituzioen bidez ZUZENBIDEZKO ESTATUA bermatzen zela, eta ondorengoetan ZUZENBIDEZKO ESTATU SOZIALA gauzatu nahi izan zela.

Zuzenbidezko estatuaren kontzeptua lau gunetan bil dezakegu: legezkotasunaren printzipioa; berdintasuna legearen aurrean; botere banaketa; eta estatuarentzat ukitu ezinezkoak diren guneak hiritarrei aitortzea. (Frantziako Iraultzako "*Liberte, Egalite*" delakoarekin identifikatzen ahal dugu).

Zuzenbidezko estatu sozialarekin zerbait gehiago eranstean zaio Zuzenbidezko estatuari: justizia materiala ("*Fraternite*"). Kontzeptzio honetan estatuaren papera aldatzen da. Desberdintasun soziala dagoela onartzen da eta horrexegatik estatuak harreman sozialetan parte hartu behar du gutxieneko berdintasuna lortzearen.

Kontzeptu honen atzean dagoen pentsamoldearen arabera, ondasun material batzuk ere (hezkuntza, lana, osasuna...) aurrebaldintzak dira berdintasun formalerako (joera honen isla dugu Konstituzioaren 9.2 art.).

Aldaketa hau, Zuzenbidezko estatutik Zuzenbidezko estatu sozialera igarotzea, lanaren erregulazioan islatzen da. Lehengo konstituzioetan lan eskubidea aipatzen bazen, industria askatasunarekin loturik agertzen zen, korporatibismoa eta gremioak ezabatu ondorengo ikuspuntu indibiduala aldarrikatzeko. Aldiz, gerra ondoko konstituzioetan, lana ondasun juridiko berezia delakoan, tratamendu berezkoa merezi duelako ideia zabaltzen da.

Gorago esan dugunez, Konstituzioa gai, printzipio eta balore garrantzitsuenak biltzen dituen araua bada, lan harremanen sistema eta lan eskubideak Konstituzioan sartu izana adierazgarria da, alderdi horiek hartu duten garrantziaren adierazpena alegia.

1.2. 1978.eko Konstituzioa

1.2.1. Konstituzioaren eredia lan arloan

Estatu Espainiarrean eduki sozialeko manuak zeuzkan lehen konstituzioa Bigarren Errepublikakoa izan zen. Esandakoa baieztatzeko nahiko adierazgarria da haren 1. artikulua: «*Espainia edozein motatako langileen errepublika gisa gauzatu da*». Esaldi horretan ñabardura soziala ageri-agerian dago. Konstituzio hartan eta haren bidez lehenengo aldiz onartu ziren konstituzionalki eskubide sozialak (adibidez, 39. artikuluan sindikatatzeko eskubidea).

Gai sozialari buruzko manu horiek Konstituzioan sartzeak ezin hobeki islatzen ditu Lan Zuzenbidearen konstituzionalizazioa eta heldutasuna.

Espainian Errepublikaren ondoren Francoren diktadura pairatu behar izan genuen (1939-1975). Zentzu hertsian ezin da esan sistema hartan konstituzioa zegoela, konstituzioa botereen arteko mugapenaren eta eskubide subjektiboen onarpenaren zentzuan ulertzen bada, behintzat.

1978.eko Konstituzioa berriro lehenagoko ildotik dator, alegia, botere banaketa eta eskubide subjektiboak onartuz eta babestuz.

1978.eko Konstituzioko lan harremanen eredia gutxienekoa da, eta irekia. Bestetik, eredu horrek egonkortasuna duenez, Konstituzioan lan harremanetako eredu zehatza ezartzen saiatzen da. Hala ere,

6. Ezin da ahaztu, hala ere, 1793.eko Konstituzio frantziarrak, ordurako, bazekarrela lan egiteko eskubidea eta lan egiteko moduan ez daudenei baliabideak segurtatzeko eskubidea (21 art.).

2. Nazioarteko iturriak

2.1. Nazioarteko arauak eta barneko Zuzenbidea

Nazioarteko harremanetan estatuaren nagusitasunak bere horretan dirau, nahiz eta nazioarteko erakundeek geroz eta garrantzi handiagoa izan, subiranotasuna estatuari (eta ez erakunde horiei) dagokiolako.

Nazioarteko erakundeak estatuaren arteko akordioei esker sortuak dira; eta akordio horien arabera estatu bakoitzaren subiranotasunari nolabaiteko murrizketa datorkio.

Murrizketa horren adierazpena Zuzenbide iturrien hierarkiaren baitan dugu, non nazioarteko arauak barruko legeei nagusitasuna hartzen dieten: "Nazioarteko baliozko itunak Espainian argitaratuz gero, barne legeriaren parte izango dira. Haien xedapenak derogatu, aldatu, edo eten daitezke bakar-bakarrik itun horietan esaten den moduan edo Nazioarteko Zuzenbideko arau orokorraren arabera" (EKko 96.1.art.).

Horrez gain, Espainiako Konstituzioak giza eskubideekin zerikusi zuzena duten nazioarteko itun eta hitzarmenei berebiziko garrantzia ematen die, espainiar hiritarren oinarrizko eskubideak haien argitan interpretatu behar direlako: "Konstituzioak onartzen dituen askatasun eta oinarrizko eskubideekiko arauak Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsalaren arabera interpretatu behar dira eta baita gai berberetz Espainiak berretsi dituen nazioarteko itun eta hitzarmenen arabera ere" (E K. 10.2. art.).

Nazioarteko arauak, beraz, geroz eta garrantzi handiagoa dute gaurko eguneko sistema juridiko guztietan; baina estatuko mugen barnean indarrean egoteko, ezinbestekoa da estatu bakoitzaren onspena, bera baita subiranoa.

2.1.1. Lan Zuzenbidearen nazioartekotasuna

XX. mende honen hasieratik argi geratu zenez, estatu bakoitzaren Lan Zuzenbidearen bilakaera propioa inguruko estatuek arlo sozialean egiten zuten politikak oso baldintzatua aurkitzen zen.

Nazioartekotasunak, 1864. urtetik aurrera langileriarengan zer nolako eragina izan zuen jakinda, Lan Zuzenbideari begira erantzun paraleloa eskatzen zien europar estatuei.

Lehenengo saioak XIX. mendearen bigarren zatian gauzatu ziren: hainbat hiritan (Baltimore 1877, Roubaix 1884, Paris 1889, Berlin 1890, Zurich 1897, etab.) lan baldintzei buruzko jardunaldi eta kongresuak egin ziren emakume eta haurrei batez ere nolabaiteko gutxieneko babesa eskaintzearen eta lan istripuen aurka neurri zehatz batzuk indarrean ezartzearen; baina joan-etorri guzti haiek ezer gutxi lortu zuten. Halaz ere ez ziren alferrik suertatu: 1900. urtean, Parisen egindako kongresu batean, Langileen Babes Legalerako Nazioarteko Elkarteak sortu zen eta bere baitan, sei urte geroago, lehenengo nazioarteko hitzarmena onartu zen, pospoloak egiteko fosforo zuriaren erabilpena debekatuz.

I. Mundu Gerraren bukaerarekin batera erabat eta betiko gainditurik gertatu ziren hastapeneko ahalegin horiek: 1919. urtean, Versaillesko Itunaren bitartez, eta Nazioen Elkartearen barruan kokaturik, Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE) sortu zen. Geroztik, Nazioarteko Lan Zuzenbidearen iturri nagusia bertan aurki dezakegu.

2.2. Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE)

Esan dugunez, Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE) 1919. urtean sortu zen orduko Nazio Elkartearekin batera eta bere baitan, arlo sozialean munduko bakeak behar zuen laguntzaile iraunkor gisa, jakinik Sobietar Batasuneko iraultzak munduko langileriarengan izugarrizko mirespena zuela.

Baieztape esanguratsuen bidez plazaratu zituen LANEk bere kezkek: a) Bake unibertsala justizia sozialean soilik oinarri daitekeela; b) jende-kopuru handi bati injustizia, miseria eta gabeziak dakarzkieten

lan baldintzak indarrean dauden bitartean bake unibertsalak arriskuan dirauela; eta c) edozein estatuk benetako gizatasunezko lan baldintzak ez onartzea beste nazioen ahaleginentzako oztopagarria dela (LANEren Konstituzioaren Hitzaurrea, 1919/6/28an onartua eta 1922, 1945, 1946, 1953, 1962 eta 1973 urteetako zuzenketez moldatua).

Baieztapen horiek printzipio gisa birformulatu zituen geroago, 1944an, Filadelfiako Aldarrikapenak:

- Lana ez da merkantzia.
- Miseria eta pobrezia, nonahi daudelarik, etsai arriskugarriak dira munduko gizaki ororentzat.
- Langile eta ugazaben ordezkariak, estatu eta nazioarteko erakundeen ordezkariekin batera ahaleginu beharko dute behar gorriaren kontrako borrokan.

2.2.1. LANEren egitura

Gaur egun ezagutzen dugun Nazio Batuen Erakundea (NBE) izan da, II. Munduko Gerraren ondoren, 1919an sorturiko Nazio Elkartearen desagerpenak utzitako lekua bete duena. LANEk aldiz bere horretan jarraitu du 1945ez geroztik erakunde autonomo bezala. LANEk ere, NBEko kide diren estatuak onartu ditu –bere baitako partaide gisa– hauek hala eskatu diotelarik.

Espainiako erresumak, nahiz eta Versaillesko Itunaren sinatzailea ez izan, itun horren XIII. atalari bere atxikimendua adierazi zion, horrela LANEko kidea bilakatuz. Frankismoaren lehenengo urteetan berriz, bere LANEko kideetasuna ez zen onartua izan Espainia NBEko partaide bilakatu arte (1955), behin 1945-46 urteetan NBEk Espainiaren aurka ezarri zituen gaitzespenak gaindituta.

Beste nazioarteko erakundeekin alderatuz, LANEren berezitasuna bere partaideen ordezkartasun hirukoitzean datza, hau da, kide bakoitzaren baitan dagoen ordezkartasun banaketan: estatu, ugazaberia eta sindikatuen artean.

Hiru organo nagusi hauek egituratzen dute LANE: Konferentzia, Administrazio Kontseilua eta Bulegoa. Kide den estatu bakoitzetik lau ordezkari hartzen dute parte Konferentzian: bi gobernuaren izenean eta bana enpresarien eta langileen erakundeen izenean. Urtean behin gutxienez biltzen dira Erakundearen aurrekontua eta Kontseilu eta Bulegoaren eginkizuna baimentzeko.

Administrazio Kontseilua 56 ordezkari osatuta dago: 28 gobernuen aldetik, eta 14na enpresari eta langileen ordezkari bakoitzetik. Urtean hiru aldiz biltzen dira Konferentziako bilerak prestatzeko, kontuak kudeatzeko eta estatuak beren gain harturiko akordioak ikuskatzeko. Biziki garrantzitsua den Askatasun Sindikalerako Komite delakoa, Kontseiluaren kontrolpean aritzen da.

LANEren Idazkari Orokorra Bulegoko Zuzendaria da. Bere ardura Erakundeko Funtzionarioak eta zerbitzuak (argitalpen zerbitzuak, besteak beste) antolatzea da.

2.2.2. Hitzarmenak, gomendioak eta erabakiak

LANEren hitzarmena bi gauza batera dela, errealitate bikoitza duela azpimarratu nahi dugu.

Alde batetik, LANEren araua, erakunde honen barruan harturiko akordioa, bere baitan eta bere gaiez harturikoa. Hain zuzen ere, LANEren Hitzarmenak Konferentzia Orokorrean hartutako akordioak dira. Baina, halaber, alde anitzeko itun nazioartekoak ere badira, nazioarteko tratatuak, alegia.

LANEko hitzarmenak nazioarteko arau bilakatzen dira kide diren estatuen barne legerietan behin beren berrespena jaso eta gero (EK 96. artikularen arabera). Hitzarmenek Konferentziaren bi herenen gehiengoa behar dute. Horretarako, Administrazio Kontseiluaren bitartez bideratzen dira LANEko kideengandik jasotako ekimenak eta hainbat inkesta eta aholku aztertu ondoren, eta Konferentziako bilera baten eguneko gai zerrendan sartzen dira.

Horrez gain, LANEko hitzarmena izateko, bederen bi estatuk berretsi behar dute.

Hitzarmenaren ezaugarririk garrantzitsuenak honako hauek dira:

1. Errealitate askotarikoari begira moldaturiko arauak izatea.
2. Gutxienezko legeria. Gutxieneko legeria komuna ezarri nahi da, hortik gora jo badaiteke ere.
3. Garatzeko legeria da, garapena behar duena.
4. Ez dago estatu bakoitzaren burujabetasunaren gainetik.

LANEko hitzarmenaren bidez bilatzen dena ez da hitzarmen hori zuzenean aplikagarria izatea estatu baten barruan, baizik eta estatuak hitzarmen hori onartzean, hitzarmenaren helburuak gauzatzeko bide aproposak hartzea. Estatuak bideak libreki hautatzen ditu, noski.

Espainiako Konstituzioan nazioarteko tratatuak araupetzean ez dira bereizten LANEren hitzarmenak. Nazioarteko tratatuak aipatzen eta arautzen dira, besterik ez. Ondorioz, LANEren hitzarmenek nazioarteko beste edozein tratatuen egokibide bera izango dute Espainian.

Eta, honetaz, Konstituzioak bere 96.1 artikuluan honako hau dio: Nazioarteko tratatuak, balioz egindakoak, Espainian ofizialki argitaratuz gero, barne ordenamenduaren parte izango dira.

Horren ondorioz, LANEren hitzarmenak berez barruko ordenamenduaren zatia dugu. Honek esan nahi du, berronetsi eta argitaratuz gero hitzarmenaren testua espainiar Zuzenbide bihurtzen dela. Testu horrek, noski, eskubide subjektiboak sortu ahal izango ditu.

Zein da nazioarteko tratatuen maila juridikoa Espainian? Edo beste era batean esateko, hierarkiazko mailaketan non kokatzen dira nazioarteko tratatuak?

Horien balioa jakiteko Konstituzioaren bi artikuluko kontuan hartu behar ditugu. 95.1 art.ak agintzen du nazioarteko tratatuak Konstituzioarekin bat etorri behar dutela. Bestalde, 96.2 art.ak dio nazioarteko tratatuaren aldaketa, derogatzeko tratatuak berak esaten duenaren arabera edo Nazioarteko Zuzenbidearen printzipioen bidez egin behar dela.

Artikulu horietatik ondorio batzuk atera ditzakegu. Lehenengoan ez dira legeak aipatzen, orduan legearen aurka (legea aldatuz) egin daitezke, baina konstituzioarekin bat etorritik. Bigarrena dela eta, erraz baieztatzen ahal dugu legeak ezin duela nazioarteko tratatua aldatu. Beraz, nazioarteko tratatuak, berronetsiak eta argitaratuak izanez gero, konstituzioaren menpean baina legeen gainean egongo dira.

Beharrezko zaizkien bi herenak ez badituzte lortzen, proposaturiko hitzarmen egitasmoak LANEko gomendio bihurtzen dira. Azken hauek kide diren estatuetan ez dute eragin loteslerik eta beren baitako arauak proposamen edo behin-behineko saiakera gisa kontsidera daitezke.

LANEko erabakien bitartez erakunde horren aburuak eta iritziak plazaratzen dira edozein lan-arazori buruz eta, arazo jakin bati buruzko nolabaiteko soluziobidea emateaz gain, askotan, hitzarmen eta gomendioen aurrerapenak izaten dira.

2.3. Europako Batasuna

Lehenengo ahalegina Belgika, Herbehereak eta Luxenburgoren artean egin zen Benelux delakoa sortuz. Jadanik bi ikusmolde arrunt kontrajarriak ikusten ziren: alde batetik, Europako egitura bakarraren alde zirenak (Benelux, Alemania eta Italia, batez ere) eta, beste aldetik, estatu ez gaitzak antolaketa sendoari uko egiten ziotenak (Erresuma Batua eta Frantzia). Bi ikuspegi horien ondorioak izan ziren beraz ondoko urratsak.

Pariseko Itunaren bitartez (CECA), Altzairu eta Ikatzen Erkidegoarekin alegia, hasten da Europako integrazio ekonomikoa. Horren ildotik sortuko dira gero Europako Defentsarako Erkidegoa, eta Europako Energia Atomikoaren Erkidegoa. Azkenean, Spaak ministro holandarraren txostenak bildu zituen garapen ekonomiko eta sozialari begira ordura arte eztabaidaturiko helburuak, eta funtsean, bere inguruan adostutako akordioa dugu Erromako Ituna (1957).

Erromako Itunaren ondorioz sorturiko Europako Ekonomia Erkidegoa (EEE) sei estatuz osaturik zegoen: Alemaniako Errepublika Federala, Belgika, Frantzia, Herbehereak, Italia eta Luxenburgo. Geroztik, partaide berri bilakatuko ziren Danimarka, Erresuma Batua eta Irlanda (1973), Grezia (1981), Portugal eta Espainia (1986). Ondoren, 1995. urtean –behin Norvegiak bere ezetza gauzatuz gero– Suedia eta Finlandiaren partaidetza gehitu zen. Austriak, erreferendum baten bitartez –Suitzak egin zuenaz bestaldera– bere onspena eman zuen, gaurko Europako Batasunaren hamabosgarren estatua bilakatuz.

Espainiaren partaidetza, 10/1985 Lege Organikoaren bitartez plazaratu zen, horrela beste EEEko kideekin merkatu bakarra eratzeko printzipioarekin eta bere baitan kokatzen diren helburuekin bat etorriz. Espainiaren EEErekiko atxikimendua lege organikoaz gauzatzen da, Konstituzioaren 93. artikulua hala baimentzen duelako.

Erromako Itunaren 2. artikuluan Europako erakunde horren helburuak honela finkaturik zeuden: merkatu bateratua ezarriaz eta erkidegoko kideen politika ekonomikoak hurbilduaz, aurrerakuntza orekatu eta etengabea lortzea eta bizimailaren hobekuntza gero eta azkarragoa izatea, kideen artean harreman estuagoak sustatzeko.

Ondorioz, EEEren partaide diren estatu guztiak batera arituko dira industria, nekazaritza eta garraio arloko koordinaketa sortzearen eta (Lan Zuzenbiderako berebiziko garrantzia izango duena) pertsonak –merkantzia eta kapitalaz gain– estatu batetik bestera oztoporik gabe ibili ahal izan daitezen.

Ildo horretatik abiatuz, 1986. urtean etapa berri bat zabaltzen da Europaren eraikuntzan Akta Bakarraren sinadurarekin (Espainiak onartua, 4/1986 Lege Organikoaren bidez). Akta horren poderioz Europako barne merkatu bakarra gauzatu zen 1993. urtearen hasieratik, EEEko partaideen arteko aduanak desagertuz eta komuna den bakarren bat baliatuz kanpoko estatuei begira.

Hurrengo urratsa Maastrichteko Ituna izan da, 1992an sinatu eta 1993ko azaroan indarrean sartu zena (Espainiak bere onspena eman zion 10/1992 Lege Organikoaren bidez). Europako Batasuna helburutzat hartzen duen Itun honek diru batasuna lortzeko epemuga 1999ko urtarrilean ezarri zuen. Horrekin batera, hiritartasun europarraren aldeko lehen leihatila zabaltzen da, hamabost estatuetakoa hiritarrei Europako Parlamentuko eta botere lokaleko hauteskundeetan parte hartzeko aukera emanez, hamabost estatu horietatik edozeinen barruan beren egoitza kokaturik baldin badute. Aukera berri horrek hainbat konstituzioren aldaraztea ekarri du, besteak beste, Espainiakoa bere 13.2 artikuluan, Konstituzioak berak –95. artikulua– agintzen duenaren arabera.

Geroztik, 1997. urtean Amsterdamen sinaturiko Ituna, Maastrichteko Itunak irekitako ildotik doa, molde apal batean baldin bada ere. Maastrichteko eta Amsterdameko Itunak beraz, aduanaren desagertzeaz gain barneko mugak desagerraraztea dute erronka, nahiz eta gaurko estatuen egiturek beren horretan iraun epemuga finkorik gabe.

Aipaturiko Zuzenbide eratzailleak, hau da, nazioarteko itunen bitartez Europako Batasunaren Zuzenbide sortzailea denak, jarraipenik izan du Europako erakundetze horren ondorioz, beraren ildotik sortu den Zuzenbide eratorri delakoarekin, hots, Europako erregelamendu eta zuzentarauekin.

Gaur egun, Europako Batasunean biltzen diren elkarten ezaugarriak honako hauek dira:

1. Estatu kideen arteko adostasunaren bidez jaiotako dira.
2. Arlo mugatutakoak dira.
3. Estatu kide guztien botereak dituzte arlo hauetan, beraien ordezkari onartzeko eta erabiltzeko.

Orduan, hiru ezaugarri hauek lotuz, Europako Batasuna gai jakin batzuetan estatuaren gainetik erakunde bezala defini dezakegu. Azpimarratzekoa da ez gaudela nazioartekotasun hutsean. Honetan, LANEren ibilera lekuko, boterea estatuaren datza. Europako Batasunari, berriz, estatuaren zenbait botere transferitu zaio. Noski, honek ez du ekartzen estatuaren deuseztapena.

2.3.1. Europako Batasunaren Zuzenbidea

EEEren ordenamendu juridikoa arau berezi eta hierarkizatuen sistema partziala da. Zuzenbide hau kide diren estatuen barneko ordenamenduan barneratzen da nahitaez. Egoera honetatik bi alderdi

azpimarratu beharra dago: sistema partziala (arlokoa), Erkidegoek gaitasuna duten arazoetara mugatua izaten den neurrian; eta estatuen barne ordenamenduan gainjartzen dena, zeren eta Erkidegoen Zuzenbidearen aplikatzeko eremua kide diren estatuen lurraldea da, definizioz, eta EEEK haien gaietan kide diren estatuen soberania erabiltzen duelako.

Bestalde, Europako Zuzenbidea nazioarteko legeria baino gehiago estatuaren gainetikoa dugu; estatuen soberania ez da mugarrira berarentzat. Estatu kideek Europako Batasuneko arauak sortu eta gero ezin dituzte baztertu. Beren barneko zuzenbidearen kontra ere aplikatu behar dituzte.

1. Erkidegoen Zuzenbidearen iturri erregulatzaileak

Hemen planteatu nahi dugu zein diren Zuzenbide honen iturri formalak.

