



TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne

Lan Zuzenbideko irakaslea
Euskal Herriko Unibertsitatea
Manuel Lardizabal, 4
20018 Donostia
dmpteore@sd.ehu.es

BIBLID [1137-1951 (2000), 6; 17-29]

Langileen ordezkari-tza kolektiboa egitura konplexuko enpresetan

(The collective representation of the workers in complex structure companies)

Zan honen helburua, enpresa talde deitutakoak egitura sinpleko enpresen eboluzioa direla frogatzea da. Lan honen interesa bikoitza litzateke: batetik, espainiar ordezkari-tza kolektiboaren legeriak enpresa talde horiei jaramonik egiten ez diela azaltzen saiatzea; eta bestetik, hutsune hori betetzeko gaur egun espainiar legeriak dituen tresnak aztertzea. Enpresa taldeek egikaritzen duten boterearen aurrean sozial izaerako alderdi kolektiboa ezartzea erabat komenigarria delakoan, aurretik langileen botere hori oinarritzeko arrazoiak bila ibili naiz. Industri demokraziaren balorea egitura sinpleko enpresetara sartu baldin bada, ez da ulertzen nolatan ez den enpresa taldeen esparrura heltzen; are gutxiago egun enpresa gehienek taldearen egitura hartu dutenean.

El objeto de este trabajo es demostrar que los llamados grupos de empresas son una evolución de la empresa de estructura sencilla en la que impera un solo centro de decisión económica. El interés que encierra este trabajo es doble: por un lado, intenta demostrar que el modelo de representación de los trabajadores que se desprende de la normativa jurídico-laboral desconoce la realidad del grupo de empresas; por otro lado, indaga en los instrumentos jurídicos de la legislación española para integrar esa laguna del ordenamiento jurídico. Si la democracia industrial es una invocación en el marco de la empresa de estructura simple, no se entiende por qué se habría de privar a los trabajadores de un grupo de ese derecho, máxime desde el momento en que la mayor parte de las empresas españolas se insertan en agrupaciones empresariales más amplias.

Ze but de ce travail est de démontrer que les dénommés groupes d'entreprises sont une évolution de l'entreprise à structure simple dans laquelle prévaut un seul centre de décision économique. L'intérêt de ce travail est double: d'un côté, il tente de démontrer que le modèle de représentation des travailleurs qui découle de la norme juridique du travail méconnaît la réalité du groupe d'entreprises; d'un autre, il se consacre à faire des recherches parmi les instruments juridiques de la législation espagnole pour intégrer cette lagune de la réglementation juridique. Si la démocratie industrielle est une invocation dans le cadre de l'entreprise à structure simple, on ne comprend pas pourquoi on devrait priver de ce droit les travailleurs d'un groupe, surtout du moment que la plus grande partie des entreprises espagnoles s'insèrent dans des groupements d'entreprises plus vastes.

Enpresa, Lan Zuzenbidearentzat, egozketa juridikoaren gunea dela dioen premisatik abiatuta, egun, lehen ez bezala, errealitate ekonomiko-empresarial anitzaren aurrean, oso zaila bihurtu da errealitate horiek guztiak enpresaren nozio juridiko-laboral batean barneratzea. Hori dela eta, lan enpresaren nozioak daukan erronka ez da makala: interes ekonomikoa duten elkarreak, enpresa taldeak, enpresa izaerako jarduera komun partikularrak, hala nola *joint venture* direlakoak, *trust*, etab. jaso behar ditu. Argi dago Lan Zuzenbidean erabiltzen den enpresaren definizioa eskasa dela errealitate berri horien aurrean. Honen arrazoi nagusia, Lan Zuzenbidearen egozketa gunea egitura sinpleko enpresak direla da.

Enpresa hauek gidatzen dituzten enpresaburuak, pertsonalitate fisiko nahiz juridikoa duten enpresaburu bakarrak izan ohi dira. Beharbada horregatik parekatzen dira Lan legedi osoan enpresaburu eta enplegatzailea. Hemen dautza, hain zuzen ere, legegileak eta doktrinak enpresa taldea Lan Zuzenbideko enpresa nozioan sartzeko aurkitzen duten oztopo handiena, eta Lan legerian aurreikusitako ordezkari organoen moldaketa egitura empresarial horietara egokitzeko arazoak.

Lehendabiziko une hauetan enpresa taldearen definizioa eman behar baldin badugu, pertsonalitate juridiko ezberdina duten enpresek osatzen dutela esango genuke, nahiz eta horiek guztiak zuzendari ekonomiko bakar baten menpe egon. Hori dela eta, enpresa talde batzuen aurrean argi desberdintzen dira enpresaburuaren eta enplegatzailearen esparru bereziak. Beste era batean esanda, nahiz eta enpresa taldea osatzen duen baltzu bakoitza bere langileekiko enplegatzailea izan –zuzendaritza boterearen fakultate tipikoak egikaritzen dituelarik gainera; besteren artean diziplinazko boterea, kontratazioa...–, langile horiengan ondorioak izango dituzten zenbait erabaki, enpresaren beste gune batetik etorriko dira; kontrola egikaritzen duen gunetik, normalean.

Azken hori da, hain zuzen ere, enpresa sinplerako aurreikusita dauden espainiar langileen ordezkari organoek aurkitzen duten oztoporik handiena. Organo horiek maila txikiagoko enpresa-guneetan aritzen dira normalean, askotan enpresaburuaren erabakien zaindari bilakatzen direlarik. Horregatik, beste erabaki horiek formalki beste enpresa ezberdin batetik badatoz, ezin izango dituzte kontrolatu. Ondorioz, erabat murriztua geratuko da beraien funtzioa.