Erkidegoen Zuzenbidea hiru ataletan banatzen da bere sorkuntza dela kausa:

a) Zuzenbide sortzailea. Itun eraikitzaileak eta Itun aldarazleak (tratatu eraikitzaileak aldatzen dituzten tratatuak). Hauek barneko Zuzenbidean badute eragina, baina horretarako prezeptuak ezartzen duen erregelak garbia, zehatza eta baldintza gabekoa izan behar du.

b) Zuzenbide eratorria. Europako Batasunaren instituzioek egindako arauak, eta horrexegatik Zuzenbide instituzionala ere deitu ohi zaio. Tratatuaren arabera instituzioek emaniko arau multzoa. Zentzu horretan, Europako Batasuna arauak sortzeko sistema instituzionalizatua da, barneko Zuzenbidetik kanpo gertatzen dena eta honen gainean jartzen dena.

Honetan, bi multzo ditugu. Bata, EBk kanpoko estatuarekin egin ditzakeen nazioarteko tratatuak; eta bestea, barne arauak (bost motakoak direnak: erregelamendua, zuzentaraua, erabakia, gomendioa eta diktamena).

c) Zuzenbide osatzailea. Aurreko biak osatzeko erabiltzen diren tresnak. Honako hauek izaten dira: Europako Batasunaren Justiziako Auzitegiaren epaiak (berebiziko garrantzia dutenak), Erkidegoen Zuzenbidearen printzipio orokorrak, EBko ohitura eta, azkenik, nazioarteko Zuzenbidearen printzipioak.

Honek guztiak "acquis communautaire" (erkidego multzoa) eratzen du. Estatu bat erkidegoei atxiki zaienean, legeria osoa sartu behar du bere ordenamenduan, baina hau ez da egiten bat-batean, aro iragankorretan eta epeka baizik. Epe horiek desberdinak izan daitezke gaiak direla kausa, eta bakarrik guztiak amaitzean da erkidegoen ordenamendua bere osotasunean aplikagarria estatu horretan.

2. Zuzenbide eratorriaren arau motak (barne arauak)

Esan dugunez, bost dira formaz eta eraginez desberdinak direnak. Banan-banan aurkeztu aurretik, eskematxo orokorra eskainiko dugu.

ARAU MOTA	JASOTZAILEA	ERAGINKORTASUNA	APLIKAZIOA
<i>Erregelamendua</i>	<i>guztiak</i>	<i>osoa</i>	<i>berehala</i>
<i>Zuzentaraua</i>	<i>kide diren estatuak</i>	<i>helburuetan</i>	<i>bidezkoa</i>
<i>Erabakia</i>	<i>(kide diren estatuak edota partikularrak)</i>	<i>osoa</i>	<i>berehala</i>
<i>Gomendioa</i>	<i>kide diren estatuak</i>	_____	_____
<i>Diktamena</i>	_____	_____	_____

Erregelamendua izaera orokorreko araua da; bete beharrekoa da puntu guztietan eta kide diren estatu guztietan zuzenean aplikagarria²⁵.

25. Ikus, Europako Ekonomia Erkidegoaren Erromako Itunaren 189 artikulua.

Arteztarauak, aldiz, helburuetan bakarrik behartzen du; hots, kide den estatu bakoitzak erabakitzen ahal du zer nolako bide juridikoak erabili behar dituen helburu horiek gauzatzeko. Beraz, zeharkako aplikazioa du eta jasotzaileak kide diren estatuak dira soilik.

Erabakiak puntu guztietan behartzen badu ere eta zuzenean aplikagarria bada ere, jasotzailea zehatza da eta ez orokorra (kide den estatu bat edo pertsona jakin bat).

Beste biek ez dute behartzen eta Europako Batasunaren gai bati buruzko iritzia islatzen dute²⁶.

Lehenengo hirurak benetako arau juridikoak ditugu, beste biak, berriz, ez dira arau juridikoak.

Nola lor daiteke Europako Erkidegoen Zuzenbidearen aplikazioa kide diren estatuetan? Europako Erkidegoen Zuzenbidearen bi ezaugarriren bidez: eragin zuzena eta erkidegoen Zuzenbidearen lehentasuna.

Eragin zuzena Europako Erkidegoen zenbait arauen kualitatea da:

-Kide diren estatuen sistemetan berehalaxe sartzen dira: gizabanakoen arteko harremanetan nahiz administrazioarekikoetan ondorioak izaten dituzte, betebeharrak eta eskubideak sortzen dituzte, eta epailearen aurrean norberak auzi batean alega ditzake. Europako Batasunaren baitan arauak egin eta argitaratuz gero, estatuak ez dituzte zertan berronetsi, ez eta zertan argitaratu beren aldizkari ofizialetan, dagonekoz aplikagarriak baitira.

Laburbilduz, eskubide subjektiboak sortzaileak izaniko EEEn arauak zuzenean alegatzeko posibilitatea.

Zer arautan datza? Zuzenbide sortzaile osoan. Baita Zuzenbide eratorrian ere (erregelamenduetan, erabakietan eta nazioarteko tratatuetan).

-Zuzentzarauak printzipioz ez dute eragin zuzenik, zeharkako edo bitarteko arauak ditugu. Hori dela eta, estatu batek ez badu bete zuzentzariu batek leporatzen dion eginkizuna, zer gertatzen da? Zuzentzarauak eskubide subjektiboak sortzen baditu eta nahitaezko epean kide den estatuak ez badu betetzen, orduan badu eragin zuzena. Hau da, dagokion epea igaro eta gero, estatu bateko hiritarrak alega ditzake auzi batean zuzentzarauak emaniko eskubideak, nahiz eta estatu horrek ez gauzatu garatzeko legerik.

Eragin zuzena izan duten EEEn arauak kide diren estatuen arauen gainetik dute lehentasuna (baita haien konstituzioaren gainetik ere). Estatu arau guztien gainetik daude.

Ondorioz, Erkidegoen horrelako arau baten eta estatu barneko aruaren artean gatazka baldin badago, erkidegokoa da aplikatu behar dena. Baita barneko araua konstituzioa bada ere²⁷ (Kasu honetan konstituzioa aldatu beharra egongo da, baina hori estatuaren arazoa da).

Ezaugarri honen justifikazioa Justiziako Auzitegiak dioenez subiranotasunaren lagapen mugatuan datza. Bere 1964.07.15.eko epaian baieztatzen duenez, Erkidegoak eraikitzean kide diren estatuak beren subiranotasunaren zati bat lagatu badiete, horren menpean egongo dira.

Erkidegoari atxikimendua ematearen ondorioak: hierarkia arautzailea.

Espaniako Konstituzioaren 93. artikulua nazioarteko instituzioei lege organikoaren bidez Konstituzioko ahalmenak lagatzea onartzen eta baimentzen du. Hau gauzatu egin zen Erkidegoei atxikitzean. Lagatu bazituen, jadanik ahalmen horiek ez daude Espainiaren esku, Erkidegoen esku baizik.

26. Bereizteketan, diktamena hirugarren batek eskaturik atera ohi da eta gomendioa Europako Batasunaren instituzioek beren borondatez atera ohi dute.

27. Baina lehentasuna ez da hierarkian oinarritu behar (zaila baita onartzea zuzenbide sistema batean konstituzioa baino goragoko araurik dagoela), bestelako printzipioetan baizik: eskumenean edo berezitasunean.

2.3.2. Europako Politika Soziala

EEEren politika soziala –Europako Batasunaren tenore honetan ere– ezer gutxi garatu da Erromako Itunaren garaitik gaurdaino. Eta hori hala izan da, Zuzenbide eratzaillearekin ondorengo Zuzenbide Komunitarioa bat etorriko delako, non, salbuespenik gabe, ekonomiaren nagusigoak arlo sozialaren bazterketa eragingo duen.

Erromako Itunak, bere 48. artikuluan, langileen joan-etorri askea aldarrikatzen du. Langileen mugikortasuna erabat baldintzatuta dago EEEk bermatzen duen kapitalaren joan-etorri askearengatik, enpresak kapitalaren logikaren arabera sortu eta itxi egiten direlako.

Lan merkatuaren batasuna langileen joan-etorri askean oinarritzen da, nazionalitatearengatik gutxiespenak galaraziz. Halaz ere, ordena publikoaren arrazoiengatik askatasunez joan eta etortzeko eskubide hori oztopa daiteke, estatuz kanpoko leku batetik datorren langileari sarrera ukatuz edo –Estatuaren barruan baldin badago– langilea kanporatuz.

Langilea zer den argi dago Europako Batasunak jadanik indarrean daukan Zuzenbidearen baitan, 1982. urtean Europako Justizia Auzitegiak emandako ebazpenari esker. Funtsean, Erkidegoko langile orok tratu berdintasunaren printzipioaz bermaturik ditu bere eskubideak lana bilatzerakoan, lan baldintzei dagokionez eta baita babes sozialari dagokionez ere.

Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezik, gainerako arlo sozialei buruzko EEEk hartutako neurriak oso urriak izateaz gain ez dira bat ere zehatzak izan orain arte.

Delako “ondare sozial europarra” edo Zuzenbide sozial komunitarioa hain txikia da, Europako instituzioak europar Zuzenbide soziala sortzen ausartu ez direlako. Nahiago izan dute –nahiz eta kontraesan nabarmenetan erori– dauden estatuetako Lan Zuzenbide desberdinekin jarraitzea unean uneko nolabaiteko konponketak bilatuz, Europako Lan Zuzenbidea eraikitzea baino.

Akta Bakarrak ekarpen propio bat dakar arlo sozialari dagokionez: elkarrizketa sozialarena, hain zuzen, Europako kohesio ekonomikoa eta soziala bururatzeko. Helburu hau, protokolo baten bidez, Erromako Itunaren hirugarren atalari erantsi zaion titulu berrian finkaturik geratu da.

Hamabi estatuetako ministro banaz osaturik zegoen EEEko Kontseiluak, 1989ko abenduaren 9an Estrasburgon egindako bilkuran, Langileen Funtsezko Eskubide Sozialen Karta Komunitarioa onartu zuen. Bainan Erresuma Batuaren desadostasunarengatik Maastrichteko Aktatik at geratuko da, Aktari itsatsia halaz ere eranskin gisa.

Zuzenbide eratzailleari dagokionez, Akta Bakarrak errepikatu eta hedatu egiten du Erromako Itunak bere 117 eta 118 artikuluetan aurrikusten zuena, hau da, langileen arteko berdintasuna lortzeko langile ororen bizi maila eta lan baldintzak aztertzeke beharra, EEEri dagozkion sistema sozialak harmonizatuz eta estatu bakoitzean dauden Zuzenbideko arauak hurbilduz (117 art.). Horrekin batera, EEEko partaideen arteko elkarlana sustatzea ere, ondoko arloetan bereziki: enplegua, Lan Zuzenbidea eta lan baldintzak, lanbide heziketa, gizarte segurantzza, lan istripu eta lanbide gaixotasunen babesa, laneko osasuna eta, azkenik, sindikatuak eta negoziazio kolektiboa (118 art.)

Halaz ere, Maastrichteko Itunaren ondorioz (1992) hainbat arlo EBren eskumenetik kanpo gelditu dira oraingoz, eta bereziki honako hauek: soldatak, sindikatzeko eskubidea, eta greba eta ugazaben itxierari buruzko erregulazioak (Maastrichteko Aktaren Politika Sozialari buruzko Eranskinaren 2.6 art.)

Beraz, Erromako Itunak finkatu zuen politika sozialak, hamabost estatuentzat derrigorrezkoa denak, indarrean jarraitzen du: horrela, arestian aipaturiko Karta Komunitarioa (hamaika estatuek onarturikoa) eskaintza irekitzat hartu behar da soilik.

Zuzenbide Komunitarioari dagokionez –eta laneko segurtasun eta osasunaren arlotik kanpora begira– EEEk emandako erregelamenduak eta zuzentarauak ondoko zerrenda honetan ikusiko den bezala, azkar jorratuak dira:

a) Langileen joan-etorri askeari buruzkoak :

- EEEko 68/1612 Erregelamendua, 1968ko urriaren 15ekoa.
- EEEko 70/1251 Erregelamendua, 1970eko ekainaren 29koa.
- EEEko 64/221 Kontseiluaren Zuzentaraua, 1964ko otsailaren 25ekoa (ordena publikoari dagokionez).
- EEEko 68/360 Kontseiluko Zuzentaraua, 1968ko urriaren 15ekoa (langileen familiei dagokienez), 72/194 Zuzentarauaz osaturik.
- EEEko 77/486 Kontseiluko Zuzentaraua, 1977ko uztailaren 25ekoa (langileen seme-alaben eskolatzeari buruz).
- EEEko 96/71 Kontseiluko Zuzentaraua, 1996ko abenduaren 16koa, Estatu batetik bestera zerbitzu jakin baterako igorritako langileei buruzkoa.

b) Diskriminazio mota guztien aurkakoak :

- EEEko 75/117, 76/207, 79/7 eta 86/378 Kontseiluko Zuzentarauak (Erromako Itunaren 119. artikulua hedapenerako, hau da, gizon/emakumearen berdintasuna).
- EEEko 75/129 eta 77/87 Kontseiluko Zuzentarauak (Kaleratze kolektiboari buruz). Geroztik aldatuak 92/56 eta 87/164 zuzentarauen bidez.
- EEEko 80/987 Kontseiluko Zuzentaraua (enpresariaren kaudimenik ezaren ondorioetatik babesteko).
- EEEko 91/533 Kontseiluko Zuzentaraua (enpresariak lan kontratuari buruz langileei eman beharreko informazioaz).
- EEEko 93/104 Kontseiluko Zuzentaraua (lanaldiaren antolaketari buruzkoa).
- EEEko 94/33 Kontseiluko Zuzentaraua (gazteen lan babesari begira).
- EEEko 96/34 Kontseiluko Zuzentaraua (seme-alaba zaintzeko, gurasoei zor zaien baimenez).

Arautegi horri, produkzio arlo ezberdinetan laneko osasun eta segurtasunari buruz dauden zuzentarau mordoak gehitu beharko zaio, eta bereziki 89/391, 1989ko ekainaren 12koa eta 91/383, 1991ko ekainaren 25ekoa, biak zuzentarau orokorrak, arloko zuzentarauez osatu beharrekoak baitira.

Aipatutako EEEko erregelamendu eta zuzentarauek ez diote oztoporik ezarriko Europako partaideen barneko legeriari bertako langileei baldintza hobekak eskaintzeko, EEEko arautegiaren gutxienekoak errespetatzen badira (Erromako Itun. 118, 3, art.)

2.3.3. Elkarrizketa soziala

Akta Bakarrak, orobat, ekarpen propio bat dakar arlo sozialari dagokionez: elkarrizketa sozialarena, hain zuzen, Europako kohesio ekonomikoa eta soziala bururatzeko.

Ekarpen berri gisa kontsidera genezake ikusirik Erromako Itunaren 118 B artikuluan elkarrizketa sozialari buruz egiten zen aipamena askoz ahulagoa zela, non Europako Batzordeari nolabaiteko aholkua ematen zitzaion solaskide sozialen artean horrelako esperientziak bultzatzen zitzaizkien.

Akta Bakarrak, berriz, elkarrizketa sozialari bultzada esanguratsua ematen dio, Europako Kontseiluaren araugile ekimenaren parekoa kontsideratuz, hau da, honen osagarri edota ordezkozkat joaz. Helburu berri hau, protokolo baten bidez, Erromako Itunaren hirugarren atalari erantsi zaion titulu berriaren finkaturik geratu da.

Elkarrizketa sozialak dagoeneko kontsulta mailako ondorioak izan ditu gehienbat. Orotara, 1991ko urriaren 31n Europako ugazaben eta sindikatuen elkartearen artean egindako akordioa –arestian aipatutako Langileen funtsezko eskubideen Karta Soziala (gero, Maastrichteko Itunaren itsatsia geratuko dena) izango litzateke bere lorpen garrantzitsuena.

Hemendik aurrera, Europako Batasunaren Itunak dakarren subsidiaritate printzipioari esker, Europako legeria sozialak elkarrizketa sozialaren ondorioz lortutako akordioaren aurrean men egin beharko du, oraingo honetan akordio hauek lehentasuna dutelako, hots, jadanik legeriaren parekoak ez direlako, haiek honi aurre hartu baitiote (protokoloaren 3. eta 4. artikulua).

Europako solaskide sozialen bitartez egindako hitzarmenak bi eratan jar daitezke indarrean:

a) solaskideen artean ezarritako prozeduraren bidez, EEEko kide diren estatuen barneko legeria errespetatuz, eta

b) Europako Kontseiluak emandako erabaki baten bidez –hitzarmen kolektiboaren *erga omnes* hedapenerako ematen diren antzekoa– solaskide sozialek hala eskaturik Batzordearen onespenerarekin batera (EBIren 4.2.3 artikulua).

Halaz ere, azken aukera honekin, hainbat galdera erantzun gabe geldituko da oraingoz, kide diren estatuek ez dutelako derrigorrez onartu behar Europako Kontseiluaren aipatutako erabakia, ez eta beren barneko legeria egokitu ere (EBIren 2. Aldarrikapenaren 4,2. artikulua).

Funtsean, beraz, Europa mailan ez dago oraingoz benetako negoziazio kolektiborik, nahiz eta jadanik posible izan haren gauzapena.

2.3.4. Fondo Soziala

Erromako Itunaren 123. artikuluan EEEk dituen helburu sozialak aurrera eramateko baliabide gisa fondo sozial baten sorrera aurreikusten da, langileen lan aukerak hobetzeko eta beren eskubideak eta segurtasuna bermaturik gera daitezen.

Fondo Sozialaren kudeaketa Europako Batzordearen ardurapean kokatzen da, komite hirukoitz baten laguntzarekin (kide diren estatuen, langileen eta ugazaben ordezkariak osaturik dago). Europako Kontseiluak emandako 2052/88 Erregelamenduan aurkitzen du Fondo Sozialak bere oinarritzko araua, geroago bere garapenerako osatuta, 4255/88 Erregelamendu honen bidez.

Nahiz eta –bere hastapenetik– Europako enplegu politikaren finantzamendurako oinarritzko tresnatzat jo izan den Fondo Sozialak ez du eragin handirik erakutsi hainbat kide diren estatuen baitan pairatutako birmoldaketa industrialetan. Halaz ere, bere eginkizun nagusia nabaritu da Europako lurralde atzeratu eta desindustrializatueta, bai lanbide heziketaren arloan eta baita langabetuentzat bideraturiko programetan ere.

EEEko instituzioekiko atxikimendua gauzatu eta gero, Espainiak egokitu behar izan zuen bere barneko legeria Fondo Sozialeko laguntzak jaso ahal izateko, delako “Unidad Administradora del Fondo Social Europeo” sortuz, azaroaren 25eko 1492/1987 Errege Dekretuaz.

Espainiako erakunde kudeatzaile hori Lan Ministerioaren pean kokatzen da; eta ministerio horrek emaniko 1991ko irailaren 24ko Aginduarekin –Fondo Sozialaz kofinantziaturiko proiektuak bideratzeko– oinarri erregulatzaileak finkatuak gelditu dira.

2.4. Nazioarteko beste arauak

Arestian esan dugunez (2.1), EKren 10.2 artikulua arabera, giza eskubideei buruzko nazioarteko hitzarmenek berebiziko garrantzia dute Lan Zuzenbidearen baitan. Hori dela eta, LANE eta EB erakundeetatik kanpo Espainiako Erresumak hainbat hitzarmen sinatu eta berretsi ditu, eta kontuan hartzekoak dira nahitaez.

Horien artean, besteak beste, Europako Kontseiluaren baitan hartutakoak, hala nola, “Giza eskubide eta funtsezko askatasunen babeserako” Erromako Hitzarmena (1950) eta Europako Karta Soziala (1961). Era berean, NBEtik jalgitakoak, alegia, “Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala” (1948) eta “Eskubide zibil eta politikoa” eta “Eskubide ekonomiko, sozial eta kulturaleri buruzko Hitzarmenak” (1966).

Espainiar Erresumak, arlo sozialari dagokionez, munduko beste estatu askorekin adostutako alde biko edo alde anitzeko hitzarmenez gain, Europako beste estatu batzuekin 1993ko uztailaren 23an Schengen hirian kanpoko inmigrazioaz adostatutakoa –1995eko martxoaren 3tik indarrean dagoena– eragin eta garrantzi apartekoa da. Izan ere, Schengenen Akordioaren bitartez EBko barneko mugen kontrolak arinduak izan diren bitartean, kanpoko mugak arras hertsia gelditu dira, Europako ekialde eta hegoaldeko datoren emigratio klandestinoari begira, neurri horien ondorioak orain arte pairatu ditugun artean, latzenak izan arren.

testu barneko kontraesanek eredia arriskuan jartzen dute. Funtsezko eragilea kontsentsua izan zen. Kontzeptu horren atzean dagoena besterik bada ere, praktikan alderdien arteko lasterketa modura ulertu zen; ez zen egon adostasunik printzipioetan eta talde bakoitza, edonon, bere printzipioak sartzen saiatu zen.

Zentzu horretan Konstituzioa zehatzegia dela, zehaztapen asko eta printzipio gutxi dituela esan dezakegu. Jakina, izaera horrek nahitaezko bihurtu ditu garatzeko arauak.

Hiru aspektutan biltzen dugu eredu hori: Zuzenbidezko estatu soziala; lan harreman kolektiboen eredia; eta, azkenik, eredu ekonomikoaren eta lan harreman indibidualaren edukiaren aipamenak.

1. Zuzenbidezko estatu soziala

Zentzu honetan, bereziki interesatzen zaigu Konstituzioaren 1. artikuluko 1. lerro-multzoko adierazpena: Espainia Zuzenbidezko estatu sozial eta demokratiko bezala definitzen da. Konstituzioaren 9.2 artikulua horren garapena da: bertan justizia materiala garatzeko deia egin zaie botere publikoei, hauek errealitatea askatasun, berdintasun eta parte-hartzearen arabera egitura dezaten.

Beraz, estatuaren izaera horrek bi ardatz ditu: elkartasuna eta egoera desberdinei tratatu desberdina ematea; eta bi ardatz horiek ez dute berdintasunaren printzipioa apurtzen, alderantziz baizik.

Oro har, horretarako, aritzeko ildo nagusi bi aurkezten dira:

- a) Bizirik irauteko bideak bermatzea (esate baterako, Konstituzioaren 35.1 artikuluan lanaren bidez edo 41 eta 50 artikuluetan, ordezkotzaren kasurako).
- b) Ahuleziako egoerak konpentsatzea (adibidez, Konstituzioaren 28.2 art. langileentzat inplizituki, 39.4 art. umeentzat, 41. art. langabeentzat, e.a.)