Premisa horietatik abiatuz, hona hemen tesian zehar aztertu ditudan kuestio azpimarragarrienak:

Lehendabiziko lana (1), enpresa talde mailan langileak ordezkatzeko organo egokia jarri edo justifikatzeko behar diren arrazoiak bila jardutea izan da. Espainiar legegileak enpresa

“ Edozein esparrutan, botere ekonomikoaren espresioa dagoela nabaritzen den bitartean, langileek leku horretan ere parte hartzeko modua bilatzen saiatu beharko du legegileak ”

taldeen maila langileak antolatzeko mailatzat hartu ez izanetik abiatuz, egokitzapen hori egiteko zioen bila aritu naiz lehenik eta behin. Baiezko erantzuna besterik ez nuen behar hurrengo urratsa emateko, hau da, enpresa taldeak definitzeko irizpideak emateko, horrela, Lan Zuzenbidearen inputazio gune bilakatzeko (2). Proposamen horiek emanda, eta Lan Zuzenbidearen aldetik enpresa taldeekiko legezko hutsunea nabaritu arren, hurrengo betebeharra Lan Zuzenbideak dituen tresnen bitartez hutsune hori betetzen saiatzea izan da (3). Dena den, behin tresna horiek aztertuta, azken derrigorrezko urratsa, eredu horien gainean egin beharko liratekeen zuzenketak aipatzea izan da (4).

1.

Enpresa taldeek kanpora begira ematen duten aniztasun juridikoaren irudiarekin geratuko bagina, ziurrenik baliorik gabe geratuko litzateke enpresa talde horientzat langileen ordezkariatza sendo eta bakar bat defendatzearen argudioa. Dena den, horrek enpresa talde guztietan ematen den batasun ekonomikoa mespretxatzea ekarriko luke. Eta horrela, enpresazko fenomeno hauen azterketa sakonagoa eginda, eta enpresen ekonomia zientziaren irizpideez baliaturik, hurrengo erabakira heldu naiz: enpresa talde guztietan aurkitzen den “zuzendaritza bateratua” arrazoi aski sendoa da langileen ordezkariatza organoak maila horretan ere defendatzeko.

1.1.

Ildo horretatik, enpresa talde guztietan dagoen “zuzendaritza bateratu” horrek era batean edo bestean erakusten du enpresa taldeetako



Aurora meatzeko (Bizkaia) langileak, 1883an.

baltzu guztiak estrategia komun baten azpian daudela. Ezaguera honek, gure arlora eramanez gero, hurrengo ondorioa bideratzen gaitu: edozein esparrutan, botere ekonomikoaren espresioa dagoela nabaritzen den bitartean –hots, interes enpresarialak daudenean–, langileek leku horretan ere parte hartzeko modua bilatzen saiatu beharko du legegileak.

Nire iritziz, enpresa talde horien enpresa edo lantoki bakoitzean langileen ordezkari organoak egon badauden arren, maila altuago horretan ezer ez egoteak, azkenean, ahuldu egiten ditu organoen ahalbideak. Horren ondorioz, enpresaburuak horrelako enpresa taldeak sortuz batzen diren bitartean, langileen ordezkari organoek erabat sakabanatuta darraite.

Enpresa talde osoaren maila horretan informazio eskubideak behintzat aurreikusiko balira –europar enpresa taldeetan gertatzen den legez–, enpresaburuaren estrategia berrietara egokitzeko aurreneko urrats gisa har genezake langileen ordezkari organoak. Baina ez da horrela gertatu. Espainiar Lan legegilearentzat, egitura sinpleko enpresekin uztartu behar da “enpresa”. Maila horretatik gora dagoenak ez du garrantzirik legearentzat.

Informazio eskubide horien bitartez, gainera, langileen ordezkari organoek ezaguera hori

enpresa talde mailako negoziazio kolektiboaren aurrean aprobetxatuko lukete; hau da, nolabait enpresa taldeko inbertsio planak edo kontabilitatea ezagutuz gero, langileen ordezkari organoek ezaguera osoa izango luketela maila txikiagoko negoziazioetan aritzeko.

1.2.

Enpresa taldeetan langileek antolaketa kolektiboak izan beharko luketen eskubidea ikuspuntu juridikoago batetik hartuta, eta, berriz ere, enpresa indartsu horietan langileen ahotsa aditu ahal izateko argudioak bilatu nahian, Konstituzio espainiarreko (Konst.) 129.2 artikulua aipatu behar da nahi eta nahi ez, langileen parte-hartzea enpresan sustatzen baitu. Artikulu horrek ematen digun aurreneko argibidea bere egoera sistematikoarekin lotu behar da, 129.2 artikulua enpresa askatasunaren printzipioaren (Konst.ko 38 art.) “muga” suposatzen du. Baina aintzakotzat hartu behar dugu 129.2 artikulua ez duela enpresa taldeetan sustatzen langileen parte-hartzea, enpresan baizik.

Dena den, niretzat ez litzateke arazorik egongo enpresa taldeen fenomenoak “enpresa” konzeptu horretan sartzeko. Arrazoia hurrengoak litzateke: enpresa taldeak sortzea enpresa askatasunaren printzipioaren menpe badago,

“ Enpresa talde mailan sekzio sindikalak eratuz gero, ez lituzkete lantoki edo enpresako sekzio sindikalei aurreikusitako eskubide eta berme berdinak izango ”

ulertezina litzateke –Konst.ko 129.2 artikuluari begira– enpresa taldeak enpresatzat ez hartzea. Konst.ko 38. artikulua enpresa taldeak enpresatzat hartzen badira, erabat desegokia suertatuko litzateke ondoren, eta Konst.ko 129.2 artikulua agintzen duenerako, enpresak ez direla argudiatzea. “Enpresa askatasuna” ekimen bezala uler badaiteke –zer edo zer hasteko askatasuna legez, alegia–, hortik segituan ondorioztatzen da enpresa taldeak printzipio horren aplikazio esparruan aurkitzen direla. Horra hor non badagoen Konst.ko 129.2 artikulua –nahiz enpresa taldeak zehazki ez aipatu– enpresa taldeentzat ere erabat aplikagarria litzatekeela defendatzerik.

Hala eta guztiz ere, Konst.ko 129.2 artikulua, Auzitegi Konstituzionalaren esanetan behintzat, langileen legezko ordezkariaren zeharkako arrezagutza litzateke, besterik gabe. Horregatik, beste nonbait bilatu behar da ordezkari talde sindikalaren funtsa (sekzio sindikalak eta delegatu sindikalak), akaso Konst.ko 7. eta 28.1 artikuluetan. Ordezkari talde mota honek baditu enpresa talde mailan aritzeko bere arazoak ere. Beraien esparrua, legezko ordezkari talde ez bezala, ez da lantokira mugatzen. Dena den, ordezkari talde sindikalak bere jardura sindikala enpresa talde mailan gara baldin badezake ere, ez dira parekagarriak legezko ordezkari talde sindikalaren organoentzat aurreikusitako abantailak eta sor zitezkeen enpresa talde mailako organo sindikalek izango lituzketenak. Beste era batean esanda, bi ikuspegitatik beha daitezke sekzio sindikalak:

- Barrura begira, sindikatuen barneko organoak lirateke. Ikuspegi horretatik, sindikatuari ezin zaio debekatu organoak berak nahi duen mailan eratzea. Kontrako jarrera, autonomia sindikalaren aurkako ekintza izango litzateke (Konst.ko 7 eta 28.1 artikulua).

- Hala ere, sekzio sindikalek badute bigarren ikuspegi bat. Organo hauek lantoki, enpresa nahiz enpresa taldeetan era daitezkeen arren, egitura horiek zuzentzen dituen enpresaburuaren esku egongo da organo horiei eskubide eta bermeak arrezagutzea. Legeak, hots, Askatasun Sindikaleko Lege Organikoaren 8. artikulua, enpresa edo lantokian sekzio sindikalak eratzea zilegi dela dio, besterik gabe. Horrela, Auzitegi Konstituzionalak deklaratu du sekzio sindikalak enpresa talde mailan eratuz gero ezin zaiola enpresaburuari zama berri hori galdatu.

Labur esanda, enpresa talde mailan sekzio sindikalak eratuz gero –lantoki edo enpresako mailako sekzio sindikalen ondoan–, ez lituzkete lantoki edo enpresako sekzio sindikalei aurreikusitako eskubide eta berme berdinak izango.

2.

Arestian aipatutakoa kontuan izanda, zein izango litzateke enpresa taldeek islatzen duten fenomeno ekonomikoa juridikoki jasotzeko noziorik egokiena? Doktrina mailan, bi aldetakoak dira korrontak: batzuen ustez, fenomeno horien aurrean egokiena “desregulazioa” litzateke; beste batzuk, ordea, “desregulazioa” ezinezkoa dela, eta arauketa malgu baten alde azaltzen dira.

Nire iritzian, zaila bada ere, enpresa taldeak nolabait arautu behar dira. Jakina da arauketa hertsia eta itxia erabat desegokia izango litzatekeela, bai enpresa taldeak trafiko juridikoan era ezberdinetan agertzen direlako, bai konplexua delako beraien egitura.

2.1.

Horregatik, edozein definizio ematen saiatu aurretik, enpresa taldeak praktika ekonomikoa agertzen diren forma ezberdinak hartu behar ditugu abiapuntutzat. Ondorioz, kontzeptu juridiko zabal baterantz jo behar genuke lehenik eta behin. Nire aburuan, enpresa taldera egin daitezkeen hurbilketa egokienerako, enpresa taldea fenomeno ekonomikoa, juridikoa, unitario eta plural gisa hartu behar da.

Fenomeno “bakarra” esan ordez “unitarioa” esateak helburu argi eta garbia du. Horrela, enpresa taldeek jomuga zehatz eta, oro har esanda, bakarra dute, zeinak nolabaiteko batasun ekonomikoa eskatzen baituen. “Taldea zentralizatuetan” emandako batasuna hain da indartsua, ezen sekulako eragina izango duela taldea osatzen duten enpresen autonomiaren gainean. Dena den, “talde ez-zentralizatuetan”, arlo batzuei buruzko erabakiak enpresa dependienteen esparruan hartu behar dira.

Horregatik, enpresa taldeei dagokien "unitariedadea" ez da beti batasun hutsarekin lotu behar; kasu batzuetan helburu ekonomikoek markatzen duten batasunerako joerarekin izango du zerikusia, eta beste kasu askotan, berriz, taldea osatzen duten enpresen beren autonomia gordetzeko ahalbideekin.

Enpresa taldeak errealitatean agertzen diren hain modu ezberdinek, alde batetik, eta, halaber, enpresa talde berean eman daitezkeen joera zentralista eta deszentralizatuek –segun zein den aztertu behar den gaia– bestalde, korapilatu egiten dute enpresa taldearen eredu bakar bat ematea.

Fenomeno horien guztien gainean ordena jartzeko formula egokia, estatu federatuek daukatena izan zitekeen. Konkretuki, enpresa taldeko enpresen banaketa juridikoa errespetatzea susta zitekeen, akaso banaketa erabakiorra ere bai, eta aldi berean, kanpo harremanen ikuspegitik, enpresa taldea egitura konplexuko batasun bezala hartzea. Hirugarrenen aurrean, orduan, talde bateratu bezala agertuko zatekeen beti enpresa taldea.