Konstituzio Auzitegiak Lan Zuzenbidearen onarpen konstituzionaltzat jo du Zuzenbidezko estatu soziala⁷. Erakunde honen arabera, "Zuzenbidezko estatu" estatuak egindako eskubide multzo baten aitortzea bazen, "Zuzenbidezko estatu soziala" esapideak eskubideen multzoa ikuspuntu sozial eta kolektibotik bermatzea islatzen du.

Konstituzio Auzitegia harantzago doa, esamolde horri eraginkortasuna eman baitio. Auzitegiaren arabera, "Zuzenbidezko estatu soziala" adierazpenak bi gauza dakartza. Alde batetik, lorpen sozialen garrantzia gisa aurkezten da. Bestetik, talde menpekoen interesak defendatzeko bideen legezkotasunaren onarpena da. Ildo horretatik, Konstituzio Auzitegiaren arabera, Zuzenbidezko estatu sozialaren izaerak lan eta enpleguen egoera minimoen arautegia justifikatu dezake, edo baita greba eta ugazaben itxieraren tratamendu desberdina ere. Azkenik, esan behar da aipu horretan aurkitzen dutela beren zilegitasuna prozedurazko berezitasun batzuek (esate baterako, langileentzat justizia dohainik izateak, baina ez enpresarietzat).

2. Lan harremanen sistema edo harreman kolektiboen eredia ondoko puntuetan labur daiteke:

- a) Konstituzioaren diseinua lan arloan lan harremanaren kontzeptu dialektikotik abiatzen da. Gatazka interes kontrajarrien ondorio bezala ikusten da, eta beraz, onartzen da eta beharrezkotzat jotzen.

Konstituzioaren 7. artikuluan interes kontrajarriak ordezkatzeko eta defendatzeko subjektu kolektiboak –sindikatuak eta enpresari elkarteak– aipatzen dira⁸. Beraz, elkarte pribatu batzuei

7. Ikus, besteak beste, Konstituzio Auzitegiaren 3/1983 Epaia.

8. Honetaz hiru ohar txiki. Bai sindikatuei bai enpresari erakundeei leporatzea estatuaren oinarri izatea gehiegizkoa da gure ustez, azken batean eremu pribatuetan aritzen baitira batik bat. Bestetik, azpimarratzekoa da sindikatuen integrazioa, debekatuta egotetik estatuaren oinarriak izatera pasatu baitira (horrek sindikatuen burokratizazioa areagotu du). Eta azkenik, testua nahasia da. Zelan ulertu, bestela, erakunde horiek beren interes propioak defendatzeko "laguntzen" dutela? Haien interes propioak baldin badira, ez dute "laguntzen", "defendatu" egiten dituzte beren interesak, besterik gabe.

helburu publikoak lortzea esleitzen zaie. Era berean gatazkarako presio bideak onartzen dira (Konstituzioaren 28 artikuluan greba, 37.2 artikuluan beste guztiak orokorki). Hala eta guztiz ere, alde bakoitzaren indar desberdinak kontuan hartuz, indar desberdinaren printzipioa gauzatzen da, langileari aitortzen zaizkion defentsa bideak ezin baitira Konstituzio garantietan enpresarienekin parekatu, langileen ahulezia konpentsatzeko.

- b) Autonomia kolektiboa, interes kontrajarriak konpontzeko botere autonomo gisa gorpuzten da. Nolabait, langileen ordezkarien eta enpresarien arteko akordioetarako arloko araugintza gordetzen da, aurreko erregimen politikoaren erabateko heteronomia arbuiauz. Konstituzioaren artikulua berean, 37.1. art.an, hitzarmen kolektiboen indar loteslea aipatzen da.
- c) Estatuaren parte-hartzea segurantza sustatzera mugatzen da. Autonomia egoteak ez dakar estatuaren erabateko abstentzionismoa, baina are gutxiago estatuaren protagonismo absolutua. Estatuaren lan arloko arautzea gutxienekoak ezartzera mugatzen da, helburu bereziak lortzeko xedeaz (adibidez, sexu berdintasunean, soldatan, eta abarretan).

3. Konstituzioaren eredu ekonomikoa eta lan harremani buruzko aipuak

Eredu ekonomikoen gainean, besteak beste, hurrengo puntuak aipatu behar dira:

- a) Jabetza pribatuaren izaera soziala (Konstituzioaren 33. art.);
- b) aberastasun oro interes orokorraren menpean dago (128.1 art.);
- c) enpresa askatasuna merkatu ekonomiaren barruan aitortzen da, interes ekonomiko orokorra muga izanik.

Hirugarren puntua bitan bana daiteke: enpresak sortzeko askatasuna, alde batetik; eta garatzeko askatasuna, bestetik. Askatasun horren baitan bilatu behar da enpresariari bere enpresa zuzentzeko edo gidatzeko aitortzen zaion boterearen justifikazioa.

Lan harreman indibidualei buruz –zeharka, zuzenean baino gehiago– eredu minimoa topa dezakegu. Ohar garrantzitsuenak honakoak dira: a) Lehenago aipatu dugun enpresaren askatasuna eta enpresariaren gidatzeko botere horren gauzatzea giza baliabideei dagokienez; b) lan egiteko eskubidea (ez da enplegu kreditu bezala ulertzen, baizik eta enplegura heltzeko berdintasunaren zentzuan); c) langileari lanbide eskubideak bermatzen zaizkio (EKren 35.2. art.) eta horien artean, lanbide askatasuna (azken hau, lan egiteko behararen muga bezala aurkeztua izan da); e) azkenik, langilea hiritarra izanik, oinarritzko eskubideak bere alde ditu enpresa barruan dagoenean.

Azkenik, Konstituzioak estatuari langileek enpresan duten parte-hartzea bultzatzeko agindua ematen dio, enplegu beteko politika burutzeko, eta lanbide hezkuntza eta birmoldaketa bermatzeko. Horrez gain, 129.2 artikulua araberak, botere publikoek bideak ezarriko dituzte langileei ekoizpen bideen jabetzera heltzea errazteko. Artikulu berean elkarte kooperatibak sustatzeko agindua jasotzen da.

1.2.2. Konstituzioaren eskubideak eta haien garantiak

1978.eko Konstituzioan, eta oro har guztietan, bi atal bereiz ditzakegu;

Alde dogmatikoa, Konstituzioak ontzat hartuko dituen eta zainduko dituen printzipio, balio eta eskubideak biltzen dituena.

Alde organikoa, estatuaren eratze eta antolakuntza, eta baita botereen arteko banaketa ere ezartzen duena.

Guri, une honetan batez ere alde dogmatikoa interesatzen zaigu. Karl Loewenstein-ek konstituzioen artean banaketa interesgarria proposatu zuen: konstituzio arautzaileak eta konstituzio nominalak. Zein da desberdintasuna? Lehenengoetan, alde dogmatikoa zuzenean da aplikagarria; eta bigarrenetan, berriz ez, lege garapena eskatzen baitute.

Espainiako azken Konstituzioa lehenengoen ildoan dago. Haren 9.1 artikulua honela baitio: «...hiritarrak eta botere publikoak Konstituzioarekin eta ordenamendu juridikoaren beste guztiarekin loturik daude». Hortik erraz ondoriozta daiteke Konstituzioa ordenamendu juridikoaren zati bat dela (bere aplikagarritasunean inolako diferentziarik ez duena). Eta gainera, botere publikoak lotetsi ditu, baita epaitzeko boterea ere; beraz, azken honek ezin du inolako desberdintasunik egin Konstituzioaren printzipioekin.

Bestetik, 1978.eko Konstituzioan eskubide subjektiboak arautzerakoan hiru eskubide talde bereizten dira:

- a.- Oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak.
- b.- Hiritarren eskubide eta askatasunak.
- c.- Politika sozio-ekonomikoaren printzipio gidariak.

Banaketa horrek ez dakar maila juridiko desberdina, hau bat eta bakarra baita testu osorako. Gainera, gure ustez, nahiko bitxia da eskubide batzuk besteak baino garrantzitsuagoak direla baieztatzea. Esate baterako, greba eskubidea lehenengo multzoan dago eta lana, berriz, bigarrenean, baina hori dela eta, ezin da esan greba eskubidea lanerako eskubidea baino garrantzitsuagoa dela. Konstituzioaren egileen arabera, printzipio eta eskubide batzuek babes handiagoa behar zuten eta horregatik goiko sailkapena. Horrela, lehenengo adibidearekin jarraituz, argi dago posiblea dela greba eskubideak lan eskubideak baino babes handiagoa eskatzea (lana izateko eskubidea –teorian bederen– inori ez zaio ukatzen, greba egitea, ordea, ia-ia guztiei Konstituzioa agertu arte).

Konstituzioan, babesa kokapenaren arabera eginda dago: zenbat eta hasieratik hurbilago, hainbat eta babestuago.

Multzo bakoitzean gauza bera ikusiko dugu: kokapena, bermeak (ezaugarriak), eta eskubide horien artetik lanekoak direnak.

1.2.2.1. Oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak

Honen kokapena hauxe da: 1. Tituluko 2. kapituluko 1. atalean, zehatzago esateko, 15. artikulutik 29.era. Hala ere, 14. artikulua (berdintasun printzipioa) babes bera du, nahiz eta 2. atala baino lehen egon, eta hori nolabait eskubide guztientzat ataria eta ulerpidea delako.

Eskubide multzo honek babes handiena izaten du. Ondoren ikusiko dugu bermatzeko sistema hori.

1. Zuzeneko eraginkortasuna
2. Lehentasuna
3. Botere Publikoentzat lotesle izatea.
4. Legegaiak. Lege organikoaren gaia⁹
5. Inkonstituzionaltasunari buruzko errekurtsoa
Honen barruan, baina era desberdina dela kontuan izanik, inkonstituzionaltasunari buruzko galdera azter dezakegu.
6. Babes errekurtsoa

9. Hala ere, Konstituzioan legegaiarena eta oro har prozedurak bakarrik dira aplikagarriak Konstituzio osteko arauentzat. Aurreko legeriari ez zaio aplikatzen. Lan arloan ikus honi buruz, Konstituzio Auzitegiaren 11/1981 Epaia.

7. Epaitzeko babes berezia (lan jurisdikziorako Lan Prozedurako Legearen 174-181 art.ak).

8. Konstituzioa aldatzeko prozedura itxiagoa

Eskubide multzo honetatik, zeintzuk dira bereziki laneko eskubideak?

28. artikuluan, lehenengo lerro-multzoan (28.1. art.), sindikatzeko eskubidea dugu eta hurrengo multzoan, 28.2. art.an, greba eskubidea.

Bi eskubide hauek ezaugarri bi dituzte amankomun. Alde batetik, oso zabalak dira: sindikatzeko askatasuna guztiei aitortzen zaie, eta greba eskubidea ere gauza bera. Beste aldetik, bereziak dira. Badaude zentzu orokorreko eskubide paraleloak aitorturik. Horrela, 22. art.an elkartzeko eskubide orokorra erregulatzen da. Jakina, sindikatzeko askatasuna ere bada elkartzeko eskubidea, baina ñabardura bereziarekin: langileen batzeko eskubidea, langileak diren heinean. Greba eskubideari bagagozkio, 37.2 art.an aurki daiteke haren paraleloa: bertan (37.2 art.) gatazka kolektiboko neurriak hartzea onartzen da; eta greba eskubidea, nahiz eta berezia izan, gatazka kolektiboko neurria dugu. Bi hauek erabat laneko eskubideak dira.

Aipaturikoez gain, 25. artikuluko 2. lerro-multzokoa aipa daiteke, kartzelapeko gizakien lan egiteko eskubidea eta gizarte segurantzako ondasunak izateko eskubidea.

Horrek ez du esan nahi beste artikuluko guztiak Lan Zuzenbidean aplikagarriak ez direnik. Alderantziz, asko eta asko erabiltzen dira, baina ez dira lan harremanetarako artikuluko bereziak. Aipatu ditugunak, bai.

1.2.2.2. Hiritarren eskubideak eta askatasunak

Eskubide hauen kokapena hauex da: 1. titulua, 2. kapitulua, 2. atala, 30-38 artikulua.

Garantiak:

1. Lege arrunteko gaia.
2. Inkonstituzionaltasunari buruzko errekurtsioa. Baita ere inkonstituzionaltasunari buruzko galdera (ik. beherago aipatzen den adibidea, 1981.07.02ko epaia).
3. Botere publikoak lotetsi ditu.
4. Zuzeneko eraginkortasuna. Hauetan, egon badago zalantzarik zuzeneko eraginkortasuna duten ala ez. Modu errazean esateko, eskubide hauek zuzeneko eragina baldin badute, Konstituzioko testuek eskubide subjektiboak sortzen dituzte? Besterik gabe, alega daitezke epai batean?

Nahiz eta adostasunik ez egon, doktrinaren zatirik handiengan pentsatzen da badutela zuzeneko eraginkortasuna. Gure iritzia ere horixe da. Bi arrazoiengatik. Lehenengo eta behin, printzipio gidariei buruzko arrazoi bategatik, *a sensu contrario* argudioa erabiliz. Printzipio horietaz Konstituzioak argi eta garbi ezartzen du auzitegi arruntetan bakarrik alega daitezkeela lege batean garaturik badaude. Orduan Konstituzioak kasu batean egoera hori ezartzen badu eta beste guztietan ez, beste kasu guztietan ez da izango beharrezkoa hori eragina izateko¹⁰.

Eskubide multzo honetakoek konstituziozko beste bermerik ez dute.

10. Bestelako arazoa da zelan ulertu lan egiteko eskubidea. Horretarako, erantzuna Konstituzio Auzitegiaren (KA) epai batean aurkituko dugu (hain zuzen ere, 1981eko uztailaren 2ko epaian). Ebazpena emateko, KAK lan egiteko eskubideaz egin zuen gogoeta, esanez eskubide subjektiboa zela. Baina nolabait moldaketa egin zuen, zeren eta Auzitegiaren arabera, Konstituzioaren 35 artikuluko esapidea lan kontratazioan diskriminaziorik ez izateko eskubidea eta lanean jarraitzeko eskubidea –legezko zioaren kasuan izan ezik– aitortzera mugatzen baita. Moldaketa egin zuela esan dugu 14. art.ak maila orokorrean gauza bera arautzen duelako. Beraz, Auzitegiak inola ere ez du enplegu bat izateko eskubide bezala definitzen lan egiteko eskubidea.

Hauetan bereziki lanekoak hauexek ditugu:

35. artikuluan lan harremanetako gizabanakoaren ikuspuntua onartzen da. Eta 37. artikuluan, berriz, ikuspuntu kolektiboa onesten da.

Lehenengo artikuluan honelako eskubideak agertzen zaizkigu: lan egiteko eskubidea; lanbidea eta ofizioa libreki hautatzeko eskubidea; lanbidean aurreratzeko eskubidea; ordainsari nahikoa izateko eskubidea, bai langilearen beharrianak bai bere familiakoenak asetzeko; eta, azkenik, sexua dela kausa lanean diskriminatua ez izateko eskubidea.

Azken honetaz zerbait azpimarratu nahi genuke. Batetik, oso nabarmena da 14. artikulua oihartzuna. Bestetik –eta honetan duda izpirik ez dago gure iritziz– emakumea lanean diskriminatua izan dadin debekatzea da prezeptu honen lege gogoia (“*ratio legis*”). Baina Konstituzio Auzitegiak ez du hala ulertu, bi sexuentzat neutrala balitz bezala baizik. Horregatik ez du diskriminazio positiboa¹¹ onartzen. Are gehiago, kontrakoa badirudi ere, Konstituzio Auzitegiaren epaiak batik bat gizonentzako berdinketak lortzeko xedeaz eman dira. (Alarguntza sorospena, Konstituzioa baino lehenagoko egoeran emakume alargunari bakarrik aitortzen zitzaion. Konstituzio Auzitegiak, gizonentzako alargunarentzat pentsiorik ez ematea diskriminatzailea zela eta, egoerak berdindu egin zituen).

35.2 art.an legeak langileen estatutua arautuko duela ezartzen da; agindu hau 8/1980, martxoaren 10eko Langileen Estatutuari¹² buruzko legeaz bete zen.

37.1 art.an langileen eta enpresarien arteko negoziazio kolektiborako eskubidea onartzen da, gehituz hitzarmen kolektiboen indar loteslea babesten dela. Azken adierazpen hau, doktrinaren zatirik handienaren arabera bederen, eraginkortasun arautzailearen parekoa da.

Artikulu beraren 2. lerro-multzoan (37.2 art.), langile eta enpresariak gatazka kolektiboko neurriak hartzeko duten eskubidea islatzen da. Esan dezagun greba gatazka neurri horietako bat dela. Beste batzuk ere badira: batzuk juridikoak izango dira, beste batzuk ez (manifestazioak, presioak eta abar). Artikulu horretan oinarritzen da enpresariak duten “lock out” eskubidea, alegia, ugazaben itxiera egitekoa.

Hauak guztiak laneko eskubide bereziak ditugu. Gorago, oinarritzko eskubideez esan duguna baliagarria da hauentzat ere. Hots, multzo honetako beste eskubideak, nahiz eta bereziak ez izan, oso erabilgarriak dira lan harremanetarako eta Lan Zuzenbiderako. Besteak beste, 38. art. (zeinetan merkatu ekonomikoaren enpresa libreak eta ekoizpenaren defentsa agertzen zaigun), 33. art. (jabetza pribatuaren eskubidea), edo 36. art. (kolegio profesionaletan barneratu beharra zenbait lanbidetan aritzeko).

Talde honetako eskubideek ez dute epaitze babes berezirik (Konstituzioa manu guztiek dutena, inkonstituzionaltasunari buruzko errekurtsioa izan ezik). Hala eta guztiz ere, badago formula edo bide juridikoa babes hori eskuratzeko: igorpena, hots, artikulu hauetako eskubideak beste oinarritzko eskubideekin lotzea.

Adibide batez, argiago ikusiko da. Demagun sindikatu bati negoziazio kolektiboko eskubidea ukatzen zaiola. Printzipioz, hori 37.1 art.an erregulatutakoaren kontra doa, eta hiritarren eskubidea denez gero, ez dute babes errekurtsorik, ez eta auzitegi arrunteko epaitzeko babes prozedura berezirik ere. Hala ere, 28.1 art.an jasota dagoen sindikatzeko askatasunaren aurka doala alega daiteke, arrazoi osoz gainera. Sindikatzeko askatasuna ez da mugatzen sindikatuak eratzeko eskubidera; harantzago doa: sindikatu praktikan izateko eskubidera iristen da eta sindikatuen ezaugarri nabarmenetako bat negoziazio kolektiboan parte hartzea da. Beraz, hori ez bada babesten, sindikatzeko eskubidea ukatzen ari da. Gainera, sindikatu jakin bati ukatzen bazaio, eta beste batzuei ez, 14. art.ko eskubidearen (berdintasun printzipioaren) kontra doa hori. Ondorioz, eta konklusio gisa, arazo hori planteatu daiteke bai babes

11. Diskriminazio positiboaz mintzatzen da legezko berdintasunetik haratago joaten denean. Benetako egoerak desberdinak baldin badira, askotan ez da nahikoa legezko berdintasuna; zenbaitetan, legezko desberdintasuna beharrezkoa izan daiteke benetako berdintasuna lortzeko. Lan Zuzenbidea bera izan daiteke horren eredu. Edo distantzia alde batera utziaz, Zuzenbide Fiskala ere bai.

12. Teorian, eta tradizioaren arabera, estatutua ordena sozial bateko eskubideen zerrenda da. Zentzu horretan 8/1980 Legea ez da zehatz-mehatz estatutua, edo ez da hori bakarrik, askoz ere gauza gehiago agertzen baitira bere barnean.

errekurtsoaren bidez, bai oinarrizko eskubideetarako aurreikusita dagoen auzitegi arruntaren aurreko prozedura bereziaren bidez, esanez 28.1 (sindikatzeko askatasuna) eta 14. (berdintasun printzipioa) art.ak –37.1 (negoiazio kolektiboko eskubidea) eta 7. (sindikatuari buruz aritzen dena) art.ekin lotuz– bortxatzen dituela egintza horrek.

Gauza bera gertatzen zaigu gizabanakoentzako eskubideekin. Adibiderik errazena jartzeko, demagun emakume bati gutxiago ordaintzen zaiola emakumea izateagatik. Hau, berez, 35.1 art.ak esaten duenaren kontra doa: hiritarren eskubidea ukatzen da eta horregatik ez du inolako babes berezirik. Baina egintza aipatua 35.1 art.aren kontra joateaz gainera, 14.art.aren kontra badoa (artikulu honetan sexua dela eta gertaturiko diskriminazioak dira mintzagai) eta honen bortxaketa alegatu ahal bada, posible da bai babes errekurtsua bai zaintzeko prozedura berezia erabiltzea.

1.2.2.3. Politika sozio-ekonomikoaren printzipio gidariak

Kokapena: 1. Titulua, 3. kapitulu osoa. Horietaz kanpo, horiekin pareka daitezkeen beste manuak Konstituzioan zehar daude sakabanaturik (adibidez, 7. Tituluko 128. eta 129. art.ak).

Testu hauek ez dute eraginkortasun zuzenik, ez dute sortzen eskubide subjektiborik. Berez, ezin dira alegazio gisa azaldu auzi batean eta ezin dira izan eskaera zehatz baterako oinarriak. Hau guztia egiteko ez da nahikoa Konstituzioaren testua, manu horiek garatzen dituen araua behar baita. Nahiz eta legeen bidez gauzatu behar izan, ez dira mamirik gabekoak. Legeen garapenak prezeptu hauen edukia errespetatu behar du¹³.

Estatuarentzako betebeharrak gauzatzen dituzte, ia-ia programa politikoa dugu.

Garantiak:

Jadanik esan dugunaren arabera oso mugatuak eta eskasak.

1. Konstituzioaren 53.3 art.ak araupetzen duenez, printzipio horiek onartzeak, errespetatzeak eta babesteak eratuko dituzte legegintza, epaigintza eta botere publikoen ekintzak.

Gure ustez, 53.1 art.an oinarrizko eta hiritarren eskubideez erabilitako adierazpenak (lotesleak direla esanez) baino indar gutxiago du 53.3 artikulukoak.

2. Inkonstituzionaltasunari buruzko errekurtsua. Inkonstituzionaltasunari buruzko galdera.

Beste garantia berezirik ez dute.

Hauetatik lan harremanetako bereziak ondoko hauek dira¹⁴ (asko dira agertzen direnak, falta zirenak, hain zuzen):

40.1 art.an: enplegu osoa sustatzeko politika.