Hain zuzen ere logika horren barnean sar zitekeen langileen ordezkari-tza organoak ezartzearen arazoa. Langileak hirugarrenak bailiran hartu beharko ziratekeen kontuan. Horrela, enpresa taldearen mailan, langileen ordezkari-tza organoak ezarri ahal izango ziratekeen.

Nik enpresa taldea fenomeno unitariorzat hartzea defendatzen baldin badut, erabakiak taldean hartzeko egiten dut, eta beraz, langileen ordezkari-tza organoak egoteko, eta hor hiru maila posible desberdin daitezke: lantokia, enpresa eta taldea.

Ildo horretatik aurrera eginez, doktrina ia orok –hasiera batean, behintzat– enpresa taldeen kontzeptu hertsia erabili du. Iritzi doktrinal horren ustez, enpresa taldeen barnean "koordinazio taldeak" eta "subordinazio taldeak" ezberdin daitezkeenez, etorkizuneko nozio juridikoak praktikan aurreikusten diren ezberdintasun horiek ere barneratu beharko litzuzke.

Nire aburuz, ordea, hasteko, ez litzateke horren erraza izango enpresa taldeen artean desberdintzea. Esan ohi da "koordinazio taldeen" artean ez dela "subordinazio taldeetan" gertatzen den hierarkiako harremanik ematen. Baina bietan ukan behar komuna dago, "zuzendaritza bateratua", hain zuzen ere. Are gehiago, nire aburuan, enpresa taldeak desberdintzen dituzten autore horiek, errealitatean, ez dute "talde" eta "kontrol" kontzeptuen artean bereizten. Ezberdintasun falta hori zenbait testu juridikotan ere agertu ohi da, adibidez Merkataritza Kodearen 42.1 artikuluan.

Dena den, Lan Zuzenbideak dituen helburuei begira, enpresa taldea definitzeko orduan, eta batik batik pertsonalaren antolaketa kolektiboko esparru bilatzeko, pentsatzen dut hobe dela Lan Zuzenbideari egokitzen zaion kontzeptu zabal bat erabiltzea (definizio funtzionala). Hona hemen tesi hau sendotzen duten arrazoiak:

- Alde batetik, "koordinazio enpresa taldeen" artean "zuzendaritza bateratua" delakoa ere aurki daitekeela esan behar da berriz ere. Datu honetatik abiatuta, ez da batere arraroa izango espazio horretan enpresazko interesak sortzea, eta, horrelako interesak egonez gero, normala izan beharko luke langileen aldetik beraien interesak defendatzeko "aurre-botere" bat sortzea. Egia esan, halako langileen "aurre-boterea" eratze soilarekin, posible izango da enpresa taldea sortzean jaio diren kontrako interesak orekatzea.

- Bestalde, nahiz eta behin eta berriz enpresa taldeen artean ezberdinu, kontuan izan behar da askotan oso zaila dela ikusitako kategoria horiek bereiztea, "subordinazio" eta "koordinazio" enpresa taldeak, alegia. Berriz ere, banaketa hori horren zaila bihurtzen duten zenbait arrazoi daude:

- Alde batetik, enpresa taldeen garapena bera; talde asko egitura sinpleko enpresetatik sortzen direla, alegia. Hau da, maiz, egitura handiko eta "burokrazia" sortzen duten enpresek enpresa txikiagotan banatzea erabakitzen dute, lehiakorragoak bihurtzeko. Lan Zuzenbidearen ikuspegitik operazio hauek egiteko erabiltzen den tresna "enpresa transmisio partziala" da (Langileen Estatutua, 44. art.).

- Bestaldetik, enpresa taldeen are gehiagoko deszentralizazioa. Arrazoi honen inguruan egin diren ikerketek diote enpresa taldeek, hazten direnean, deszentralizazioerantz jotzen dutela. Beste era batean esanda, enpresa taldea denboran indartzen doan heinean, talde hori osatzen duten enpresei askatasun esparru handiagoa uzteko joera dagoela.

- Eta, azkenik, kapitalean partizipazioaz gain, sortzen ari diren harreman ezberdinak aipatu behar dira. Modu argiagoan azalduta, enpresa batek beste baten gainean bere boterea egikaritzeko orain arte gehien erabili duen teknika, menperatu nahi duen enpresaren kapitalean sartzeko izan da. Hala eta guztiz ere, badira urte batzuk bestelako teknikak erabiltzen hasi direla, hala nola, alde batetik, botu eskubideak kontrolatzeko edota Administrazio Kontseiluko kide gehienak aukeratzeko boterea; bestaldetik, enpresen arteko akordio komertzialak, *know-how* deituriko akordioak, etab.

“ Enpresa taldearen definizioak bakarria izan beharko du, bai enpresa talde zentralizatuentzat, baina baita ere enpresa talde ez-zentralizatuentzat ”

2.2.

Gainera, nire ustez behintzat, enpresa taldearen definizioak bakarria izan beharko du. Orduan, balio beharko du bai enpresa talde zentralizatuentzat –hots, “zuzendaritza bateratu” zorrotza duten horientzat–, baina baita ere enpresa talde ez-zentralizatuentzat –hau da, enpresa taldea osatzen duten baltzuek autonomia dezente duten kasuetarako–. Abiapuntu honetatik, enpresa talde integratuak eta dibertsifikatuak ezberdintzen dituzten irizpideak kritikatuko ditut. Eta, era horretan, ez naiz bat etorriko enpresa talde mota horietan ordezkari-tza organo ezberdinak ezartzea defendatzen dutenekin.