40.2 art.an:

- a) lanbide hezkuntzarako eta lanbiderako berregokitzeko eskubidea.
- b) laneko segurtate eta higiena.
- c) beharrezko atseden, lanorduak mugatuz eta oporrak ordainduz.

13. Esate baterako, Konstituzioaren 41. artikulua kariaz emandako 37/1994 Kontituzio Auzitegiaren Epaiaaren arabera, bazegoen gutxieneko eduki bat, legegileak ezin alda zezakeena: Gizarte Segurantzaren sistema publikoa egon beharra.

14. Ohar zaituz itxuraz ere diferenteak direla. Hauetan eskubide esanahia ez zaigu agertzen eta agertzen zaigunean (43. art.aren kasua) errakuntza bide da.

41. art.an:

- a) Gizarte Segurantzako sistema publikoa.
- b) askatasuna prestazio osagarrietan.

42. art.an: atzerrira joandako langileen eskubide ekonomikoak zaintzea.

43. art.an: osasunerako eskubidea (beharbada, lekuz kanpo dago, hiritarren eskubideetan agertu behar zen, ziur aski).

49. art.an: babes berezia elbarrituentzat.

50. art.an: babes berezia zaharrentzat.

129. 1 art.an: Interesatuen parte-hartzea Gizarte Segurantzaren kudeaketan.

129.2 art.an: a) Botere publikoek langileek enpresan parte hartzeko dituzten era desberdinak bultzatuko dituzte (Honetaz bi gauza azpimarratu nahi nituzke. Bestetan baino zabalagoa da erabilitako adierazpena: “bultzatu” hitza erabili da eta ez “onartu”. Baina bultzatzen dena zehaztugabeegia da, forma guztiak onartzen baitira: autogestiotik hasi eta informazio soila emateraino. Horrela, zehaztugabeegia izanik, ez da ezertan geratzen).

129.2 art.an: b) Elkarte kooperatibak (elkarlana) sustatuko dituzte.

129.2 art.an: c) Botere publikoek bideak ezarriko dituzte langileei ekoizpen bideen jabegora heltzea errazteko.

1.3. Legea eta haren tipologia

Lehenengo eta behin, legeaz aritzerakoan, kontzeptu hau bikoitza dela azpimarratu behar dugu.

Ulerkera horietako lehenengoan, legea, zentzu zabalean harturik, estatuaren edozein arau juridiko da, hau da, estatuak duen arautzeko ahalmenetik datozen arau juridiko guztiak. Estatuarena izanik, berez, idatzia izango da. Kasu horretan legeari ohitura kontrajartzen zaio¹⁵.

Bigarren adieran edo ulertzeko eran, zentzu hertsian eta Konstituzioaren arabera, legeak organo legegilearen arauak dira soilik. Estatuaren barneko arau juridikoak hierarkiaren arabera sailkatzean –zentzu hertsian– hierarkia gorena duena legea da. Espainiaren kasuan, Gorteek emandakoak.

Legeari buruz bost ezaugarri aipatzen dira, nahiko topikoak bostak: orokortasuna, arrazionaltasuna, beharrezkotasuna (inperatibitatea), egonkortasuna eta zalbalkundea (publizitatea).

Lurralde antolaketa dela eta, autonomia erkidegoetako organo legegileek (Euskal Autonomia Erkidegoan, Eusko Legebiltzarrak) legeak eman ditzakete, aplikatzeko eremua kasuan kasuko lurraldearena izanik.

Lan arloan bada berezitasun bat legeak egitean: aholkularitza organoa den Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak (EGKK) bere iritzia eman behar du laneko gaietako eta gai sozio-ekonomikoetako lege-egitasmo guztietan.

15. Kode Zibilaren 1.1 art.an honela erabiltzen da: “Zuzenbidearen iturriak hiru dira: legea, ohitura eta zuzenbidearen printzipio orokorrak”.

1.3.1. Lege motak

1. Prozeduraren arabera:

a. Lege organikoa: garrantzi bereziko gaiak erregulatzen dituena (oinarrizko eskubideak, autonomia estatutuak...) eta onartu, aldatu eta derogatzeko prozedura hertsia behar duena (bi ganbaretan eztabaidatua, eta azken eztabaidaren ostean, Kongresuan onartua gehiengo absolutuaren bidez).

Lan Zuzenbidean une honetan dagoen bakarra hau da: Askatasun Sindikalari buruzko 11/1985 Lege Organikoa, abuztuaren 2koa (ASLO)¹⁶.

b. Lege arrunta: Lege organikoa behar ez duten gainerako gaietan. Legegintzako ganbarek onartzen dutena (onarpena gerta daiteke bai osoko bilkuran, bai batzorde legegile iraunkorretan).

Hona hemen, zenbait adibide: Langileen Estatutua (8/1980 Legea, urriaren 3koa); 10/1993 Legea; 11/1994 Legea; 14/1994 Legea, Aldi baterako Laneko Enpresei buruzkoa...

Nahiz eta bi lege hauen artean prozedura aldetik desberdintasunak egon, balio juridikoaz aritzean doktrina eta jurisprudenziaren joera nagusia biak berdintzat jotzea da. Gaien arabera lege mota bat edo bestea erabili behar da eta, beraz, prozedura desberdina erabili behar da, baina horrek ez du ekartzen hierarkiaz desberdinak izatea.

2. Lege arruntak¹⁷ eraginkortasunaren arabera bitan bana daitezke: zuzeneko eraginkortasuna duten legeak, eta lege "delegatzaileak" (zeharkako eraginkortasuna dutenak).

Lehenengok ez dute inolako arazo berezirik: organo legegileak botere publiko eta hiritarren eraginak izateko ematen dituen guztiak (aurreko adibideetan aipatu diren guztiak, esate baterako). Lege delegatzaileak, aldiz, zeharkako eraginkortasuna dutenak dira, berez gobernuari lege indarreko arauak sortzeko ahalmena ematen baitiote. Lege hauen helburua ez da eraginak izatea hiritarren harremanetan, gai bati buruzko legegintza gobernuan delegatzea baizik.

Konstituzioak bere 82. art.an baimentzen du gobernuari delegazioa ematea lege mailako arauak gauzatzeko.

Hala ere, Konstituzioak izapide edo baldintza batzuk eskatzen ditu:

1. Gaia ezin da izan lege organikoari dagokiona. Eta honekin baieztatu dezakegu lege organikoaren eta lege arruntaren arteko banaketaren zioa horretan datzala, gai batzuk ez baitira delegatzeak.

2. Ageriko delegazioa.

3. Gai zehatz baterako izan behar du.

4. Epe mugatuan gauzatu behar da.

Hariari jarraituz, debekaturik daude isilpeko delegazioa, denbora mugagabekoa eta azpidelegazioa.

Lege delegatzaileen motak. Oinarrien legea. Lege honen bidez printzipioak, oinarriak ematen dira. Artikuluak eman beharrean oinarriak ematen dira, gero gobernuak gauza ditzan lege indarreko arau baten bidez. Lege hau agindua da gobernuarentzat, baina ez dira zuzenean aplikagarriak hiritarrentzat.

Adibidez, Lan Prozedurako Oinarrien Legea (89/1989 Legea, 04.12koa).

16. Enpresarien elkartzeko askatasunari buruz oraindik indarrean dago 19/1977 Legea. Bestetik, greba egiteko eskubideari buruz, egitasmoak egon badira ere, arau aplikagarria lan harremanei buruzko 17/1977 Errege Dekretu Legea da. Azken arauari buruz, Konstituzio Auzitegiaren 11/1981 Epaia aritu zen, zenbait artikuluko Konstituzioaren kontratatzat joaz.

17. Lege organikoetan banaketa hau ezinezkoa da, geroxeago ikusiko dugunez horren gaiei buruzko legegintza ezin baita delegatu.

Beste prozedura, testuak bat egitea baimentzen duen lege delegatzailea dugu. Kasu honetan egoera diferentea da; aurretik lege testu desberdin batzuk daude eta gobernuari baimena ematen zaio halakoak batzeko.

Adibidez, 44/1994 Legea, Langileen Estatututaren testu bat egina ateratzea baimendu zuena.

3. Lege indarreko beste arauak

Hauek berez dekretuak ditugu, hau da, Gobernuak emandako arauak baina oso bereziak, bere balio juridikoa legearena baita.

a) Legegintzako Errege Dekretua (LED)

Lege delegatzailearen ordaina. Gobernuak emandako lege indarreko arauak aurredelegazioa dela eta. Bi eratakoa izan daiteke: testu garatua (oinarrien legea gararazten duena), eta testu bat egina (lege testu batzuk batzen dituen.)

Adibideak: 1/1995 LED, Langileen Estatutuaren testu bat egina onartzen duena; 2/1995 EDL, Lan Prozedurako Legearen testu bat egina onartzen duena.

b) Errege dekretu legea (EDL)

Gobernuak egiten duen lege indarreko araua, parlamentuaren aurretzako baimenik gabe eta kasu aparta eta premiazko beharra dela eta.

Ez da arau delegatua, hemen ez dago delegaziorik (aurretik bederen), kasu aparta eta premiazko beharra izatean datza zioa.

Konstituzioak bere 86. art.an arautzen du hiru baldintza ezarriz:

1. Ezinbestekoa da 30 egun lehenago Gorteei ematea, hauek epe horretan indargabetu edo ontzat eman dezaten.

2. Eduki mugatukoak dira. Honakoak dira errege dekretu legeentzat debekaturik dauden gaiak: estatuaren oinarriko instituzioak, autonomia erkidegoen erregimenak, hauteskunde Zuzenbidea, hiritarren eskubideak eta askatasunak (hots, garatzeko lege organikoa eskatzen duten gaiak¹⁸)

3. Konstituzio Auzitegiak premiazkotasuna neurtu dezake. Haren ustez kasu batean premiazkotasunik ez badago, dekretu legea deuseza izango da.

Adibideak: 05.23ko 2/ 1986 EDL; 38/1993 EDL.

1.4. Erregelamenduak

Gobernutik datozen gainerako arau guztiak –legegintzako errege dekretua eta errege dekretu legea kenduta– erregelamenduak ditugu. Edo beste era batetan esateko, Botere Betearazleak emaniko xedapen orokorrak eta ez egintza administratibo zehatzak. Horrezaz gainera, honakoa azpimarratu nahi dugu: halakoetan arau emalea ez da estatua, beraren zatia den gobernu baizik.

Botere banaketaren teoria garbian, arauak ematea gobernuaren zeregina ez bada ere (eta bai, ordea, arauak betearaztea), gaur egun beharrezkotzat jotzen da administrazioak bere eginkizunak

18. Konstituzioaren 86. artikulua zehazki dio ezin dutela eraginik izan ("afectar") aipatutako gaietan. Esapide hau Jurisprudentziak honela ulertu du: ezin dira funtsezko elementuak ikutu, baina bai besteak.

burutzeko arauak eman ahal izatea. Formalki gobernuak arauak eman ditzake, Konstituzioak baimentzen eta onartzen duen neurrian eta Konstituzioak ezartzen dituen mugen barruan.

Espainiakoan onartuta dago, Konstituzioaren 97 art.ak honela baitio: «*Gobernuak betearazteko funtzioa eta erregelamenduak emateko ahalmena erabiltzen ditu, Konstituzioaren eta legeen arabera.*» Testu horretan ageri-agerian dago erregelamenduak legeen menpean eta hauen arabera egin behar direla.

Hala ere, testu horrek zalantzaren bat sortzen digu. Alde batetik, zer jo behar da gobernutzat? Ministroen Kontseilua (gobernua zentzu hertsian), ala gobernakide bakoitza ere bai?

Auzi honetan ez dago, teorikoki bederen, erantzun bakarra. Bibliografian aipatzen diren oinarrizko eskuliburuetan iritzi desberdinak agertzen zaizkigu. Auzitegi Gorenak ministroen ahalmena onartzen du, baina darabilen arrazoia praktikoa da gehienbat.

1.4.1. Erregelamendu motak

1. Organo emailearen arabera: errege dekretua (gobernuak ematen badu), ministroaren agindua (ministro batek emanikoa). Hemen sartu behar ditugu autonomia erkidegoetako betearazteko organoek emandako arauak, horiek ere erregelamenduak izango baitira: dekretuak eta aginduak.

2. Legearekiko harremanen arabera.

a) Betearaztekoak, legea garatzekoak. Langileen Estatutuko 3.2. art.an honako hau esaten da: «*Erregelamendu xedapenek, gorengo mailako arauak ezartzen dituzten manuak garatuko dituzte, baina ezin dute ezarri garatzeko legeak ezarritakoak ez bezalako lan baldintzarik.*»

Baina, non dago muga? Teorian, behintzat, argi dago: beharrezko Zuzenbideko minimoak bederen bete behar izango dituzte.

Hala ere, beti ez da betetzen, gure iritziz. LEren 2. xedapen gehigarriaren arabera, lan harreman berezietan buruzko erregulazioa gobernuaren esku geratzen da. Orokorki zio gabeko irautzeak ez dira onartzen. Erregelamendu batzuetan bai, ordea (goi mailako karguen lan harremanean edota neskameen harremanetan). Hau ez bada ordezkatzea, zer da?

LEko artikulua aipatua (3.2) gogoan izanik, aitortu behar da erregelamenduek ezin dutela legeak ezarritako egoera aldatu, ez txarrerako, eta ezta onerako ere. Praktikan ezin gara egon hain ziur hori beti betetzen ote den.

b) Autonomoak, independenteak.

Ezin dira eman Konstituzioaren lege gaitan. Ezin dira eman legeak praktikan araututako gai batez ere.

Gainera, lege batean gai bat erregelamenduen bidez arautzeko gorde bada, horrek ez du sortzen oztoporik beste lege bat gai horretaz arduratzeko, erregelamenduaren kalterako. Erregelamendua legearen azpian baitago.

Legegaitan legearen gordetze materiala eta formala bereizi behar dira. Lehenengoan, gaia legearentzat gordetzea Konstituzioak egiten du, eta, beraz, lege batek ezin du aldatu. Bigarrean, lege batek egin duena, beste batek alda dezake eta erregelamenduak erabiltzea baimen dezake.

c) Legearen kontrakoak, "contra legem".

Hauek ez dira legekoak, eta gertatzen badira deusezak ditugu. Esate baterako, Auzitegi Gorenaren 1987.12.15 Epaia 2347/1985 Dekretua, L.Eko 57 artikulua garatzen zuena, ezabatu zuen, lege-urratsak eta zigoren arazoa legea izatea errespetatu ez zuelako.

Hau da gaur egungo egoera. Francoren garaian egoera nahasiagoa zen eta oraindik badira garai haren aztarnak.

1.5. Lan Ministerioak emaniko lan baldintzei buruzko arautze arlokoak

1.5.1. Lan arautegiak edota lan ordenantzak

Nahiz eta izen desberdinekin agertu, historikoki biak erabili izan dira: lan arautegiak (“reglamentaciones de trabajo”) hasieran eta gero lan ordenantzak (“ordenanzas de trabajo”), errealitate berbera dugu: Lan Ministerioak arlo ekonomiko baterako emandako erregelamendu berezia.

11/1994 Legeak arau mota hau ezabatzeko prozesuarekin jarraitu zuen, behin betiko ezabatzeko epe bat finkatuz: 1995.eko abenduaren 31n bete zen epea.

Desagertuta dagoen arau mota hau ulertzeko, lehenik araei buruzko klasifikazio teoriko pare bat aipatu behar dugu.

Alde batetik, arauak beren eremuaren arabera orokorrak edo arlokoak izan daitezke. Lan Zuzenbidean arau orokorrak izango dira lan harreman guztietarako direnak; eta aldiz, arlokoak, lan harreman zehatz bati buruz bakarrik aritzen direnak (esate baterako, lanbideen arteko gutxieneko soldata ezartzen duen araua orokorra da; aldiz, ikatz meategiko lan segurtasunaz aritzen dena arlokoa da).

Beste aldetik, arauaren emailearen arabera, arautzea autonomoa edo heteronomoa izan daiteke. Parte-hartzaileen artean egiten direnean arau autonomoa da (autonomoa = norberak arautzea), eta heteronomoa parte-hartzaile ez direnen artean egiten direnean (heteronomo = beste batek arautzea). Esate baterako, autonomia kolektiboaren bidez emandako arauak (hitzarmen kolektiboak) arau autonomoak ditugu eta estatuarenak heteronomoak.

Lan harremanen arteko desberdintasun izugarria kontuan hartuz, lan zirkunstantzia guztiei egokitzen zaien arau bakarra eta orokorra ezinezkoa da.

Gaur egun, egokitze hau negoziazio kolektiboaren bidez gauzatzen da, baina lehen ez zen horrela gertatzen.

Francoren garaian bi ezaugarri izan ziren lan munduan:

-Hitzarmen kolektiboa, greba eskubidea, sindikatuak... debekatuak ziren (hau da, Lan Zuzenbide Kolektiborik ez zegoen).

-Estatuak guztia arautzen zuen; denean sartzen zuen eskua (interbentzionismoa).

Bi zirkunstantzia hauei batzen badiegu Lan Zuzenbideko arau orokorren ez-nahikotasuna lan egoera guztiak arautzeko, ondorioa garbia da: estatuaren arloko arauak.

Lan Arautegiari buruzko Legeak (1942.10.16ko Legeak) Lan Ministerioari lan ordenantzak ematea baimendu zion. Nolabait esateko, honela defini ditzakegu lan ordenantzak: arlo bateko langile eta enpresarien lan harremanek bete behar zituzten baldintza minimoei buruz administrazioak erregelamendu bidez egindako arautze sistematikoa. Joera hedatuena, arlo ekonomikoak estatu mailakoak izatea zen (adibidez, burdingintzakoa), baina badira enpresa zehatz batekoak zirenak ere (Renfe-rena lekuko).

Langileen Estatutuak aipaturiko 1942.eko legea indargabetu zuen eta beraz, harrezkero administrazioak ezin du lan ordenantza gehiagorik eman. Aurretik eman zirenak, apurka-apurka, ezabatuz joan ziren, negoziazio kolektiboak haien tokia hartuz. Indarrean geratzen ziren azkenak 1995.12.31n indargabetu ziren.

Hala ere, ordezkatzeko prozesua ez zen erabatekoa izan. Lan arautegiak indargabetu eta gero, oraindik baziren 23 arlo hitzarmen kolektiborik gabe. Horretarako, Hitzarmen Kolektiborik eza Betetzeko Konfederazio arteko Akordioa (1997.04.12koa) itundu zen, hitzarmen kolektiborik ez eta, beraz, lan arautegiak desagertzean arautzeke geratzen ziren arloetan ordezkari erregulazioa izateko.

Azken oharra: nahiz eta lan ordenantzak indargabetuta egon, hitzarmen kolektibo baten bidez eremu horretako lan ordenantzaren testu zati batzuk indarrean mantentzen daitezke, baina oinarria kasu horretan negoziazio kolektiboa da eta ez heteronomia.

1.5.2. Arloko erregelamendua

Arloko erregelamendua, negoziatzeko krisialdiagatik sorturiko beharrezko erregelamendu gisa aurkez daiteke.

LEren 1. xedapen gehigarriaren arabera, gobernuak arloko arauak aktibitate adar baterako egokituriko erregulazioak eman ditzake. Lau baldintza eskatzen dira:

- 1) Hitzarmen kolektibo aplikagarriak ez egotea.
- 2) Hitzarmen kolektibo baten hedapenaz ezin bete izatea hutsunea.
- 3) Langile eta ugazaben ordezkariekin kontsultak burutzea lehenago.
- 4) Behin-behinekoak izatea.

Baina posibilitate honek ez dauka zer ikusirik aurreko lan ordenantzekin. Honetan gobernuak –eta ez administrazioak– ematen ahal du arloko araua eta, batez ere, ordezkari prozedura dugu, soilik hitzarmen kolektiborik ez dagonean erabil daitekeelako. Argi gera bedi, bestetik, orain arte, ez dela erabili.

1.5.3. Autonomia erkidegoen eskumen arautzaileak Lan Zuzenbidearen eta Gizarte Segurantzaren arloetan¹⁹

1978.eko Konstituzioak ekarritako berrikuntzen artean nabarietarikoa bat lurralde autonomia zen. Araugintzan ere ematen zen lurralde autonomia hau. Hori dela eta, estatu zentrala eta lurralde autonomoen arteko ahalmen banaketa egiten da. Azpimarratzekoa da estatu eta autonomia erkidegoen arauen arteko printzipio eratzaila ez dela hierarkia, berezitasuna baizik (kasu batean bata edo besteak izango du eskumena).

Banaketa hau Konstituzioaren 148. eta 149. artikuluetan agertzen zaigu. Lehenengoan, autonomia erkidegoentzat posible diren gaiak daude. Gero, autonomia erkidego bakoitzak gai horietatik zein bereganatzen duen bere autonomia estatutuaren bidez erabaki behar du. 149.1 art.an, berriz, nahitaez estatuarenak direnak daude, hots estatuaren eskumen berezkoak.

Zentzu honetan eta gure aztergaiari dagokionez, Konstituzioaren 149.1.7 art.an laneko legegintza estatuaren eskumen eskusibotzat jotzen da, autonomia erkidegoen organoek eskumen hori betearazi ahal izatea kaltetu gabe.

Legegintza kontzeptuaren barruan zer dagoen eztabaida daiteke. Baina Konstituzio Auzitegiak zentzu zabalean ulertu zuen: legeak ematea, baina baita erregelamenduak ematea ere²⁰. Bestetik, lanekoa izatea zentzu hertsian ulertu da: soldatapeko langileak eta enpresariak elkarrekin lotzen dituen harremana²¹.

Ildo honetan Euskal Herriko Autonomia Estatutuaren (EHAE hemendik aurrera) 12.2 art.an agertzen zaigu ordaina. Honetan legeria betearaztea Euskal Autonomia Erkidegoari dagokio (EAE hemendik aurrera), bai eta horretarako behar diren erakunde eta zerbitzuak eratzeko ahalmena ere (Estatutuaren 20.4 artikuluan). Beraz, autonomia erkidegoek zerbitzuak antolatzeke arauak eman ditzakete²²; esate

19. Honi buruz, ikus besteren artean, ondokoa: Casas Baamonde, M. E. (1999) "Marco competencial dela C.A.P.V en materia de trabajo, empleo y protección social. El proceso de transferencias de servicios y funciones", in Goñi, J.L. eta Landa, J.P. (Zuz.) (1999) *Derecho social vasco*, IVAP, Gasteiz, 37/82.

20. Ikus, esate baterako KAren ondoko epaiak: 18/1982; 33/1982; 35/1982, 39/1982; ...7/1985. Erakunde honen arabera, bai legegintza formala bai materiala barneratzen dira, zeren eta Konstituzio Auzitegiaren iritziz eskumena Estatuarentzat gordetzearen helburua honako hau baita (57/1982 Epaiak): "mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia".

21. Ikus KAren ondoko epaiak: 35/1982, 39/1982, 7/1985, 360/1993,...

22. Ikus zentzu honetan Konstituzio Auzitegiaren 18/1982, 360/1993,...

baterako, Eusko Legebiltzarraren 9/1981 Legea, Lan Harremanen Kontseilua sortzekoa²³. Autonomia erkidegoek beren gain hartzen badute betearazteko eskumena, Estatuak ezin du eragotzi. Zentzu honetan KAren 195/1996 Epaia aipa daiteke. Auzitegiak 13/1996 Legearen zenbait artikulua Konstituzioaren kontratatzat jo zituen, EAEren betearazteko eskumena urratzen zutelako.

Konstituzioaren 149.1.17 art.an Gizarte Segurantzaren oinarritzko legegintza eta bere erregimen ekonomikoa estatuaren gai eskusibo bezala erregulatzen dira, autonomia erkidegoek zerbitzuak betearazteko duten eskumenaren kalterik gabe. Puntu honetan, garbi dago estatuarentzat dela oinarritzko legeria, eta bestea –oinarritzkoa ez dena– autonomia erkidegoentzat izan daitekeela²⁴.

Kasu honetan, EHAren 18.2 art.an EAEk bere gain hartu ditu lege garapena eta legeak betearaztea, eta artikulua horren b. lerro multzoan erregimen ekonomikoa kudeatzea. Horrez gain, gizarte segurantzaren osagarria (pentsio fondoak, erretiroko plangintzak eta abar) eskumena autonomia erkidegoentzat izan daiteke.

Autonomia erkidegoen ahalmen arautzailea lan eta gizarte segurantzako gaietan oso ahula da, batez ere lehenengoetan, horietan ia-ia ezinezkoa baita. Hala ere, EAE –zeharka bada ere– laneko gaiez arduratzen da, bere eskumeneko gaiak jorratzean. EHAren 10.23 art.an, kooperatibei buruzko EAEren gaitasuna onesten da. Hori dela eta, badira bi lege gai berbera arautzeko: estatukoa (1987koa), eta EAEkoa (1993koa). Bigarren honetan, lan kooperatibetan bazkide langileekin sortutako gatazka, langileek diren neurrian, lan jurisdikzioaren aurrean gauzatu behar direla arautzen da. Gaurko LPLren 2. art.an gauza bera esaten da, baina lehen ez. Hau laneko gaia da, baina baita kooperatibari buruzkoa ere. Nondik behatzen dugun, eskumena estatuarena edo autonomia erkidegoarena izango da. Neurri batean, lanbide hezkuntza eta enplegu politika erkidegoen eskumena izan daiteke, beti ere estatuaren lan arloko legegintzako eskumena ukitu gabe.

Beste adibide bat emateko, EHAren 10.12 art.an Laguntza Soziala EAEren eskumenzat jotzen da (Konstituzioaren 148.1.20 art.an esandakoarekin bat etorritik). EAEn, gizarte soldata delakoa Laguntza Sozialean sartu da, eta ez gizarte segurantzaren (estatu mailan egin den bezala), azken hau ez baita autonomia erkidegoen gaia.

Esandakoa alde batera utziz, Konstituzioan badaude prozedura ezohikoak gaitasun eta ahalmenei buruz. 150.1 art.an esparru legearen posibilitatea (oinarrien legearen antzekoa dena) erregulatzen da. Lege horrek gai bati buruzko printzipioak eta oinarriak ezarriko ditu, baina garatzeko legegintza autonomia erkidegoei laga diezaike.

150.2 art.an beste posibilitatea aipatzen da. Honen arabera, estatuak lege organikoaren bidez delega diezazkieke autonomia erkidegoei estatuarentzako gaitako ahalmenak. Eta, azkenik, 150.3 art.an alderantzizkoa agertzen zaigu: estatuak legeak eman ditzake autonomia erkidegoen xedapenak bateratzeko, erkidegoaren gai eskusiboak badira ere.

23. Kasu hau interesgarria da: araupetzen den instituzioa ez zegoen estatu mailan, berria zen beraz.

24. 'Oinarritzkoa' gune komun gisa ulertu behar da eta Estatuaren legeriak berak adierazi behar du zein arau diren oinarritzkoak. Bestetik, Konstituzio Auzitegiaren 124 eta 195/1996 epaiek errejimen ekonomikoa estatuarentzat gordetzearen helburua Gizarte Segurantzaren sistemaren batasuna bermatzea dela baieztatu dute.

3. Iturri sindikalak

3.1. Lan Zuzenbide kolektiboaren esanahia

Jakina denez, joan den mendeko estatuak lan-harremanetan izan zuen esku-hartzea lan-kontratuaren eremuan kokatzen da gehienbat, langileriaren elkarteak –sindikatuak– gaizki ikusiak izan zirelako. Geroztik, denok ongi dakigunez, langileriaren borrokari esker, bai sindikatuak, bai negoziazio kolektiboa eta baita batzarrak ere, gaitzerdi bezala onartuak izanen dira, greba eta gatazka kolektiboarekin batera, gaur egungo Lan Zuzenbide kolektiboa osatuz denen artean.

Dena den, Lan Zuzenbide kolektibo honek bere hastapenetan ez zuen lortu dogmatika juridikoaren barnean gaur egun daukan berezko lekua, ez behintzat sobietar iraultzaren eragina –zeharka– heldu arte.

Arestian ikusi dugunez, 1919. urteko Weimarko Konstituzioaren ondotik, Europako beste estatuetan ere langileriaren eskubideak konstituzioetan aldarrikatzen hasten dira, hasieran salbuespen gisa, eta fenomeno arrunt bezala II. Mundu Gerraren ondotik (Ekialdeko Europak bere eragina izan zuen prozesu horretan). Bilakaera horren emaitza adierazgarrienak hurrengoak izan ziren: Frantziako Konstituzioaren Hitzaurrea (1946), Italiako Konstituzioa (1949), Portugalgoa (1976) eta Espainiako Konstituzioa (1978).

Faxismo ondoko Italian, bertako juristen eskutik gorpuzten joanen dira gaur ezagutzen dugun Lan Zuzenbide kolektiboaren kontzeptu molde nagusiak. “Interes kolektibo” delako nozioaren inguruan eraikiko dira Lan Zuzenbidearen ekarpen berriak, azpimarratuz beti ere, taldekideak azken batean interes kolektiboa edo komuna dutelako elkartzen direla.

Alabaina, argi geratu behar da interes kolektiboa ez dela banakoen interesen batuketa edo bilduma, baizik eta denei komeni zaien zerbait, banakako interesetatik at. Gainera, giza multzoak multzo bezala –kolektiboki eta ez zatikaturik– jokatu behar du banatu ezinezkoa dena lortzeko.

Horregatik, sindikatuak langile jakin batzuen interesa baino gehiago, langileriaren interesa adierazten dute. Beraz, XX. mendearen erdialdeaz geroztik, Lan Zuzenbideak, langile bakoitzari eskaintzen dizkion eskubideez gain, langileriarekiko eskubide kolektiboak aldarrikatzen ditu. Horrela, behin langileriaren ordezkari onartu geroz, Lan Zuzenbideak jardura sindikalaren bitartez langileriari –langile orori– ematen dio babesa.

Kolektiboranzko aldaketa horrek Lan Zuzenbidetik beste eremuetara eramaten gaitu: Zuzenbidearen Filosofiarra, alegia. Izan ere, galde genezake ea interes kolektiboaren titular denak –hots, langileriaren ordezkariak– bere gaitasuna (titularra izateko) estatutik edo Konstituziotik jasotzen duen, ala instituzio horiek beren onspena eman baino lehen ez ote daukan ordezkari horrek aipaturiko gaitasuna. Funtsean, ez da galdera makala, kontuan hartzen badugu Francoren garaian ez zegoela, esate baterako, benetako negoziazio kolektiborik, ez eta sindikatu askatasunik, ez eta –are gutxiago– greba eskubiderik. Baina eskubide guzti horiek langileriari zegozkiola inork ez du orain ukatuko.

Dirudienez, bada, eskubide kolektiboak izan, badira, nahiz eta estatuak edo Konstituzioak bestelakorik esan edo deusik ez esan. Horretan datza, hain zuzen, mendebaldeko sistema juridiko indibidualista honetan, eskubide kolektiboa kokatzeko zailtasuna.

Bestalde, jurisdikzioaren aurrean (ez ahaztu behar prozesua bera ere zeharo indibidualista dela), Zuzenbide indibidualaren barruan erabiltzen ziren hainbat kontzeptu eta teknika Zuzenbide kolektiboaren eremura eramana izan dira, eskubide indibidualak erabiltzen diren eredutik at beste aukerarik egon ez delako.

Horrela, autonomia indibidualaren kontzeptutik abiatuz autonomia kolektibora iritsiko gara eragozpen handirik gabe; funtsean, autonomiaren kontzeptua –hau da, norberak ahalmen araugilea edukitzea– guztiz baliagarria zaigu autonomia kolektiboa zer den adierazteko: “Pertsonak duen askatasun eremua, gaitasun eta eskubideez baliatzeko eta norberari dagozkion gainerako harreman juridikoak bideratu ahal izateko”

(DE CASTRO)²⁸. Kontzeptu hori kolektibo bihurtzeko, aski izanen da subjektua pluralean jartzea, beste zerbaiz gehituz hala ere, “elkarren artean edo amankomun”.

Lan Zuzenbideko “kolektibotasunak” hiru irakaspen ematen dizkigu, batez ere:

Lehenengoa, eskubide kolektiboek eskubide indibidualen aldean duten lehentasuna, interes kolektiboa interes indibiduala baino garrantzitsuagoa delako. Adibidez, hitzarmen kolektibo batek bere eremuaren barruan kokatzen diren lan kontratu guztiei inposatzen die hitzarmenaren edukia. Aldiz, lan kontratuaren edukiak ezin du hitzarmenak agintzen duenaren aurka jo, langilearen onerako ez bada; eta hori, salbuespen gisa bakarrik.

Bigarren irakaspenak eskubide kolektiboaren ezinbestekotasuna adierazten du. Hau da, maiz eskubide indibidualak gauzatzekoan eskubide kolektiboek alde aurretik onartuak egon behar dute, eskubide indibidual horiek kolektiboki erabili behar direlako. Esate baterako, elkartzeko eskubidea eta greba eskubidea bera erabilera kolektiboan oinarritzen dira, biltzeko eta greba egiteko ezinbestekoa baita langile bat baino gehiago izatea.

Eta hirugarren irakaspena: interes kolektiboaren nozioa ezin dugu nahasi inola ere interes orokorraren nozioarekin, interes kolektiboa giza multzoarena delako, langileriarena, hain zuzen, eta multzo horren barnean ugazabak ez du inolako lekurik. Urrunago joanez, esan genezake langileriaren interesak eta ugazabarenak, azken batean, kontrajarriak direla. Aldiz, langileriak eta ugazaberiak interes orokorraren baitan kokatzerik badute.

Izan ere, ideologia korporatibistarentzat –faxismo, nazionalsozialismo eta frankismoaren ideologiak eraiki zuten pentsamoldeetan– enpresa lan komunitate bat izanik, denen interes orokorra (enpresariarena eta langileriarena batera ezarriz eta elkar lagundurik) bi parteen interesen bilduma litzateke.

Eliza Katolikoaren doktrina sozialak –komeni da behingoz, oroitaraztea– puntu bateraino defendatu zuen enpresa korporatiboaren eredu, batez ere Pio XI.aren garaian. Hala ere, erreferentzia historiko horretatik aldentzeko ahalegin nabariak sumatzen dira Jon Paulo II. Aita Santuaren azken entziklika sozialean (*Laborem exercens*), aitortzen baitu ugazaben eta enpresaburuen interesak langileriarenekin kontrajarriak direla: “Los sindicatos modernos han crecido sobre la base de la lucha de los trabajadores, del mundo del trabajo y ante todo, de los trabajadores industriales, para la tutela de sus *justos derechos frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción*” (Geurea da azpimarratua).

Lan Zuzenbide kolektiboari buruz orain arte esandakoaren arabera, honelako ondoriak atera genitzake:

1. Interes kolektiboaren eta interes orokorraren kontzeptuek ez dute batera jotzen nahitaez, eta gerta daiteke bata bestearen aurka azaltzea ere.

2. Langile bakoitzaren eskubide indibidual batzuk eskubide kolektiboetan oinarritzen dira, eskubide indibidual horiek kolektiboki erabili behar direlako.

Lan Zuzenbideak, kolektibotasunaren kontzeptua bere egitean, Zuzenbide Zibilaren oinorde gisa jasotako eite edo irudi indibiduala gainditzen du eta, horrela, eskubide kolektibo batzuk –sindikatu askatasuna eta greba, batez ere– onartzen ditu bere baitan langileriaren interesen defentsarako.

Ekarpen horiek garrantzitsuak izan arren, kolektibotasunaren eragin nabarmenena Lan Zuzenbidearen iturrietan datza. Izan ere, negoziazio kolektiboaren ondorioa den hitzarmen kolektiboak, arau gisa, kontratuaren izaera gainditzen du eta Lan Zuzenbide iturri bilakatzen da. Horrela, Zuzenbidearen beste adarretan aurkitzen ditugun iturriez gain, Lan Zuzenbideak badu berari bakarrik dagokion Zuzenbide iturri berezia.

28. “Esfera de libertad de la persona para ejercitar facultades y derechos y también para conformar las diversas relaciones jurídicas que le atañen”.

3.2. Hitzarmen kolektiboa: Zuzenbide iturri berezia

Zuzenbide iturrien eskeman Lan Zuzenbideak ekarpen berezi bat egin du: hitzarmen kolektiboa.

Hitzarmen kolektiboak botere publikoen arautzeko monopolioa hausten du. Hain zuzen, langile eta enpresariak, negoziazio kolektiboaren bidez, botere arautzaile bihurtzen dira eta horrela, legearen (eta erregelamenduaren) ondoan beste Zuzenbide iturri bat kokatzen da: hitzarmena.

Iraultza industrialaren hasieratik nabarmena egin zen langileen ugazabekiko menpekotasuna lan baldintzak zehazterako orduan, eta horren ondorioa laneko zapalkuntza eta lan eta bizitza egoera txarrak izan ziren. Azken finean “gizarte arazoa” deitu izan denaren aurrean gaude.

Gizarte arazoari eta desorekari aurre egiteko eta lan baldintzetan aurreratzeko langileek kolektiboki antolatuta erreakzionatu zuten eta bi norabidetan eragin zuten gizarte presio nabarmena.

Batetik, estatua lan harremanetan parte hartzera bultzatu zuten, laneko gutxieneko arauak eman zitzaizkien eta enpresariaren agintzeko ahalmena mugatu zezan.

Bestetik, langileak kontratatuzeko boterea orekatzeko, antolaketa kolektiboa oinarritzeko tresna bilakatu da, eta enpresariak lan baldintzak langile taldearekin adostu beharrean aurkituko dira.

Egoera horretan berebiziko garrantzia hartzen dute langileen elkarte eta ordezkariak, negoziazioan ezinbesteko bihurtzen baitira. Hasiera batean, liberalismo ekonomikoaren eraginez, araudiaren debekua eta gaitzespena jaso bazuten ere, etengabekoa izan zen halako elkarten aldeko borroka, harik eta araudiaren onespina eta babesa lortu zuten arte.

Beste hainbeste esan daiteke negoziazio kolektiboari buruz. Hasiera batean, negoziazio kolektiboa enpresari eta langileen arteko akordio pribatuak sortzeko prozesu pribatu bezala ikusten bazen ere, ondoren, langile eta enpresariak dituzten interes kontrajarriak osatzeko eta gizarte gatazka baretzeko prozesu egokia dela ohartuta, estatuak tresna juridiko bihurtzen du eta, araudiak prozesu hori aintzatesten eta arautzen du.

Are gehiago, negoziazioaren ondorio den hitzarmena Zuzenbide iturrien artean onartuko du.

Honela, hitzarmena, langile eta enpresariaren arteko negoziazio kolektiboaren ondorioa da, edo bestela esanda, autonomia kolektiboaren ondorioa, hau da, langile eta enpresariak lan-harremanak eta beren arteko harremanak arautzeko duten boterearen ondorioa.

Beraz, hitzarmena Zuzenbide iturrien artean elementu demokratizatzaile bat da, gizarteko botereak baitira zuzenean Zuzenbide egile. Horixe da Lan Zuzenbideak Zuzenbidearen iturriari eginiko ekarpenik nagusia.

3.2.1. Kontzeptua

Hitzarmen kolektiboaren definizio bat ematekotan, LANEko 91. Gomendioko 2.1²⁹ artikuluan jasotakoa aipa daiteke: “Alde batetik, enplegu emaile, enplegu emaile talde edo enplegu emaile antolakunde bat edo gehiagoren eta, beste aldetik, langileen ordezkariak antolakunde bat edo gehiagoren artean –edo antolakunde horien ezean, langile interesatuek legeria nazionalaren arabera hautatutako eta baimendutako ordezkarien artean– adostutako akordio idatzia, lan eta enplegu baldintzei buruzkoa”.

Definizio horretatik honako elementuak azpimarratu daitezke:

-Hitzarmen kolektiboa, kontratu bat da, bi aldeen arteko akordio bat den neurrian. Alde biek hartzen baitute parte negoziazioan: batetik, langileek beren ordezkarien bitartez eta, bestetik, enpresariak edo haien ordezkariak.

29. LANEko Kontratu Kolektiboari buruzko Gomendia, 1951ko ekainaren 6an Genevan onartua.

-Kontratu kolektiboa da, subjektu kolektiboek hitzartzen duten neurrian, behintzat eta halaberrez langileen aldetik.

-Hitzarmenaren objektua lan eta enplegu baldintzak arautzea da, edo orokorki, aldeen interes kolektiboko gaiak arautzea.

3.3. Izaera juridikoa

Hitzarmenak, batetik, negoziatzaileen borondatean jatorria duten eskubide eta obligazioak arautzen ditu, eta eskubide subjektiboak sortzen ditu. Zentzu horretan kontratu jatorria du.

Baina, beste aldetik, hitzarmenaren azken funtzioa eremu bateko langile eta enpresarien lan harremanak arautzea da. Hortaz, laneko arau edo Zuzenbide objektiboa sortzea du helburu.

Ondorioz, hitzarmenak izaera bikoitza batzen du: kontratu izaera eta arau izaera³⁰.

3.4. Eraginkortasun juridikoa eta pertsonala

Hitzarmena adostuz gero, aldeen borondatea da hura bete eta betearaztea, eta horretarako, hitzarmenak indar juridikoa behar du, eraginkortasuna.

Indar hori aitortzea estatuari dagokio eta historian zehar, herrialde desberdinetan, hitzarmena betearazteko indarra aldatzen joan da.

Eraginkortasun motak honela sailka daitezke:

a) Hitzarmena egitatezko paktu bezala: aldeetako bakoitzak hitz ematen dio besteari adosturikoa beteko duela. Horrek ez du berez eraginkortasun juridikorik, eta betetzen ez duenarentzat gizarte erantzukizun bat besterik ez da egongo. Ondorio bakarra ohorea, hitza, zalantzan jartzea izango da.

Bestalde, hitzarmenak indar juridikorik eduki ezean, lan kontratuetan hitzarmenaren aurkako lan baldintzak adostuko balira hauek zilegiak lirateke ("contra legem" baldintzak deritzenak).

b) Hitzarmena kontratu pribatu bezala: hitzarmenak kontratu indarra izango du.

Eskubide subjektiboak sortzen ditu sinatu dutenentzat edo sinatzaileek ordezkatzeko dituztenentzat, eta ez beste langile edo enpresariarentzat. Aldi berean, hitzarmenean adostutakoa lan kontratuari erantsi edo atxiki beharko zaio indarra izan dezan.

Ez betetzeak kontratuen kunplimendu ezak dakarren erantzukizun bera sorrarazten du: banan-banan kaltetu bakoitzak auzitan eska dezake kalte ordaina.

Hau Zuzenbide italiarraren eredua da, bertan hitzarmenak kontratu eraginkortasuna baitauka (era berean, Zuzenbide arrunteko 'hitzarmen' izenez ezagutzen da).

c) Hitzarmena arau bezala: estatuak eraginkortasun arautzailea aitortzen dio hitzarmenari, kontratu arautzaile bihurtuz.

Hortaz, hitzarmenaren indar betearazlea araudian ezagutzen den gorenena da, legearen parekoa. Beraz, legearen ezaugarriak hartzen ditu hitzarmenak: automatikoki aplikagarria, txarrerako indargabeezina, modernotasuna.

Eraginkortasun horren ondorioz hitzarmeneko lan baldintzak automatikoki barneratuak kontsideratzen dira hitzarmenaren eremuko kontratuetan.

30. Carnelutti-ren hitz ezagunez adierazteko, "...il contratto colectivo é un híbrido, cha ha il corpo del contratto e l'anima della legge..." Carnelutti, F. (1927) *Teoria del Reglamenteo colectivo dei rapporto di lavoro*, 116. or., hau da, "kontratuaren gorputza eta arauaren arima duen hibrido da hitzarmen kolektiboa".

Eta noski, kontratuetan hitzarmeneko baldintzak kaltetuko balira, kontratuak deusezak izango dira. Hortaz, kontratuak ezin ditzake txarrerako eraldatu hitzarmeneko lan baldintzak, hau da, hitzarmena txarrerako indargabeezina da (“derogatio in peius” debekatzen da).

Modernotasunaren printzipioaren arabera, hitzarmen berriak zaharraren lekua hartuko du.

Eraginkortasun pertsonala

Hitzarmenak eraginkortasun pertsonal mugatua du, adostu duten aldeek ordezkaturako langile eta enpresariarentzat aplikagarria bada. Beraz, ordezkaturata ez dauden beste langileei ez zaie zabaltzen printzipioz. Hitzarmena taldearen araua izango da.

Ohizkoa da eraginkortasun pertsonal mugatua eta kontratuzko eraginkortasun juridikoa bat etortzea. Ohizkoa da eraginkortasun pertsonal orokorra eta eraginkortasun arautzailea bat etortzea.

Aldiz, hitzarmenak eraginkortasun pertsonal orokorra dauka, eremuko langile eta enpresari guztiei aplikagarria zaienean. Beraz, adostu dutenek ordezkatu edo ez, langile eta enpresari guztiei zabaltzen zaie hitzarmena. Ondorioz, lanbide osoaren arau bihurtzen da hitzarmena.