Horrelako ezberdinketak Frantzia egin ohi dira, non zilegi den enpresa taldeetan langileen parte-hartze organoak eratzea. Herrialde honetan, gainera, segun zein enpresa talderen aurrean aurkitzen garen, langileen organo bat edo beste ezarriko da. Enpresa talde integratuetan, Espainiako enpresa komiteek dituzten eskubide eta bermeekin onartuko da ordezkari-tza organoa; aldiz, enpresa talde deszentralizatuetan, langileen parte-hartze organoa ezartzea aginduko dute, hots, besterik gabe informazio eta kontsulta eskubideak aurreikusita dituen organoa. Herrialde horretan horrelako desberdinketek azkenean enpresa taldeen egiazko egitura ezkutatzera eramaten dutela frogatu da, hots, iruzur hutsezko ekintzak besterik ez dituztela bultzatzen. Eta horrela, enpresa taldeek askotan ezkutatu egingo dute beraien egiazko egitura, ordezkari-tza organorik ahulena ezartzeko asmo txarrarekin.

2.3.

Nola edo hala, espainiar doktrina jurisprudentzian nabaritu egin dira enpresa

taldeak desberdintzen dituen teoria horren ondorioak. Era honetan, Espainiako auzitegiek emandako epaiak lan harremanen ikuspegi indibidualaren ingurukoak izan badira ere, epaitegiek emandako epaien artean ildo bikoitza nabari dela gogorarazi behar da:

- Alde batetik, neurri txikiko eta askotan oso zentralizatuta dauden enpresa taldeak, Langileen Estatutuko 1.2 artikulura zuzentzen dira, zeinak, enpresaburua identifikatzerakoan, hau pertsona fisiko, juridiko, pertsonalitate gabeko ondasunezko komunitate edo aldi baterako lan enpresa izan daitekeela dioen. Enpresa talde horiek artikulua horretan sartzeak, nolabait esanda, oso ondorio garrantzitsua ekarriko du: lan izaerako obligazio orori begira, erantzukizun solidarioa deklaratu du; hau da, enpresa talde horretako enpresa guztiak batera erantzun beharko dutela bete ez dituzten lan obligazioen aurrean.

- Dena den, dimentsio handiagoko enpresa talde horiei begira, horien artean “zuzendaritza bateratua” aurkitzen delarik, espainiar auzitegiak konturatu dira ez dela posible enpresa talde horiek 1.2 artikulua horretako kategoria bakar batean sartzea. Hori dela eta, enpresa talde hauekiko ez da erantzukizun solidarioa deklaratu.

Labur esanda, epaitegiek alde batetik baltzuen dibertsifikazio eta bereizketa juridikoa azpimarratzearekin, horrelako talde deszentralizatuak Lan Zuzenbidetik at uztea lortzen dute nire ustez. Bestetik, zenbait enpresa talderen banaketa fiktizioari begira, enpresa bakarria dagoela deklaratu dute, solidaritatearen ondorioa aplikatuz; horrela, enpresa talde fiktizioetan bakarrik aplikatuko lituzkete laneko erantzukizunak. Doktrina hori aplikatuz gero, berriz, egiazko enpresa taldeak Zuzenbidearen arlo honetatik erabat aparte geratuko liriateke.

Argi dago, orduan, erantzukizun solidarioa deklaratzeko orduan ez dela kontuan hartzen enpresa taldeek langileen mobilizazioarekin lortzen duten etekin “plusa”.

Zinez, enpresa taldeek zeharkako etekina lortu izanagatik erantzukizun solidarioaren ondorioa aplikatu dadin, nahitaezkoa da enpresa taldeen fenomenoak beste era batean hartzea. Ildo horretatik, Lan Zuzenbideko beste enpresazko agrupazioen tratamendua hartu beharko zatekeen eredutzat. Adibidez, erabat balioduna iruditzen zait kontrata edo azpikontrata supostuetan erantzukizun solidarioaren atzean dagoen argudioa; hau da, nahiz eta langileak kontratistarenak izan –Langileen Estatutuaren (LE) 42. artikuluko ukanbeharrak emanez gero–, langile horiek ekoiztutako etekina kontratatzailearen onurakoa ere badela ulertzen da. Horregatik ematen zaio erantzukizun solidarioaren soluzioa.

2.4.

Jurisprudentziak erabiltzen duen enpresa taldeen definizioaren eta Lan legediarenaren artean ezaugarri komun bat dago: enpresa taldea, "kontrola egikaritzen duen enpresak" eta kontrol horren azpian geratzen diren enpresek osatzen dutenaren ideia. Beste era batean esanda, ez jurisdudentziak, ezta legeriak ere, ez dute enpresa taldeen definizio bakar bat ematen. Dirudienez, askoz errazagoa da enpresa taldeak horrela definitzea, beraien enpresei begira, enpresa talde bakar bezala baino.

Nire ustez, batik bat merkataritzako testu juridikoek emandako definizioek bultzatu dute laneko jurisdudentzia eskema horiekin aritzera. Are gehiago, laneko harreman indibidualen esparruan emandako soluzioak, laneko harreman kolektiboko arazoak agertu izan direnean aplikatu izan dira.

Dena den, espainiar enpresan dagoen langileen ordezkariak ereduari begiratzeko badiogu, argi dago enpresaburuaren figura soilak ez duela oztopatzen enpresa bakar batean langileen bi ordezkariak mota egotea: bat, enpresa guztian ezarriko dena, eta bestea, lantoki mailan eratuko dena, hain zuzen ere. Hala eta guztiz ere, enpresa mailaren kaltean, areagotu egiten da lantokiko esparrua: azken hau legezko ezarpena izanda, erabat dispositiboak da enpresa mailako organo bat ezartzea, eta, ondorioz, negoziazio kolektiboaren menpe utziko da. LEko 63.3 artikulua dioenez, "lantokiarteko komitearen sorrera eta funtzionamendua, hitzarmen kolektiboaren bitartez soilik izango da posible".