Hedatze orokor hau eredu sindikalen arabera bide desberdinetatik gertatzen da:

Batasun sindikala dagoen araudietan, sindikatu sinatzaileak langile guztiak ordezkatzeko dituzten ondorioz hedapena berez gertatzen da.

Aniztasun sindikala dagoen herrialdetan hedatzeko bideak hauek izan daitezke:

Batetik, enpresariak bere borondatez zabaldu diezaietke hitzarmena negoziazioan ordezkaturata egon ez diren langileei. Izan ere deserosoa delako lan baldintza desberdinak dituzten langileak izatea. Enpresariak lan baldintzak batzeko interesa du.

Bestetik, sindikatu eta enpresarien arteko akordioak egon daitezke elkarrekin adostutakoa eremuko langile guztiei zabaltzeko.

Azkenik, estatuak parte har dezake hitzarmenari eraginkortasun orokorra ematen. Zabaltze hau hitzarmena adostu aurretik (“ex ante”) ziurta daiteke, baldin eta adosteko, negoziatzaileek lege ezarritako ukanbehar zehatz batzuk betetzen badituzte. Edo administrazioak hedapena hitzarmena adostu eta gero (“ex post”) erabaki dezake, erreglamendu baten bidez eremu osoko langile eta enpresariei aplikagarria eginaz.

Eraginkortasun kontraktuala

Adosten duten subjektu sinatzaileen artean ere hitzarmenak sor ditzake eskubide eta betebeharrak, eta horiek betearazteko indarra aldakorra da araudi batetik bestera. Horrela, indar hori kontratuaren parekoa izan daiteke edo bestela arauaren parekoa.

Espainiaren kasuan hitzarmen kolektiboaren eragin juridikoa arauaren parekoa da. Batzuen ustez, arau izaera Konstituzioaren 37.1 artikuluan aurkitzen omen da. Artikulu horrek honela dio: “(Orobat, legeak bermatuko du)... hitzarmenen indar loteslea”. Guretzat 37.1 art.ko esaldia ez da erabat argia. Bai kontratuak bai arauak izaten dute indar loteslea, nahiz hau desberdina izan kasu bakoitzean³¹.

Edozein kasutan, Langileen Estatutuak egiten dituen manuetatik argiago gertatzen da hitzarmen kolektiboaren arau izaera. LEko 3.1 art.an Zuzenbide iturritzat jotzen da, gaineratuz hurrengo lerro multzoan

31. Jakina, Konstituzioaren aipamen horretan arau izaeraren onarpena ikusten dutenek ez dute inolako desberdintasunik egiten hitzarmen moten arabera, guztiek dute arau izaera.

hitzarmen kolektiboen aurka egindako kontratuak ezdeusak direla. Era berean, 82.2 artikuluan hitzarmen kolektiboek lan eta ekoizteko baldintzak araupetzen dituzte eta, azkenik, 86. artikuluan hitzarmen kolektiboen eduki arautzailea eta obligaziozkoa bereizten da.

Bestetik, eragin pertsonala definitzerakoan, Langileen Estatutuak eragin orokorra edo *erga omnes* aitortzen die lege horren arabera egindako hitzarmenei. Hain zuzen ere LEko 82.3 art.ak egiten duen aipua honako hau da: “Lege honek araututako hitzarmen kolektiboak bete beharrekoak dira indarreko epe osoan zehar haien aplikatzeko eremuaren barnean dauden enpresari eta langile guztientzat”.

Beraz, hitzarmen kolektiboak ez dira soilik zuzenean parte hartu dutenentzat, baizik eta eremu horren barnean dauden guztientzat. (Honetaz beranduxeago, hitzarmen motak jorratzerakoan, arituko gara).

Lehenik, esan dezakegu, arau izaera hori ez datorkiola bakarrik estatuaren boteretik. Gure iritziz, hitzarmen kolektiboa Lan Zuzenbidearen paradigma dugu, bai lortua, bai emana.

Alde batetik, Industria Iraultzaren hasieratik langileak garbi ikusi zuen enpresarietiko desproporzioa konpentsatzeko, harremanak (negoiazio eta gatazkako harremanak) kolektibo gisa behar zuela. Eta, lana parte sozialen adostasunaren bidez erregulatzea lortu zuen.

Horren aurrean, estatuak ezetz esan dezake, Francoren garaian bezala; baina orduan, Francoren sistemak bezala, hitzarmenak ez legezkoak baina benetakoak eta estatuaren kontrakoak dira. Negoiazioaren ondorioak ez badu arau indarra eta babesa, langileak bortxaren bidez saiatuko dira betearazten. Beste aukeran, hitzarmena ontzat jotzen da. Eta, orduan, estatuaren Zuzenbide sistemak sartu, integratu eta kontrolatu ahal izango du. Laburbilduz, alde batetik, hitzarmen kolektiboaren atzean dagoen botere soziala lan partaide kolektiboaren autonomia da, baina bestetik, Zuzenbidearen iturrien sistema orokorrean sartuta dago, beste atal bat gehiago bezala, jadanik ez estatuaren kontra, baizik eta haren kontrolaren azpian egonik.

3.5. Eragin arautzaile eta pertsonala Espainiaren kasuan

Dagoeneko esan dugunez, hitzarmen kolektiboek kontratu sorrera eta arau izaera dute eta natura bikoitz horren ondorio zuzena haren eduki bikoitza dugu:

1. Alde arautzailea, aplikazio eremuko lan baldintzen erregulazioa: soldatak, igoerak, oporrak, zigorrak eta abar...
2. Obligaziozko aldea, kontratu egileen arteko eskubide eta betebeharrak: bake obligazioa, batzorde paritarioa, eta abar...

Arau eraginkortasuna dela eta, hona hemen ezaugarri batzuk:

1. Benetako arau juridikoa da. Dagozkien aldizkari ofizialetan agertu behar dute, haien eremuen arabera. Estatuko Aldizkari Ofizialean (BOE delakoan) agertzen denean, “*iura novit curia*” (“epaitegiak Zuzenbidea ezagutzen du”) deituriko printzipioa aplikatzen da. Hau kontzeptu prozesala da: aldizkari horretan agertu bada, ez dago frogatu beharrik.

2. Hitzarmen kolektiboa araua denez, ez dago hitzarmen kolektiboaren baldintzak kontratu zehatzetan sartu beharrik.

Are gehiago, arau denez gero, horren kontra egindako kontratuak deusezak dira. Hots, ezin da paktatu kontratuetan hitzarmen kolektiboak ezarritako baldintzen azpitik.

3. Hitzarmen kolektiboaren zati arautzailea ez betetzeak, legea ez betetzeak ez bezalako tratua du arau haustea jartzerakoan. Laneko arau hausteei eta zigor administratiboari buruzko 8/1988 Legea, martxoaren 7koa da honetaz ari dena. Haren 5. art.an horrela arautzen da.

4. Hitzarmen kolektiboa betetzen ez duen langileari enpresariak zigorra ezar diezaioke, legea ez betetzeagatik zigor lezakeen modu berean.

5. Arau izanik, lege urratze errekurtoa jar daiteke lehenengo instantzian epaia ematerakoan hitzarmen kolektiboa urratzen bada. Azalpen gisa esan dezagun kontratua ez betetzeak badakarrela indemnitazioa bestearentzat, baina hitzarmena ez betetzea araua ez betetzea dela, eta botere publikoek hitzarmena betearazteko ahalmena dutela.

6. Hitzarmen guztiek maila juridiko bera dute, haien eremua edozein izanik ere.

Obligaziozko edukia dela eta, honelako ondorioak aurki ditzakegu:

1. Hitzarmenaren eremua parteen gaitasunaren arabera izaten da.

2. Hitzarmena ondo egina dagoen jakiteko, zelan sortu den borondate komuna kontuan hartu behar dugu bereziki (KZaren 1265 art.ak esandakoarekin bat etorritik).

3. Interpretatzerakoan irizpiderik garrantzitsuenetariko bat parteek hitzartu nahi zutena da, haien nahia alegia (KZaren 1282. art.ak arautzen duenez).

Azkenik, badirudi beharrezkoa dela aztertzea hitzarmen kolektiboek beste arauekin, batez ere estatuak emaniko arauekin dituzten harremanak. Kontuan hartu behar dugu ez dagoela erregelarik bereizteko zein diren autonomia kolektiborako gaiak eta zein laneko legearenak. (Aldiz, lurralde autonomia dela eta, nolabait badaude irizpideak jakiteko zein den estatu zentralaren gaia eta zein autonomia erkidegoena). Gainera, nahiz eta legea hierarkiaz gorago egon, arloko araugintza bakarrik salbuespen bezala onartzen da lege zereginetarako, estatuaren legeak ezin baitu baliorik gabe utzi Konstituzioak egindako negoziazio kolektiboaren onarpena.

Irizpide orokorrik ez dagoenez, kasuz kasu joan beharra dago, eta hau epaigintzaren funtzioa da nolabait. Hala ere, esan beharra dago, azken aldakuntzekin (10/1994 eta 11/1994 legeek ezarritakoak, batez ere) hitzarmen kolektiboaren eremua zabaldu egin dela. Lehenago hitzarmenaren papera legearen osagarria izatea zen, baina honen betebeharezko minimoak jaistean hitzarmenaren zeregina areagotu egin da³².

Bestetik, denboran zehar aztertu behar ditugu hitzarmen kolektiboen arteko harremanak.

Tradizionalki, hitzarmen kolektiboak lan eta enpleguen baldintzak hobetzeko tresnak izan dira. Aurreko egoera hurrengo hitzarmenarentzat muga izaten zen eta nolabait lan eskubideen atzeraezintasunaren printzipioa aldarrikatzen zen.

Gaur egun, aldiz, enplegu ezaren eraginez malgutasuna ageri da arlo honetan ere. Hain zuzen, azken lan legeen aldakuntzen arabera (Langileen Estatutuaren azken bertsioaren 82.4 eta 86.4 artikulua, hain zuzen ere), hurrengo hitzarmen kolektiboak aurrekoa deuseztatzen du, espreski indarrean uzten dituen puntuak izan ezik, eta bigarren hitzarmen kolektiboak ez ditu zertan errespetatu aurrekoak ezarritako eskubideak.

3.6. Motak

1. Eremuen arabera: enpresakoa, herrialdekoak, autonomia erkidegoetakoak, estatuakoa. LE Legearen 83.1 artikuluaen arabera, hitzarmen kolektiboen aplikatzeko eremua alderdiek adosten dutena izango da.

2. Esparru hitzarmenak eta beste guztiak. LEko 83.3. art.an sindikatu eta enpresarien ordezkariak handieneko elkarteak, bai estatu mailan bai autonomia erkidego baten mailan, negoziazio kolektiborako egiturak eta beheko hitzarmen kolektiboentzako mugak ezarri ahal dituzte esparru hitzarmen deiturikoaren bidez. Hitzarmen mota hauen bidez hitzarmenen arteko konkurrentziarako erregelak ere ezarri ahal dituzte.

32. Autonomia kolektiboa handitzea onargarria izan daiteke baina ezin da ahaztu zein egoeratan gertatzen den: langabezia hain gora egonik langileen boterea murrizten da. Gainera, kontuan hartu behar da, legea egoera guztietara hedatzen dela. Aldiz, hitzarmenen erregulazioa eremu oso desberdina da. Beraz, langileen indarraren arabera lan baldintzak bereiziz joan daitezke.

3. Estatutuaren araberakoak (berezkoak) eta estatutuaren araberakoak ez direnak (ez-berezkoak, estatutuz kanpokoak).

Lehenengoak (berezkoak), Langileen Estatutuko betekizunak eta formalitateak betetzen dituztenak dira eta eragin orokorra izango dute. Hain zuzen ere, lege horren 3. titulu osoa haietaz ardurazten da. Besteak (estatutuz kanpokoak), L Eren betekizunen bat betetzen ez dutenak dira. Hauen balio juridikoaz era guztietako iritzia daude. Adibidez, Sala Francok gidaturiko liburuan berdin-berdintzat jotzen dira batzuk eta besteak balio juridikoaren aldetik. Alonso Olearentzat, berriz, arautzaile baina pertsonalak dira (hau da, bakarrik negoziazioan parte hartu dutenentzat). E. Borrajok kontratu hutsak direla pentsatzen du eta horrexegatik 'lan kontratu kolektiboak' deitzen die.

Goazen apurtxo bat aztertzeraz hitzarmen hauek. Lehenengo eta behin, kasu honetan legeen betekizunak ez badira betetzen, legezkoak diren erabaki behar dugu. Gogoratu behar dugu greba eskubidean lege baldintzak ez badira betetzen, ez-legezkoa izango dela greba.

Puntu horretan doktrina eta jurisprudentzia ados daude: legezkoak dira. Konstituzioaren 37.1 art.ak esandakoa (hitzarmenen indar loteslea) inolako baldintzarik gabe onartzen da³³. Gure ustez, zilegiak dira baina kontratuak diren neurrian. Edonork, nahi duenarekin bere gogoko paktuak edo kontratuak egin ahal ditu, printzipioz.

Lehenago eragin juridiko eta pertsonalari buruz esandakoak garrantzi handia dauka korapilo hau argitzeko. Hitz bitan esateko, lege honetako hitzarmenak arauak dira bere eremuko langile eta enpresari(ar)entzat. Beste hitzarmenek, lege hau betetzen ez dutenek, ezaugarria hau izango balute, art. horretan esandakoak ez luke logikarik izango. Zergatik bereizi legean, gero ezaugarria biontzat izango bada? Lege horren arabera egiteko, ordezkari bakoitzean gehiengo absolutuaren bidez onartua izatea eskatzen bada, ez dirudi batere zuzena eragin bera aitortzea eskakizun hori gertatzen ez bada. Ondorioz, Langileen Estatutua betetzen ez duten hitzarmenek ez dute arau maila eta ez dira bete beharrekoak bere eremuko enpresariarentzat eta langile guztientzat³⁴.

Gainera, hitzarmen ez-berezkoen lege tratamendua ez da arau batena, ez da hitzarmen berezkoen tratamendua³⁵. Esate baterako, ezin zaie aplikatu hitzarmenentzat LPLn dagoen prozedura berezia.

33. Ikus, besteak beste, Konstituzio Auzitegiaren 73/1984 eta 98/1985 Epaiak.

34. Hala ere, egoera zabalduenetan, hitzarmen mota hauek eragin orokorra lortzen dute, diskriminatzailetzat jotzen baita eragozteak beste langile batzuk ere hitzarmenera biltzea.

35. Oro har, jurisprudentziak ulerpen berezia egiten du, konparazio-terminoen arabera. Horrela, kontratu indibidualarekin konparatuz, nagusitasuna onartzen zaio hitzarmen mota honi. Ez aldiz, beste kasuetan (ad. eragin orokorreko hitzarmenarekin gatazka sortzean).

4. Beste zuzenbide iturriak

4.1. Lan ohitura

4.1.1. Ohitura, Zuzenbide iturri gisa

Betidanik eta gizarte orotan, Zuzenbideko iturrien artean ohitura aurkitzen dugu.

Zuzenbidea sorrarazten iturri zaharrena izanik, denboraren zama pairatu izan du nabarmenki modernitatearen aurrean. Horra hor, adibidez, Espainiar Konstituzioak ohiturarekiko gordetzen duen isiltasuna, Zuzenbide iturrien artean aipamen txikiena ere eskaintzen ez baitio. Horrela, antzinako garaietan arau nagusi izatetik, azken araua izatera arteko bilakaera historikoa ezagutu du ohiturak.

Iturri zaharrena izate horrek ez du esan nahi, ordea, ohitura juridikoek beti berdin irauten dutela. Ez dira behin betikoak: usadio eta portaera arruntak bezala, ohiturak gizartearen nahiaren arabera ere aldatzen dira eta.

Ohiturek, hain zuzen, gizartearen aginduak gauzatzeko dituzte (beste arau motei gertatzen zaien bezala), baina era zuzenago batez, hau da, tartekorik gabe. Gizartearen baitan errepikatzen diren jokamoldeak eta portaerak, arau (ohitura juridiko) bilakatzeko, ez dute inolako adierazpen instituzionalik behar, ez parlamentuarena, ez gobernuarena, ezta beste edozein botere publikorena ere. Ikuspegi juridikotik, errepikatzen diren jokaera sozialei ezinbestez eskatzen zaien baldintza bakarra hau da: gizartearen onarpena edo *consensus* bat lortzea. Horrela, eta atzera begira, iraganetik datozen portaerak, arau mota gisa onartuak izaten dira; nahiz eta idatzirik jasota ez egon.

Nahiz eta 1978. urteko Espainiar Konstituzioak ohiturari buruzko inolako aipamenik ez egin, “bloque constitucional” delakoaren barruan kokatzen dela ontzat eman behar dugu, Kode Zibilaren Aurreneko Tituluan aipaturik dagoelako, non –ohituraren definizioa eman gabe– bere lehen artikulua baitio: “Ohitura da espainiar ordenamenduaren iturri”. Kode Zibilaren arabera, halaz ere, ohituraren baliagarritasun mugatua argi geratzen da, haren eragina legerik ez dagoenean soilik eska daitekeelako. Beraz, ezinezkoa da *contra legem* edo legearen aurkako ohiturarik izatea³⁶.

4.1.2. Lan ohitura

Ohiturari buruz esan duguna eta, orokorki, esan dezakeguna³⁷ baliagarria da –hein handi batean, bederen– lan arloko ohiturarentzat ere; hori guztia kontuan hartu beharko da arlo horren joraketan hasten garelarik.

Beraz, lan ohitura definitzerakoan esan genezake lan arloan gizarte ariketaren bitartez sorturiko araua dela. Beste lan arauak ez bezala, ohiturak ez du behar –eta ez du behar izan historian zehar– inolako formalizaziorik lan harremanen eremuan onartua izateko.

Lantokietan errepikatzen diren azturek edo usadioek gorpuzten dituzte lan ohiturak: batzuetan kontratuak gauzatzeko errepikatzen diren jokamolde eta klausulen bidez, besteetan kontratua interpretatzerakoan erabiltzen diren irizpideen bitartez. Edozein modutan, behin arau gisa finkatuz gero, lantokiko aztura bezala kontsideratzen da, hau da, bertako ohiturazko araua, hots, Zuzenbide iturria den lan ohitura.

36. Ez ahanztz Nafar Zuzenbidean ohitura beti izan dela zuzenbide iturri nagusia.

37. Ikus: A. LOPEZ, V.L. MONTES *Zuzenbide Zibila. Zati orokorra*, Deustuko Unibertsitatea, Bilbo, 1996 (125-135 orr.ak), eta J.L. LACRUZ BERDEJO *Zuzenbide Zibileko Hastapenak*. ELKAR, Donostia, 1993 (48-50 orr.ak).

Halaz ere, Kode Zibileko 1.3 artikulua agintzen duenez, ohitura frogatutzat ematen denean soilik da aplikagarria. Beraz, *iura novit curia* ("epaitegiari dagokio araua ezagutzea") dioen printzipioa ez zaio ohiturari aplikatzen, epailearen aurrean frogatu behar baita.

Nahiz eta lan harremanetako eremuan, betidanik, ohituraren presentzia oso ezaguna izan, garai bakoitzak eta lanbide bakoitzak bere eragina eman dio ohituraren izaerari. Haatik, lehenengo lan legeak azaltzen direlarik (XIX. mendearen bukaeran) lan ohitura alboratzen da bigarren maila batera eta beti legearen pean. Geroago, modernitatearen poderioz, Lan Zuzenbidearen munduan gero eta garrantzi gutxiago izango du.

Gutxiagotze prozesu hori Langileen Estatutuaren baitan nabarmendu da 1980. urteaz geroztik. Izan ere, bere erreformaren bitartez, 1940ko Lan Kontratuaren Legean zeuden ohiturari buruzko hainbat aipamen³⁸ (3), azken lege hau behin betiko desagertu zenean (1995. urtean) indargabeturik gelditu ziren.

4.1.3. Lan ohitura, indarrean dagoen Langileen Estatutuaren Legean (LEL)

LELen 3.1.d) artikulua arabera, lan usadio eta ohiturak leku eta lanbide bakoitzari itsatsiak daude. Horrek esan nahi du, lantokikoak eta lanbidekoak edo profesionalak direlarik soilik izanen dutela lan harremanetarako eskubide eta betebeharrak arautzeko gaitasuna. Beraz, tokiz toki eta lanbidez lanbide aztertu behar dira. Eta bi baldintza horiek –hots, tokiarena eta lanbidearena– betetzen direnean, orduan soilik kontsidera daitezke Zuzenbide iturri bezala.

Lan usadio eta ohiturak LELen agertzen den Zuzenbide iturrien zerrendan azkenak izanik, ezin dute goragoko mailetan daudenen arauen kontrako agindurik ezarri, beste arau horien menpe kokaturik daudelako. Ondorioz, gaur egun, bai legeak eta baita ere erregelamenduak, hitzarmen kolektiboak eta lan kontratuak berak ere desagerraraz dezakete lan ohiturak orain arte agindurik zeukana.

Horrezaz gain, LELek lan ohiturari beste mugaketa bat eranstean dio bere 3.4 artikuluan. Iraganean ez bezala, usadio eta ohiturak beste arauak utzitako hutsuneak betetzeko erabiliko dira bakarrik, hots, legeria, hitzarmena edo/eta kontratua agertzen ez diren arloetan. Salbuespen bakar batekin: beste arau horiek espreski onartua izatea ohitura³⁹.

Lan ohiturak, beraz, *ius dispositivum* deritzonaren, hots, Zuzenbide erabilgarriaren izaera juridikoa du. Orain arte, usadio eta ohituraren artean egiten zen bereizketa –lan ohitura frogatuz gero derrigorrezkoa zen– guztiz alferrikakoa da hemendik aitzina, usadioa eta ohitura, biak, baztergarriak baitira.

Lan ohituraren izaerak erakusten dituen ahuleziak nabarmenak izan arren, lan ohitura ez dago oraingoz desagertzeko zorian. Ez horixe.

Ez da ahantzi behar historian zehar ohiturak izan direla, behin baino gehiagotan, legeen aurrekinak, legegileen begien bistan usuadiao batzuen mesedea eta arrazoiak frogatutzat azaldu direlako, eta ondorioz, lege berriaren beharra ere. Bestalde, edozein arautegik ere hutsuneak utzi ohi ditu, ohiturari bere lekua eskainiz. Eta zer esanik ez, arauen derogazioak gertatzen direlarik. Horra hor, esate baterako, LELen aginduz⁴⁰ (5) hainbat lan ordenantza eta erreglamentazio derogatzearekin gertatu dena: derogaturik gelditu diren lan ordenantzen ondoren (hitzarmen kolektiboekin ordeztan ez diren bitartean) hutsune juridiko larriak geratu dira, eta hor lan ohiturak izan du eta badu zereginik.