Lantokian enpresazko botereari erantzuteko ordezkariak organoak egotearen arrazoiak ezberdinak dira: edo maila horretan agertzen diren langileen arazo konkretuak defendatzera zuzentzen da, edota lantokiko buruzagiek daukaten botereari aurre egitera. Dena den, argi dago lantokiko ordezkariak organo horiek "erabakien gune" baten aurrean aurkitzen direla, ez ordea enpresaburuaren beraren aurrean.

Arestian azaldutako gogoetek hurrengo konklusiora naramate: espainiar legedian aurreikusten den ordezkariaren ereduak, lantoki eta enpresa esparruen arteko ezberdinketa egiten du. Hurrengo urratsa, enpresa taldeetan, maila horiez gain, beste "erabakien gune" ezberdina dagoela arrezagutzea litzateke.

3.

Enpresa taldeekiko Espainiako Lan Zuzenbidearen egoera zein den aztertuta, hurrengo urratsa Zuzenbidearen diziplina horrek dituen egungo tresnak aztertzea izan da; konkretuki, maila horretan langileen interesak adi daitezela Lan

legedian aurkitzen diren tresnak. Jomuga hori geure eginda, lehendabizi Lan Zuzenbidean negoziatio kolektiboak daukan garrantziari begiratu diegu. Hala eta guztiz ere, hitzarmen kolektibo estatutarioari mugatu gatzazkio. Mugatze horrek azalpen argia du: hitzarmen mota honi aurreikusitako efikazia pertsonal orokorra. *Erga omnes* efikazia horri esker, hitzarmen kolektibo estatutarioan azaltzen den guztia, enpresa talde bateko langile guztien onurarako izan daiteke. Berez, Konstituzioko 37.1 artikulua arabera, posible da enpresa talde mailan estatutuz kanpoko hitzarmen kolektibo negoziatzea ere. Dena den, bere ondorio pertsonal mugatuek –hitzarmen hori sinatu duten afiliatuei bakarrik aplikatuko zaie–, hitzarmen kolektibo estatutarioari begiratzera eraman ninduten.

Dena den, enpresa taldeko hitzarmen kolektibo estatutarioa negoziatzea posible izan arren, ez dira gutxi maila horretan agertzen diren arazo eta oztopoak. Tesiko beste zati batean xehetasun gehiagorekin azpimarratu ditut hitzarmen kolektibo mota honek enpresa talde mailan negoziatuz gero daukan arazoak. Oztopo horiek, batik bat, hitzarmen kolektiboaren "negotiazio esparruaren" eta bere "aplikazio esparruaren" artean lortu behar den korrespondentzian dautza.

3.1.

Erregulazio iturri honek dituen abantailak ugari dira, nahiz eta bere zailtasunak argiak eta ezagunak izan. Abantailei dagokienez, enpresa taldeek horrelako negoziatioa eginez gero –hots, langileen ordezkariak kolektiboko organo bat eratzeko negoziatio prozesua irekiz gero–, nahiko ziurra da laneko beste gaiak ere negoziatuko liratekela. Ondorioz, zeharka behintzat, enpresa taldeko hitzarmen kolektiboan hurrengo gaiak negoziatuko dira: zerbitzuen "externalizazio" edo kanporatzea, enpresa taldeen inbertsioen atala, aldateta teknologikoak, lantoki edo enpresen aldateta, etab., zeren eta ia ezinezkoa da negoziatioa langileen ordezkariak organoak eratzeari mugatzea, besterik gabe.

Enpresa talde mailan langileen ordezkariak organoa eratze soilarekin enpresa talde horretan dauden enpresa edo lantoki mailako langileen ordezkariak organoek informazio sendoagoa lortuko dutela baieztatzea ez da inolako ausardia. Gainera, alderdi negoziatzaileen arteko bilerek enpresa taldeko interlokutoreak zehazteko bidea egiten lagunduko dute, horrek duen garrantziarekin. Hala eta guztiz ere, negoziatio kolektiboak dituen abantailekin batera, zailtasunak ere hazi egiten dira. Arazo horiek, batik bat, Langileen Estatutuak negoziatio kolektiboari jartzen dizkion arauekin daukate harremana. Jakina da Langileen Estatutuko aginduak betez gero, negoziatio kolektiboaren produktu horrek ondorio orokorrak izango dituela enpresaburu eta langileen esparru zehatz baten gainean. Horregatik da hain garrantzitsua agindu horiek guztiak ondo betetzea.



Lantegi batean.

Era laburrean esanda, zailtasunen atala irekita, lehendabizi, enpresa taldeen esparruan "negoziatzeko obligazioa" ote dagoenaren ezbaia sortzen da, nahiz eta oraindik larriago izan hitzarmen kolektiboaren alderdien legitimazioa betetzea. Enpresa taldeko alderdien legitimazioari buruzko doktrina jurisprudenziala egon badago jadanik, eta esan behar da espainiar epaitegiek enpresaren esparruko hitzarmen kolektiboaren legitimazio arauak eskatu ohi dituztela enpresa taldeko negoziatioetan.

Epaitegiekako doktrina hori bada ere, egia da halako doktrina eraikitzen parte hartu duten enpresa taldeak egitura integratuko enpresa taldeak izan direla. Egia da, baita ere, Lan Zuzenbidearen arlo indibidualean gertatzen zen bezala (ikus atzerago), beste arlo honetan ere doktrina jurisprudenzialaren baitan bi norabide aurkitzen direla:

- Enpresa talde integratu horietan legitimazio arazoak sortu direnean, esan dugun

bezala, epaitegiek enpresa mailako hitzarmen kolektiboaren arauak ezar daitezela eskatu dute.

- Ordea, eta oraindik oso kasu isolatuak badira ere, enpresa talde dibertsifikatuen aurrean beste doktrina bat dariola nabarmen daiteke. Horrela, *Repsol* enpresa taldearen aurrean, Entzutegi Nazionalak esan du talde horretan negoziatutako hitzarmenak akordio interprofesionalen itxura daukala (LEko 83.2 art.).

Nire ustez, eta, esan bezala, bi joera horiek oraindik sendoak ez direla kontuan izanik, are gehiago ugarituko dira enpresa taldeko hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazio arauak. Eta hori esaten jarraituko dut, alde batetik, enpresa taldeak era unitario batean definitzen ez diren bitartean; eta, bestaldetik, europar enpresa komiteak eratzten edo, hobeto esanda, lan egiten hasten ez diren bitartean. Azken argudio honi eutsita, eta aurrerago esango dudan legez, europar enpresa komite horiek enpresa talde integratu nahiz deszentralizatu gisara eratu beharko dira.

Nik defendatzen dudan enpresa taldearen definizio bakar eta unitarioa jarraitzen den edo ez, eta espainiar epaitegiek enpresa taldeko hitzarmenak zein kategorian sartu dituzten alde batera utzita, enpresa taldeko hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutura zuzentzeko zein soluzio dauden aztertu beharko dugu orain.

Kategoria juridiko berri bat eratzearen, eta egun negoziazio produktuen artean dauden enpresa taldeko hitzarmen kolektiboen artean, nahiago dut bigarren soluzioa. LEko 83.1 artikulua alderdiei hitzarmenaren esparrua aukeratzeko ematen dien askatasuna –enpresa talde mailan negoziatutako hitzarmen kolektiboak LEko hitzarmen moten artean sartzekoa–, nahiko arau malgua iruditzen zait. Hala eta guztiz ere, artikulua horrek askatasun hori aldarrikatzen badu ere, ezagunak dira LEan aurkitzen diren legitimazio arau simetriko zorrotzak. Are gehiago, langileen eta enpresaburuen aldeko simetria hori errespetatzen ez bada, hitzarmen kolektibo faltsuak eratzeko arriskua dago. Hauxe da, aipatu den legez, hain zuzen ere, enpresa taldeko hitzarmen kolektiboek daukaten arazorik latzena.

Espainiar epaitegiek enpresa taldeko hitzarmen kolektiboak buruz esan dutenera itzuliz, doktrina hori nolabait azaldu beharrean aurkitzen naiz. Berriro esango dut jurisprudentziaren ustez hitzarmen horiei aplikatu beharreko arauak, enpresaren edo enpresaren azpiko mailako hitzarmen kolektiboarenak direla. Doktrina honen atzean aurkitzen den formula hurrengo hau da: enpresa taldeak LEaren 1.2 artikulura zuzentzen badira, orduan enpresa bakarra egongo da, honek dakartzan ondorio guztiekin.

Orain, beste alde batetik begiratu, espainiar Lan epaitegiek ez diote enpresa taldeko

hitzarmen kolektibo horien edukari jaramonik egiten; hau da, ez diote hitzarmen kolektibo horietan maiz agertzen diren gaiak begiratu. Ildo horretatik, ona da jakitea hitzarmen mota horietan, normalean behintzat, ez direla enpresa mailan negoziatzen diren gai guztiak aztertzen; ordea, bereziki enpresa taldeak berak, egitura konplexu bezala, sortarazten dituen arazoak konpontzeko irizpideak negoziatzen saiatzen da maila horretan.

Horregatik, kontuan hartzekoa da enpresa taldeko organizazioa bera dela garrantzitsuena, eta ez enpresa taldea osatzen duten enpresak, bakarki hartuta. Taldearen interesa beste interesen gainetik dagoenaren frogarik nabarmena, askotan, enpresa taldeko negoziazio maila horretaz baliaturik, taldea osatzen duten enpresen esparru materiala inbaditu egiten dela da. Taldea osatzen duten enpresa horietako alderdi legitimatuei beraien esparruan negoziatzeko agindu beharrean, askotan taldeko negoziazioan bertan eramaten da aurrera azpiko maila horietako negoziazioa. Beste kasu askotan atxikitze teknika erabiltzen da, zeinaren bitartez taldearen azpiko enpresak, talde mailan erabakitako guztiari atxikitzen zaizkion.

Nolabait, bada beste supostu bat negoziazioaren praktikan: enpresa taldeko negoziazioan ohikoa da maila txikiagoko negoziatio kolektiboaren egitura antolatzea. Horrela, ez da enpresa horien negoziatio materiala aurrera eramaten, negoziatioaren egitura baizik.

Esandako guztia bilduta, nire ustez enpresa talde mailan negoziatutako hitzarmenek LEko 83.2 eta 3ko hitzarmen kolektibo mistoen tankera hartzen dute, beste hitzarmen kolektibo motetatik urrutzen direlarik. Hala eta guztiz ere, horrelako erabakia hartzea ez da batere sinplea, eta, horregatik, maila horretan negoziatzeko legitimitatea dutenei begiratu beharko diegu. LEko 83. artikulua horrek hurrengo pertsonak eskatzen ditu: langileen aldetik, Estatu nahiz autonomia erkidegoko ordezkariak handieneko sindikatuak; enpresaburuen aldetik, berriz, Estatu nahiz autonomia erkidegoetako ordezkariak handieneko asoziazio enpresarialak. Enpresa taldeko hitzarmena LEko 83. artikulua horietakoa dela defendatzen bada, orduan enpresa talde mailan negoziatzen dutenek bat etorri beharko dute esandako pertsonekin.

3.2.