38. 1940ko Lan Kontratuaren Legearen 3, 9.3, 27, 42, 53, 54, 61, 64, eta 66 artikuluetan, ohiturari buruzko aipamen zuzenak egiten ziren.

39. Horrelako onarpenak ikusten ahal dira, besteak beste, LELen baitan: 20.2, 29.1 eta 49,1.d) artikuluetan.

40. LELen 6. xedapen iragankorra.

4.2. Jurisprudentzia

4.2.1. Sarrera

Edozein arauk eskaintzen duen aukera interpretatzaileetatik epaileek, behin eta berriz, aukeratzen dutena berdintsua baldin bada irizpide bateratu horren ondorioz, nolabaiteko doktrina sorrarazten da. Doktrina juridiko horri jurisprudentzia deitzen zaio.

Jatorriz, erromatar garaitik hasiz, jurisprudentziari Zuzenbidearekin berarekin nolabaiteko parekotasun edo identifikazioa atzeman zaio. Eta hala da oraino *Common Law* (Zuzenbide Komuna) sistemaren pean kokatzen diren estatuetan (Britainia Handia, Estatu Batuak eta *Commonwealth* ohiaren kide izandako estatuak).

Aldiz, Erromatar Zuzenbidetik eratortzen diren beste sistema juridiko europarrek –eta beronen ereduaren jarraitzaile diren beste estatu asko (latinoamerikakoak, batez ere)– jurisprudentzia ez dute erabateko Zuzenbide iturri kontsideratzen.

Europako estatu hauek –Frantziak (Iraultza Handiaren ondoren) ezarritako Kode Zibilari jarraituz– jurisprudentzia, arauari itsatsitako doktrina denez gero, legeriaren osagarri gisa eta, legeriarekin batera, Zuzenbide iturrien partzuergo izatea onartzen dute. Horra hor, esate baterako, espainiar Kode Zibilak, 1.6 artikuluan, dioena: “Jurisprudentziak antolamendu edo ordenamendu juridikoa osatuko du, Auzitegi Gorenak legea, ohitura eta Zuzenbidearen printzipio orokorrak interpretatuz eta aplikatuz, errepikatzen duen doktrinaren bitartez”.

Era errepikakor horretatik sorturiko doktrina epai batek hausten duenean, legea modu oker edo ez egokian interpretatzearen ondorioz, horren desadostasunarengatik kaltetua ateratzen denari epai hori deuseztatzeko errekursora jotzea zilegizkoa zaio, jurisprudentzia urratua izan delako, eta goragoko auzitegiari eska diezaioke beste epai bat eman dezan, lehendik ezarrita zegoen jurisprudentziarekin bat etorriko dena.

Horrela, legearen aurrean hiritarrek izan behar duten berdintasuna, jurisprudentziaren bitartez kalteturik gerta ez dadin, antzeko auziek antzeko erabakiak behar dituztela, nahitaezko printzipio bilakatzen da, ziurtasun juridikoak ere horrela eskatzen duelako.

Printzipioz eta zentzu hertsian, esan genezake Auzitegi Goreneko Aretoek ematen dituzten epaien bitartez soilik sortzen dela jurisprudentzia. Horrela izanik, beste auzitegiko epaiketen bitartez –hala nola, Auzitegi Nazionalarenak, autonomia erkidegoetako auzitegi nagusienak eta gainontzeko auzitegienak– ez dute benetako jurisprudentziarik sortzen, nahiz eta beren irizpide juridikoak kontuan hartzea guztiz komenigarria izan. Bestalde, zentzu zabal batean, Konstituzio Auzitegiak ere egiten ahal du bere jurisprudentzia, geroago ikusiko dugunez.

4.2.2. Jurisprudentziaren funtzioak

Jurisprudentziak Zuzenbide iturri gisa bere eginkizunen artean legeriarekiko bi funtzio betetzen ditu: 1) legeria osatu eta 2) legeriaren arazketa edo depurazioa burutu.

1) Osatze funtzioari begira, aski da arestian aipaturiko Kode Zibileko 1.6. artikulua hitzak gogora ekartzea: “Jurisprudentziak ordenamendu juridikoa osatuko du...” Legea kasu jakin batean aplikatzea auzitegi ororen eginbeharra bada ere, Auzitegi Gorenaren beste funtsezko betekizuna legeak uzten dituen hutsuneak betetzea da eta interpretazio posibleen artean bat hautatzea, gero, behin eta berriz legeriari erantsirik, “legezko doktrina” bihurtuko dena.

Egiazko funtzio osagarri hau Auzitegi Gorenari dagokio soilik (EKren 123. artikulua eta PJLOren 53.artikulua), nahiz eta gainontzeko auzitegiaren antzeko zerbait ikus genezakeen, edozein epailek kasu zehatz bakoitza kokatzen duelarik legeak dakarren supostu abstraktuaren eremuaren baitan. Bainan kokapen hori ez da behin betikoa, errekursoaren bitartez zalantzazkoa den menpeko auzitegiaren epaia Auzitegi Gorenari alda dezakeelako.

Alta, epaileek ez dute funtzio osagarria betetzen legearen barruan osatzeko beharrik ez dagoenean; XV. mendeko latinezko esaera ezagunak hala gogorarazten baitigu: *in claris non fit interpretatio*. Izan ere, argi eta garbi dagoen legeriaren agindua gerta daiteke “ilun” bihurtzea gizartean jazotzen diren aldaketen ondorioz. Hala gertatzen denean, ikuspegi berri bat edo balorazio ezberdin bat emateko beharra sentiarazten du Kode Zibilaren 3.1 artikulua. Gaurkotzeko eta egokitzeko agindu horren bitartez guztiz azpimarratua azaltzen zaigu jurisprudentziaren osagarritasuna.

2) Legeriaren arazketari dagokionez jurisprudentzia ororen funtzioa garrantzi handikoa da, Lan Zuzenbide arloan bereziki.

Auzitegi Konstituzionalak bere mailan konstituzionaltasunari begira egiten duen bezala, Auzitegi Gorenak berari dagokion eremuan ere antzekoa egiten du, hots, legeriaren koherentzia eta baliazkeritasuna zaintzen du jurisprudentziaren bitartez. Eginkizun horretan maiz sistema juridikoaren erroetara jotzea ezinbestekoa eginen zaio eta beste Zuzenbide iturrien aipamenak azalaraziko ditu, hala nola, ohitura, eta Zuzenbidearen Printzipio Orokorrak, Kode Zibilaren 1.4 artikulua aurrikusten duenez.

Arazketa funtzio honek berebiziko adierazpena du Auzitegi Gorenako Kontentzioso-Administratiboko Aretoak sortzen duen jurisprudentzian, bertan deuseztatzen baitira legearekin bat ez datozen erregelamenduak: legalitatearen printzipioak hala agintzen baitu.

Lan jurisdikzioan arazketa funtzioa begi bistakoa da, esate baterako, hitzarmen kolektiboaren legalitatea lan epailearen aurrean planteatzen delarik, geroago ikusiko dugunez.

4.2.3. Lan Zuzenbideko jurisprudentzia

Gaur egungo lan arloko jurisprudentzia –bere esanahi zabalean ulertuz– bi ildo nagusitatik datorkigu: 1) Konstituzio Auzitegiarengandik eta 2) Auzitegi Gorenarengandik.

1) Lan Zuzenbidearen ikuspegitik, Konstituzio Auzitegiak berezkoak dituen eginbideak (legearen konstituzionaltasuna aldarrikatzea eta baita giza eskubide eta funtsezko askatasunei babes ematea ere) lan jurisprudentziarentzako ekarpenez beterik daude. Horra hor, adibidez, babes errukurtsoaren bitartez Konstituzio Auzitegiak jadanik sorturiko jurisprudentzia ugari; horren erdia, orotara, langileen funtsezko eskubideen babes eskaintzeagatik emanak direla esan genezake.

Gainera, kontuan hartzekoa da legeriaren konstituzionaltasunari buruzko epaiak **arau** gisa kontsideratu behar direla –bere *erga omnes* eraginari esker–, denei begira emanak baitira. Hala izanik, legeri dagokion *iura novit curia* delako printzipio bera aplikagarria da konstituzionaltasunari buruzko epaiketetan ere. Bestalde, behin lege baten konstituzionaltasun eza aldarrikatuz gero, lege horri itsatsirik doan jurisprudentzia ere deuseztaturik geratzen da.

2) Lan arloko kasazioaren eskumena Auzitegi Gorenako 4. Aretoan kokatzen da bereziki. Alabaina, Auzitegi Gorenako beste hiru aretoen (zibilekoaren, penalekoaren eta administrazioarekiko liskar-auzietakoaren) hainbat epai ere “lan arloko” ebazpenak izaten dira. Beraz, lan jurisprudentzia Auzitegi Gorenako edozein aretotatik sor liteke.

Francoren diktaduraren garaian Madrilen kokaturik zegoen “Tribunal Central de Trabajo” delakoa desagertu ondoren, suplikazio edo erregu errekurtsuak autonomia erkidegoko auzitegi nagusietako sozialeko aretoen aurrean ebazten dira orain, baina ildo horretatik errepikatzen diren epaiak ez dute benetako jurisprudentzia sortzen. Izan ere, “jurisprudenci txiki” horrek badu berezko esanahi garrantzitsua –Auzitegi Nagusi bakoitzaren ikuspegi propioa islatzeaz gain–, Doktrina Bateratzeko Kasazio Errekurtsua (DBKE) gauzatu dadin erreferentzia ezinbestekoa delako.

Aparteko kasazio errekurtsu honek izan zuen bere aurretiko erreferentzia, orain lan arloan desagerturiko Legearen Intereserako Errekurtsua (LIE) zelakoan. Gaurko DBKEren kasuan gertatzen den bezala, epai bat aski da jurisprudentzia sor dadin, honelako ebazpenak “arautzaile” direnez ez baitute errepikatuak izan beharrik.

LIEren kasuan ez bezala, auziaren edozein alderdik edota fiskaltzak DBKE bat aurkez dezake, autonomia erkidegoaren auzitegi nagusiko sozialeko aretoaren epai batek beste autonomia erkidegoarenarekin edota Auzitegi Goreneko Sozialeko Aretokoarenarekin topo egiten duenean, hots, elkarren kontraesanetan daudenean. Baina, beti ere, auziaren funtsa eta egoera berdinak direlarik soilik.

4.3. Printzipio Orokorrak

4.3.1. Sarrera

Legerik eta ohiturarik ez dagonean –dio Kode Zibilaren 1.1 artikulua– Zuzenbidearen Printzipio Orokorrak aplikatuko dira. Horrela da, Printzipio Orokorrak (POak) ere espainiar antolamendu juridikoaren eratzailerako, lege, ohitura eta jurisprudentziarekin batera.

POen aipamenak, izen horrekin edo antzeko formulazioarekin (alegia, printzipio juridiko naturalak, oinarritzko printzipio juridikoak, tradizio juridikoa, etab.) non-nahi aurki daitezke Europako antolamendu juridikoetan eta, nola ez, euskal foruetan ere bai.

Ohiturarekin gertatzen den bezala, POak ez dira estatuko instituzioetatik eratortzen; baina, ohiturarekin gertatzen ez den bezala, POak ez dira gizartearen eguneroko usadioetan oinarritzen, gizartearen aintzakotzat harturik dauden uste eta irizpideetan baizik, hots, gizarte batek berezko bezala dituen Zuzenbidezko konbikzioetan. POek bestalde, nabarmenki adierazten dute legeria formaletik at beste araurik egon badagoela.

POen bitartez legearen interpretazioa egiten laguntzeaz gainera, beste Zuzenbide iturriak ordeztuko eginkizuna hartzen dute beren gain, hau da, legerik egon ezean, POek dagoen hutsunea betetzen dute beste Zuzenbide iturriak ordeztuz.

Espainako Konstituzioan POei buruzko aipamenik badagoela esan genezake, zeharka egiten bada ere. Bere Hitzaurrean eta baita lehenengo artikuluan ere –Konstituzioaren berezko baloreak aipatzen direlarik– POez gogorarazten digu. Argiago oraindik, 53.3 artikuluan, Konstituzioaren Sarrerako atalean dagoen 3. kapitulua (39tik-52ra artikulua) eta beronen edukia aipatzen dituen ataleko zati horretan aipatzen diren printzipioek –dio 53.3 artikulua– legeria, epaileen jardura eta botere publikoen praktika baldintzatuko dituzte. Hala eta guztiz ere, argi esan behar da Konstituzioaren aipamen hauek ez dutela egiazko POekin lotura zuzenik, printzipio konstituzional horiek legeria egiterakoan eta aplikatzerakoan kontuan hartzekoak direlarik; POak berriz, dakigunez, legeriarik ez dagoenean soilik gauzatzen dira.

Legeriaren bitartez POen aipamenak adieraziak izan arren, begi bistan da POen eledun nagusiak epaileak izaten direla beren ebazpenen bitartez. Epaileen ondotik, esan genezake, Zuzenbide fakultate eta liburuetan azaltzen den doktrina juridikoa dela POen goraiatzailerik sutsuena.

4.3.2. Lan Zuzenbideko Printzipio Orokorrak

Espainiar antolamendu juridikoaren baitan aurkitzen diren POak hain zabalak izanik, arloz arloko legeria osatzeko baliagarritasun nahiko ezberdinekoak izaten dira, eta maiz arloko POetara jotzea beharrezko izaten da –gure kasuan, Lan Zuzenbideko POetara–, legeria beretik eta ikuspegi berdintsuz eraikitako irizpide orokorrak izanik, egokiagoak direlarik. Izan ere, azken finean, POak ez dira legeriatik at sortzen baizik eta legeriaren edukiarekin bat.

Azkenengo ehun urteetan zehar gorpuztuz joan den Lan Zuzenbidearen mamia, benetan berezia da mendebaleko sistema juridikoetan, Lan Zuzenbideak dakarren zama historikoagatik. Kontuan hartzen badugu gizarte arazoei –klase borrokari, batik batik– erantzuteko tresneria juridiko bezala sortu dela eta gatazka horri dinamikak aldarazten dituela beste Zuzenbide adarretan dauden betiko irizpideak, arrunt zentzuzkoa litzateke lan arloko Printzipio Orokor horiei merezi duten aipamen berezia egitea.

Lan Zuzenbideko POak, bere bilakaera historikoan, *corpus* bat balitz bezala eraikiak izan dira eta frankismo garaian azken urteetan behin betikoak edo aldagaitzak ziruditen. Orain, aldiz, XX. mendearen bukaeran, POek izan duten baliagarritasuna koloka dago, merkatuaren nagusitasunak POen mailan ere

bere eragina sentiarazi duelako. Gaur egungo Lan Zuzenbideko POak, esan genezake krisi sakon batean sarturik daudela ondorengo enunzioak nabarmen erakusten digunez.

- Tratu berdinen edo diskriminazio ezaren printzipioa.
- "Pro operario" edo langilearen aldeko printzipioa.
- Langile eskubideen ukazintasunaren printzipioa.
- Enplegu egonkortasunaren printzipioa.
- Arau minimoaren edo arau mesedegarrienaren printzipioa.
- Baldintza hoberenaren printzipioa.

Printzipio Orokorrak izan arren, Lan Zuzenbide arloko printzipio bereziak ere kontsidera daitezke era berean, eragile juridikoek lan legeria aplikatzen dutenean eta, bereziki, epaileek lan auziak erabaki behar dituztenean.

5. Laneko arauen aplikazioaren konplexutasuna; printzipioak konkurrentziaren eta ondorengotzaren arabera

5.1. Arau aplikagarria zehaztea

Atal honetan arauen aplikazioaz arituko gara. Edo zehatzago esateko, aplikazioaren alderdi batzuez:

1. Beste hierarkia mailako arauen arteko harremanak.
2. Maila berean baina garai desberdinetan emandakoen arteko harremanak.
3. Arauen interpretazioa, eta autonomia pribatuarekiko harremanak.

Guztietan kasu jakin baterako arau aplikagarria definitzea bilatzen dugu. Arauen arteko gatazkarako ulerpideez ari gara. Bi arau desberdinek gai berberaz bi erregulazio desberdin ematen dituztenean arau gatazka dago. Orduan, printzipio eta erregela batzuen bidez erabaki behar dugu zein den erabilgarria. Jakina, horretarako erabiltzen diren printzipio batzuk orokorrak dira, baina Lan Zuzenbidean moldaketaren bat egiten zaie.

Lan arauak aplikatzeko erregelek Lan Zuzenbidearen ezaugarriak edo helburuak gauzatzen dituzte; horien zehaztapen praktikoak dira. Ezaugarri horiek (langilearentzako izaera babeslea eta autobabes kolektiboa) Lan Zuzenbidea Zuzenbideko beste adar guztien aurrean bereizten dute, eta aplikazioan ere nabarmentzen dira. Erregelak aplikaziozkoak dira arau gatazkarako, arauak interpretatzeko edo hutsuneak betetzeko.

LEko 3. art. da aplikazio erregelak biltzen dituen artikulua nagusia.

5.2. Arauen konkurrentzia eta hierarkiazko printzipio eratzailak

Lehenengo atal honetan aztertzen dugun gaia arauen konkurrentzia da. Horrekin esan nahi dugu egoera batean arau bi edo gehiago batera gertatzea. Horretarako hierarkia printzipioa kontuan hartu beharreko erregela bihurtzen da, baina Lan Zuzenbidean ez da erregela bakarra. Beste era batera esateko, hierarkia batez ere subordinazioa eskatzen duten arauen arteko harremanetan aplikagarria izaten da eta hori ez da beti gertatzen lan arauekin. Batzuetan lan arauak elkarren osagarriak dira. Kasu honetan arazoa ez da zein arau erabili, baizik eta noraino bata eta nondik bestea aplikagarriak diren zehaztea. Orduan hierarkia hutsak ez du arazoa konpontzen. Eta, azkenik, batzuetan arauen aniztasuna kontuan hartuz erabaki behar da zein den manu edo prezeptu erabilgarria, Lan Zuzenbidearen izaera babeslea bereziki azpimarratuz.

5.2.1. Arauen hierarkiaren printzipioa

LEko 3.2 art. an hierarkiaren printzipioa agertzen zaigu Lan Zuzenbidean. Artikulu honek honela dio: "Legezko eta erregelamenduzko xedapenak aplikatzerakoan hertsiki jarraituko da arauen hierarkia printzipioa. Erregelamenduzko xedapenek maila garaiagoko arauak ezarritako manuak garatuko dituzte, baina ezingo dituzte ezarri garatzen dituzten legeak ezarritakoak ez bezalako lan baldintzak".

Erregela hau arau gatazka zehatz baterako bakarrik da erabilgarri; legearen eta erregelamenduaren arteko gatazkarako. Biak, arau estatalak eta hierarkiaz sailkatuak.

Erregela honen arabera erregelamenduak hierarkiaren printzipioaren azpian aplikatuko dira, eta gainera, horien bidez ezin dira lan baldintza desberdinak ezarri. Beste hitzetan esateko, erregelamenduek ezin dituzte aldatu, ez onerako ez txarrerako, legeak jarritako lan baldintzak.

Azken gehikuntzaren arrazoia autonomia kolektiboa errespetatzean datza, lan baldintzen erregulazioa baita hitzarmen kolektiboen berezko eremua. Gainera, modu horretan, Francoren garaian oso maiz erabilitako erregelamendu mota, lan baldintzei buruzkoa, debekatzen da.

Agian adibide batez argiago ikusiko da. Esate baterako, LEren 38.1 art.an urteko oporrak 30 egun naturalekoak izan behar direla ezartzen da. Erregelamendu batek oporraldiari beste luzera, nahiz handiagoa nahiz txikiagoa izan, ematen badio, arau hori baliogabekoa izango da eta aplikatuko dena LEn araututakoa izango da.

5.2.2. Gutxieneko araua (arau minimoa)

Arauk eskuarki bete beharreko Zuzenbidea (*ius cogens*) edo xedatzeko Zuzenbidea (*ius dispositivum*) izan daitezke. Lehenengo kasuan, halabeharrez bete behar den erregela dugu. Bigarrenean, horri buruz xeda dezakete kontratu egileek. Zuzenbide adar guztietan badaude beharrezko arau minimoak. Esate baterako, auto aseguruan, asegurantza minimo beharrezkoa badago, aseguru osagarriak kontrata daitezke, baina gutxiago ez.

Oro har, bete beharreko Zuzenbidearekin ordena publikoaren minimoak ezartzen dira (adib. gutxienezko adina lan egiteko: 16 urte, LEko 6.1. art.ak dioenez). Xedatzeko Zuzenbidean aukerak ematen dira, gero erabiltzea edo ez kontratu egileek erabakitzen dute (adib. LEko 14.1. art.ak honela dio: "Probaldia ezarri daiteke..."). Era berean, LEko 21. art.an ez lehiatzeko paktuaren posibilitatea agertzen da.

Lan Zuzenbidean ñabardura bat gehitzen zaio: langilea babesteko joera. Bete beharreko Zuzenbidean absolutua eta errelatiboa bereiz ditzakegu. Lehenengoan, legeak ezarritako egoera ezin da aldatu (esate baterako, LEren 32. artikuluan arautzen diren soldataren bermeak eta lehentasunak ezin dira aldatu, ez onerako ez txarrerako). Bigarrenean, Lan Zuzenbidean hierarkiaz beheko araua denak ezin ditu aldatu gorengo arauak ezarritako minimoak langileen kalterako. Maila apalagoko arau batek baldintza txarragoak ezartzen badiu langilearentzat, baliogabea da eta gutxieneko araua bete behar da. Adibidez, LE 38.1 art.an oporrak 30 egun naturalekoak izango direla arautzen da, eta demagun hitzarmen batean 4 asteko oporrak arautzen direla. Ondorio zuzenak dira hitzarmenaren manua baliogabekoa izatea eta LEko minimoa bete behar izatea. Berdina da lanbideen arteko gutxieneko soldataren kasua: horren azpitik ezin da paktatu baina bai, jakina, haren gainetik.

LEn bi aipu daude honetaz. 3.1 art.an honela dio: "...ezingo dira inola ere ezarri langileen kalterako, legezkoak bezain mesedegarri ez diren xedapenak..." (partearen arteko borondatez, hots, lan kontratuaz, hitz egiten ari da).

Bestetik LEko 3.3 art.an honela mintzo zaigu: "...edozein kasutan beharrezko eskubide minimoak errespetatu behar dituzte" (hitzarmen kolektiboek). Orduan, gutxieneko arauaren erregela hierarkiaren printzipioa Lan Zuzenbideari aplikatzea da, Zuzenbide berezi horren helburuekin bat datorrena (langileen aldeko legeria): Lan Zuzenbidearen berezitasuna gordez hierarkiazko printzipioa moldatzen da.

Kontratuaren bidez nahiz hitzarmen kolektiboaren bidez 30 egun baino gutxiagoko oporraldia ezartzen bada, hori baliogabekoa izango da. Orain, bai kontratuak bai hitzarmen kolektiboak 30 egunekoa baino luzera handiagoa ezartzen badute, onargarria eta aplikagarria izango da. Izan ere, hori baita praktikan gertatzen dena.

Zein arau gatazkatarako erabiltzen da erregela hori? Maila berdineko arauen artean ez da aplikagarria; berdinen artean hierarkiarik ez dago eta ondorengotza printzipioa erabili behar da, ez besterik. Legearen eta erregelamenduen arteko gatazka, hierarkia aplikatuz konpontzen da (LEren 3.2. art.). Legearen edo hitzarmen kolektiboaren eta kontratuen artekoan gutxieneko arauak balio du (LEaren 3.1 art.). Era berean, legearen eta hitzarmen kolektiboen arteko gatazkan ere bada aplikagarria (LEren 3.3 art.). Baita ere, esparru hitzarmen eta bestelako hitzarmen kolektiboen arteko gatazketan.

Azpimarratu behar da azken bolada honetan legeen eta hitzarmen kolektiboen artean bestelako harremanak ugariak direla. Esate baterako, legean ordezeko erregulazioa agertzen zaigu, hitzarmen kolektiboen bidez paktatzen ez den kasurako. Joera hau lan merkatuaren erreformarekin areagotu da (esate baterako, probaldiaren erregulazio berriari, LEren 14.1 artikuluan, aldi horren iraupena hitzarmen kolektiboen bidez paktatu behar da, baina ez bada paktatzen legean agertzen dena izango da aplikagarria).

5.2.3. Langilearentzako araurik mesedegarrienaren printzipioa

Erregela hau beste bi printzipioak aplikagarriak ez direnean hartzen da kontuan. Bere jatorrizko zentzuan honela azal daiteke: une berean lan egoera bateko arazo bati buruz bi erregulazio aplikagarriak direnean, langilearentzako mesedegarriena aplikatu behar da.

Erregela honen agerraldia LEren 3.3 art.an kausitzen dugu. Honela dio: “Beti ere beharrezko Zuzenbideko minimoak errespetatu behar dituzten eta estatalak nahiz itunbidezkoak izan daitezkeen bi edo lan arau gehiagotako manuen artean sortzen diren gatazkak ebazteko, langilearentzat osotasunean hartuta mesedegarriena dena aplikatuko da, urte osoan kontatuta, zenbakarri diren kontzeptuetan”⁴¹.

Argia badirudi ere, praktikan zer den mesedegarriena langilearentzat edo, beste era batean esateko, nola egin behar den konparazioa arazo itzela da⁴². Horretaz hiru teoria daude:

a) “Conglobamento” izeneko teoria. Konparaketa, multzoan edo osotasunean egin behar da. Honen bidez arauak konparatzen dira eta oro har langilearentzat mesedegarriena den araua aplikatuko da.

b) Konparaketa partzialaren teoria. Teoria honen arabera, konparazioa ez da arauen artean bere osotasunean egiten, haien zatien artean baizik.

c) “Cumul” deritzon teoria. Manu mesedegarrien pilaketa, beti mesedegarriena dena aplikatuko da.

Adibide bat behar da hau guztia argitzeko. Demagun arau batek langilearen ezkontza dela eta 15 eguneko lizentzia ezartzen duela. Beste arau batek (orain ez zaigu hierarkia arduratzen) kasu berean 10 eguneko lizentzia arautzen du. Biak baldin badira aplikagarriak lan egoera batean, lehenengo irizpidearen bidez arau osoak konparatu behar dira eta erabat hartuta mesedegarriena den araua aplikatu behar dugu, nahiz eta eskuartean dugun gaiak, agian erregulazio txarragokoa izan. Bigarren irizpidearen bidez, arauen lizentziei buruz erregulazio osoa konparatuko da, baina ez beste guztia. Honetan posible da 10 eguneko aplikatzea beste zioetako lizentziei buruz erregulazio hobea baldin badu. Azken irizpideaz, mesedegarriena pilatzen da; kasu honetan 15 eguneko aplikatu behar da, eta besteak egoera hoberik baldin badu beste zioetako lizentziei buruz, kasu horietan hori aplikatuko da.

Ondoren, gogoeta batzuk eskainiko ditugu ‘conglobamento’ teoria arbuizatzeko.

1. Testuan esandakoa kontuan hartuz, erregulatzen dena ez da arauen arteko gatazka, manuen arteko gatazka baizik.

2. Artikulu horren testuan esandakoa berriro ere kontuan hartu behar dugu. Erdarazko testua erabili behar da kasu honetan halaberrez. Aplikatu behar dena ‘lo más favorable’ da eta araua izango balitz neurtu behar dena, ‘la’, ‘norma’-ri dagokion artikulu femeninoa jarri behar luke (euskaraz adierazteko ‘mesedegarriena dena’ jarri beharrean ‘mesedegarriena den araua’ jarri behar zuen). ‘Lo’ artikulua erabili izanak araua ez diren beste kontzeptu batzuk (adibidez, prezeptua edo manua) mesedegarrientzat hartzeko bidea ematen digu.

41. “Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”.

42. Autore batzuen ustez, horregatik eta beste erregelak kontuan hartuz, printzipio hau errealitatean aplikaezina bihurtzen da eta erretorika hutsa besterik ez da. Ramirez Martinez, J.M. (ZUZ) (1998) *Curso de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, Valencia. 84 or.

3. Testuan esandakoa berriro ere hona ekarri behar dugu. Berriro ere, erdara erabili behar dugu ezinbestean. Artikulu horretan 'en su conjunto' esaldia erabiltzen denean erreferentzia ezin da araua izan, 'lo más favorable' baizik.

4. Osotasuna neur daiteke, ez bakarrik arauaren osotasunean, baizik eta gai bati dagokionean.

5. Lehenengo irizpidea, hau da, "conglobamento" teoria, erabiltzean askotan lortu nahi denaren kontrakoa lortzen da, langileentzat erregulazio txarrena aplikatzea.

Ondoren, aplikatzeko eremuaz arituko gara, hots, zein gatazkari zaion aplikagarri erregela hau.

a) Estatuaren arau berdinen arteko gatazkan ezin da erabili, erabili behar dena ondorengotzako printzipioa baita.

b) Estatuaren arau desberdinen arteko gatazkan ere ez, aplikagarria dena hierarkiazko printzipioa baita (ikus gorago esan dena erregelamenduaren eta legearen artekoaz). Erregelamenduek ezin badituzte legeak aldatu, ezingo dituzte legearekiko gatazka sortu, eta sortzen badituzte baliogabeak dira.

c) Estatuaren arau eta hitzarmen kolektiboen arteko gatazka. Gatazka honetan lehendabizi arau minimoaren printzipioa bete behar da eta ondoren geratzen dena gehienetan xedatzeko Zuzenbidea da.

Agian erregela hau aplikagarri izan zitekeen estatuko arauen artean lan ordenantzak zeudenean. Baina lan ordenantzak indargabeturik geratu zirenez gero, ez dugu miatuko.

d) Maila edo mota desberdineko hitzarmen kolektiboen arteko gatazkan gure iritziz posiblea da, agian litekeen bakarra.

Tamalez, epaigintzak, oro har, beste bide bat hautatu du. Epaileentzat enpresa bakoitzean arau bana egon beharra dago eta ez gehiago. Hau enpresaren unitate printzipioa da, Lan Arautegiari buruzko Legearen 5. art. an agertzen zena, baina gaur egun derogaturik dago lege hori.

Oro har, epaigintzaren iritzia auzi honetaz honako hau da: erabiltzen den teoria konparazioak egiteko "conglobamento" teoria da. Hau aplikatuz gero arau bat soilik egongo da lan egoera bakoitzean. Zer nolako gatazketan erabiltzen da? Nahiz eta irizpide zehatzik ez egon, gehienbat estatuaren arauaren eta hitzarmenen arteko gatazkarako erabiltzen da (batez ere, Lan Arautegien eta hitzarmenen artean erabili izan da).

Printzipioz, legea (adiera hertsian) eta hitzarmenak konparaezinak dira, bi gauza desberdinak direlako: legea minimoen multzoa da, hain zuzen ere. Baina arazo batzuetan erabili izan da irizpide hau (langileen kalterako gehienbat). Adibidez, aparteko orduen auziak ebazteko. Aurreko LE testuaren 35. art. ak aparteko orduen balioa ezartzen zuen: ordu arrunten ehuneko hirurogeita hamabost gehiago. Hala ere, eta erregela hau erabiliz, epaigintza homogeneoa zen puntu honetan, balio horren azpiko kopuruak onartzen ziren hitzarmenaren bidez ezarriak baziren, hitzarmenak oro har hobeak izatekotan. Gaur egun, LEko 35 art. ak arautzen duenez, aparteko orduen balioa hitzarmen kolektiboetan paktatu behar da, baina edozein kasutan, inola ere ez ordu arruntaren azpitik.

LE aldatua zuen 4/1983 Legeak, asteko 40 orduko gehienezko lanaldia arautu zuen. Baziren, noski, aurretiko hitzarmenak, hori baino ordu gehiago arautzen zituztenak. Epai batzuetan, hemen ez zen erabateko batasunik izan, konparazioa eginez, hitzarmenetako lanorduak ontzat eman ziren.

5.3. Arauen arteko ondorengotza: langilearentzako baldintzarik onenaren printzipioa

Erregela honi modernotasunaren printzipioa deitu diezaiokegu. Maila berean, arau berrienak arau zaharra deuseztatzen du. Baina Lan Zuzenbidean printzipio honi ñabardura bat gehitzen zaio: langilearentzako baldintzarik onuragarrienaren printzipioa.

Langilearentzat lan baldintzak zeintzuk diren argitzeko erabiltzen da. Printzipio honen aplikazioan, langileak aurretik dituen lan baldintza onuragarriagoak errespetatzen dira, nahiz eta une horretan geroko beste araua aplikagarria izan, aurrekoek baino baldintza txarragoak ezartzen dituen.

Erregela honen oinarria, lortutako eskubideen (edo eskuratutako eskubideen) teorian datza. Teoria honek, azken finean, Zuzenbidearen praktika (errealitatea) eta Zuzenbidearen araugintza ez direla batera joaten aitortzea esan nahi du. Honen bidez gauzatzen den helburua ziurtasun juridikoa da (gainera, denbora igarotzea bada eskubideak eskuratzeko tresna egokia).

Zuzenbidearen praktika eta legegintza ez dira beti batera joaten; aski da Konstituzioaren 9.3. art.an esandakoa gogoratzea. Bertan, eskubideen arau mugatzaileen atzera eraginkortasunik eza ezartzen da. Adibidez, bihar zerga berri bat arautzen duen legea ateratzen bada, bihartik aurrera eragina izango du, baina ez aurretiko egoeretan.

Gauza bi hauen ondorio bezala, lege bat indarrean dagoenean, aurreko arauetan (dagoeneko indarrean ez daudenetan) sorturiko egoera partikularrak mantentzen dira.

Lan Zuzenbidean horrelako zerbait gertatzen da. Baina badago berezitasun handi bat ere. Lan Zuzenbideak langileentzako izaera babeslea duenez, langilearentzat onuragarriagoak diren neurrian mantentzen dira aurreko baldintzak.

Lan Zuzenbidean egoera mesedegarri hori hiru bide desberdinetatik sor daiteke:

1. Lan kontratuaren bidez. Honen oinarria LEren 3.1. art.an dago, nolabait. Kontratuak, arauaren isiltasunaren aurrean langileentzat egoera onuragarriago sortzea posiblea da, araua aldatzen denean mantendu beharrekoa. Demagun, 1980. urteko hitzarmen batean ez dagoela inolako lan saririk ordenagailua erabiltzeagatik. Lan kontratuaren bidez pakta daiteke soldataren osagarri bezala, ordenagailua erabiltzeagatik hobaria (oinarrizko soldataren % 15, esate baterako). 1990.eko hitzarmenean hobari hori jasotzen da, esanez gehienez oinarrizko soldataren % 10 izango dela. Zer gertatzen da kontratuaren egoera onuragarriagoarekin? Erregela hori dela eta, mantendu beharko dela. 'Kontratu' esaten dugunean ez da ulertu behar nahitaez dokumentu idatzia beharrezkoa dela. Ahozko paktuak ere nahikoak dira eta.

2. Enpresarien alde bakarreko erabakia. Horrek ere sor ditzake egoera mesedegarriagoak. Epaigintzak aurrekoarekin parekatzen du, baina *de facto*-ko egoerak ez badira. Hau da, kontratua barnerratu eta gauzatu izatea eskatu ohi dute. Hau argitzeko, imajina dezagun enpresa batean inoiz ez dela inor kalera bota txatarra eramateagatik. Enpresak ez du bere eskubidea erabili, baina ez du bere zigortzeko eskubidea laga, eta erabil dezake nahi duenean. Aitzitik, pentsa dezagun beste enpresa bat, zeinetan produkzio maila jakin bat gainditzen duen guztiari hobaria ematen zaion. Enpresaria librea da hori ezartzeko, baina ezarri eta eta gero ezin du inor diskriminatu, ez eta kendu nahi duenean.

3. Aurreko arauak ezarritakoa, ondorengoak horretaz ezer esaten ez badu. Adibidez, Lan Arautegi batean komisiario saria arautzen da, eta Lan Arautegi hori oso-osorik ordezkatzeko duen hitzarmenak ez dakar ezer horretaz. Zer egin? Aurreko arauetan sorturiko egoera mantendu beharra dago.

Epaigintzak lehena eta bigarrena problemarik gabe onesten ditu. Hirugarrenarekin, berriz, gauzak ilunagoak dira. Printzipioz ez du onartzen, salbuespen ugari badira ere. Beraz, kasu kasu aztertu beharra dago. Kasu bat emateko, LEren 26.3 art.an dagoena: Gizarte Segurantzako kuotak (langilearen zatikoa) eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zerga (IRPF delakoa) langileak berak ordaindu behar ditu, kontrako paktuak deusezak izanik. Aginduzko erregela da hau, baina aurreko egoerak mantendu ziren.

Erregela honi amaiera emateko LEren 26.5 art.an araututako irenspenaz eta konpentsazioaz arduratu behar dugu. Hauen bidez, baldintzarik onuragarrienak eta etorkizuneko hobekuntzekiko harremanak erregulatzen dira. Baldintzarik onuragarrienak hurrengo hobekuntzak baino hobeak badira, hobekuntza horien langilearentzako aplikazioa geldiarazten da. Etorkizuneko hobekuntzak baldintzarik onuragarrienekin konpentsatzen dira eta bere kasuan, irentsi egiten dituzte.

5.4. Arauen eta autonomia indibidualaren arteko harremanak

Atal honetan lan kontratuaren eta arauen arteko harremanez arituko gara. Dagoeneko, aipatu dugu LEko 3.1 art. (ikus arau minimoaren printzipioa); kontratuaren bidez ezin dira ezarri langilearen kalterako diren bestelako lan baldintzak. Orain langilearen eskubideen ukazintasunaz eta *pro operario* printzipioaz arituko gara.

5.4.1 Langilearen eskubideen ukazintasuna (langilearentzat)

Oso aspaldikoa dugu printzipio hau Lan Zuzenbidean; 1900.eko Lan Istripuei buruzko Legean jadanik bazegoen eta kontratuaren eta arauen arteko harremanetan kokatzen da erregela hau. Langileentzat lan eskubideen mugapen bezala agertzen zaigu, langilea babesteko asmoz jarria.

Arrazoi praktikoa argia da. Enpresariaren posizioa langilearen aurrean oso ahaltsua da eta hori baliatuz langileari bere eskubideen kontra doan zerbait onarrazteko indarra izan dezake.

Zuzenbide Zibilean bezala borondatearen autonomiaren printzipioa huts-hutsik onartuko balitz, enpresariaren presioa langilearen gainean areagotu egingo litzateke. Gainera gero eta egoera okerragoan eta ahulagoan gertatzen da langilea enpresariaren aurrean. Errealitatean, enplegu emaileen presioak eskubideak lagatzeko zenbait egoeratan handiak dira; esate baterako, etorkinak, denbora mugatutako kontratudunak edo lan "beltzetan" dihardutenak.

LEn erregela honen agerraldia 3.5 art.an dugu. Honela dio: "Langileek ezingo dituzte baliozko moduan xedatu, eskuratu aurretik zein ondotik, beharrezko Zuzenbideko lege xedapenek emandako eskubideak. Halaber, langileek ezingo dituzte baliozko moduan xedatu hitzarmen kolektiboek xedatuezintzat aintzatetsitako eskubideak. Erregela honen kontra doazen itunak deusezak dira"⁴³.

KZren 6.2 art.an egindako erregulazioa, berriz, desberdina da. Zuzenbide Zibilean eskubideak laga daitezke, lagapena ez badao ordena publiko edo hirugarren baten interesen kontra.

Aipaturiko artikuluko horretatik alderdi interesgarri batzuk azpimarratu nahi ditugu:

1. Langileak egindako xedapena debekatzen da, ez enpresariarena.
2. Ez da bakarrik lagatzea debekatzen, xedatzea ere bai. Lagatzea dohainik eskubideak uztea da. Xedatzea zabalagoa da: lagatzea, trukatzea eta abar sartzen dira barnean.
3. Erregela honen eremuaren hedapenak sinesgarritasuna kendu dio erregelari berari.
4. Portaera aktiboek dagokie. Ez dagokie pasiboek, ez egiteari.
5. Aurreko eta ondorengo eskubideen xedatzea debekatzen da.

5.4.2. Lan arauen interpretazioa: "in dubio pro operario" printzipioa

Azken irizpidea da epaileentzat, besterik ez dagoenean aplikatu behar dena. Esanahia azaltzea erraza da; zalantzaren aurrean, langilearen alde. Arau baten interpretazioak zalantzarik badu, epaileak langilearentzat aukerarik mesedegarriena dena hartu behar du. Erregela hau, legeetan ez zaigu agertzen. Lege intereseko Auzitegi Gorenaren 1974.06.10eko epaian onartu zen. Hori bai, ez da nahastu behar erregela hau eta Lan Zuzenbidearen helburua *pro operario* legeria izatea.

Arauaren esanahia zalantzan dagoenean edo egintza bati araua dagokion ala ez erabakitzeko erabil daiteke. Batzuek, gaur egun, desagertutzat ematen dute, beste puntaraino helduz ere (*in dubio pro empresario*). Hala ere, badauka oraindik garrantzia Gizarte Segurantzaren.

Bestelako printzipio antzekoen analogiaz (adibidez "*in dubio pro reo*" edo modu orokorragoz "*aequitas in dubio praevalent*") zalantza ekintzei dagokienean aplikatzen hasi da azken bolada honetan.

43. "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."

5.5. Lan kontratutik datozen akzioen iraungitzea eta preskripzioa

Lan Zuzenbidean oinarrituta auzibidez eskubide baten babesa eskatzeko ahalmenei 'akzioak' deitu ohi zaie. Hau ez da bakarrik Lan Zuzenbiderako: oro har, eskatzeko bide judizialei akzioak deitzen zaie, hau da, epailearen aurrean zerbait eskatzeko ahalmenari akzioa deituko diogu.

Jakinduria herritarrak denborak dena konpontzen duela baieztatzen du. Zuzenbidean dena konpontzeko gai ez bada ere, eztabaida ezina da bere barruan denboraren eragina.

Zer nolako eragina du denborak akzioetan? Ziurtasun juridikoak eskatzen du akzioak betiko ez izatea. Orduan, aldi zehatza egon behar da akzioak erabiltzeko, eta hortik aurrera egiten bada, ez du ondorioz sortuko akzio horrek. Eskubideak, gizakiak bezala, jaio egiten dira, baina baita hil ere.

Denboraren eragina bi motatakoa izan daiteke: iraungitzekoa edo preskripziozkoa.

Iraungitzea (kaduzitatea) gertatzen da eskubideak iraungitzen direnean, akzioak erabiltzeko denbora joateagatik. Honen ondorioak hauek dira: 1) iraungitzea automatikoa da, ezin da laga, eta ez du etenaldirik⁴⁴; 2) objektiboa da, behar den epean ez bada erabili, iraungi egiten da eskubidea; 3) judizioan, "o*pe legis*", epaileak bere kabuz deklaratu behar du (honen adibiderik ezagunena aipatzeko, irazpenaren kontra erreklamatzeko epea: 20 egunekoa, LEko 59.3 art.ak esaten duenez).

Preskripzioa, berriz, bi kasetakoa izan daiteke: eskuratzailerak (horren bidez eskubideak eskura daitezke; ez du garrantzirik gure gairako) eta iraungitzailea. Azken hau denbora ez etetea suertatzeagatik eta tarte horretan eskubidea ez erabiltzeagatik gertatzen da. Honen ondorioak desberdinak dira erabat:

1. Ez da automatikoa: eten, laga, geldiarazi egin daiteke preskripzioa. Erreklamazio judizialak nahiz judizioz kanpokoak, edo obligatuak onartzeak preskripzioa eten eta geldiarazten dute.

2. Gainera, judizioan aldeek eskatuz gero epaileak kontuan har dezake, baina ezin du inola ere bere kabuz deklaratu. Hortik at, preskripzioaren epeak luzeagoak dira: adibide bat jartzeko, LEren 59.art.an epe berezirik ez duen akziorako ezartzen da urte beteko epea. Epe berezia dute, esate baterako, oporraldiak eskatzeko demandak (urte natural horretan gauzatu behar denak) eta enpresariaren lege urratzea zigortzekoak. Oro har, Lan Zuzenbidearen tarteak bai iraungitzeko bai preskripziorako laburragoak dira Zuzenbidearen beste alorretan baino. Konparazio bat jartzeko, esan dezagun Kode Zibilean epe orokorra (1967.3 art.aren arabera) 3 urtekoa dela.

44. Kaleratzeko demandaren epean, kaduzitateko eperik ezagunenean denbora igarotzea ezin da gelditu eta soilik adosteko ekintza burutzen den bitartean (gehienez 15 eguneko bitartean) eteten da.