Enpresa taldeko negoziatioan, printzipioz behintzat, ez litzateke zaila izango langileen aldetik ordezkariak handieneko sindikatuak aurkitzea. Egia esan, enpresa taldeen mailan ezberdinak izaten dira langileen ordezkariak, baina baliteke ordezkariak handieneko sindikatuak egotea. Dena den, enpresaburuen aldetik, kontrola egikaritzen duen enpresaren

ordezkariek negoziatu ohi dute normalean. Orduan, arazo latzena enpresaburuen aldean datzala esango genuke, zeren asoziazio enpresarialik gabe, negoziatzaileek lortuko luketen hitzarmena ez litzateke LEko 83. artikuluko horretakoa izango, beste zerbait baizik.

Oztopo hori gainditzeko, interpretaziora jo beharko dugu nahi eta nahi ez. Egia esan, Langileen Estatutuan ez zaionez enpresa taldeko negoziatioari aipamenik egiten, beti ere hitzarmen horiek hitzarmen kolektiboaren kategorian batean edo bestean sartzeko, zentzu zabalean ulertu beharko dira Langileen Estatutuko arauak.

Hori egiten du jurisprudentziak enpresa talde mailan negoziatutako hitzarmena enpresa mailakotzat hartzen duenean; nahiz eta LEko 1.2 artikulua "ondasunen komunitateari" egin aipu, besterik gabe, Laneko Auzitegiek hitz horretan enpresa taldeak ere sar daitezkeela ulertu dute. Nire ustez, ordea, enpresa taldeko enpresaburuen izenean negoziatzen duen horrek, nahiz eta kontrola egikaritzen duen enpresatik etorri, enpresa taldeko enpresaburuen izenean negoziatuko luke egitatez. Ondorioz, asoziazio enpresariala izango balitz bezala negoziatuko duela defendatzen dut.

3.3.

Begirada oraindik urrunago eramanez gero, alderdiek negoziatutako enpresa taldeko komiteak nolakoa izan beharko lukeen aztertuko dugu orain.

Hasteko, alde batera utzi dut organo berria eratzearen ordez alternatibaren legokeen aukera: egun dauden ordezkari organoek, enpresa taldeetan enpresa edo lantokiko ordezkari organoek dauzkaten eskuduntza berberak edo antzekoak izatea –oraingoz behintzat ez daukate–. Hau da, posible dela alderdi negoziatzaileek, negoziatio kolektiboaren bitartez, enpresa nahiz lantokiko organoek taldearen ordezkari funtzioak arrezagutzea; honek, enpresa talde mailan aritzeko eskubidea emango lieke lantoki nahiz enpresako ordezkari organoek. Hala eta guztiz ere, langileen ordezkari organo solidarioa eratzearen aldekoa naiz. Enpresa taldean bertan organo kolegiatua eratzeak, beste arrazoien artean, enpresa taldeari dagokion informazioa hobeto banatzea ekarriko lukeelakoan nago.

Ildo horretatik, aztertutako beste eredu batzuek, hala nola, frantziarra eta germaniarrak, hurrengo irakatsi digute: horrelako planteamendua eginez gero, hau da, enpresa nahiz lantokiko organoek enpresa talde mailan aritzeko boterea eman ez gero, enpresa taldeko komitea badago ere, azkenean hutsa gelditzen dela azken organo hau. Nire aburuan, ordea, langileen organoa gune

“ Enpresa taldean bertan organo kolegiatua eratzeak, enpresa taldeari dagokion informazioa hobeto banatzea ekarriko luke

”

erabakiorretik zenbat eta gertuago egon, orduan eta egokiagoa suertatuko da.

4.

Espainiar legedi mailan enpresa taldeei begira dagoen arauketa hain eskas eta txiroa dela frogatu ondoren, tesiaren azken zatia Estatu mailan onartutako 10/1997 Legea aztertzerazuzentzen da. 1997ko apirilaren 24an onartutako europar enpresa eta enpresa taldeetako informazio eta kontsulta eskubideei buruzko Lege honek –94/45/CE Direktiba Espainian barneratzeko onartutako Legea, hain zuzen ere–, sekulako garrantzia du nik aztertu dudan gaiari dagokionez. Lege honek ekartzen duen ereduaren propietateak ez dira mugagabeak, baina, dudarik gabe, bai kontuan hartu beharrekoak.

Labur esanda, Lege honetan, europar enpresa komitea edo informazio eta kontsultarako prozedura alternatiboa negoziatzeko eskatzen zaie negoziatio dezaketean alderdiei. Negoziatioak arrakasta izanez gero, martxan jarriko da negoziatutako hori, baina porrot egiten badu, orduan, orokorrean esanda, Legeak aurreikusten duen enpresa komitea ezarriko litzateke.

Txalotu behar den lehendabiziko gauza, Legeak negoziatio kolektiboa era iraunkor batean sustatzen duela da: edo negoziatioak hasteko edo, bestela, legezko europar enpresa komitea ezarri gero, aldediak edozein momentutan berriro eseritzeko. Argi dago oso garbi agertzen dela legegilearen nahia. Hortik, hurrengo konklusiora helduko ginateke: legegileak nahiago du alderdiek beraien

neurrietako organoa negoziatzea, eredu legala inposatzea baino. Ziur gaude lehendabiziko aukera seguraski askoz egokiagoa dela pentsatu duela legegileak.

Horrela, negoziazio kolektiboaren aspaldiko funtzioak edo funtzio klasikoak, hots, legeak ezarritako baldintzak hobetzea, garrantzia galtzen du. Orain legeak negoziatioari deitzen dio, azken iturri honek enpresa edo enpresa taldeak dauzkan behar konkretu horiei erantzuteko. Esan ohi denez, negoziatioa aurrera joan eta fruituak emanaz gero, orduan ez zatekeen Legea agertuko. Dena den, azken esaldi honi zenbait ñabardura egitea komeni da.

Legeak funtzio zehatza daukala argitu behar da behinik behin, beste motakoa bada ere. Bigarrenaz, arau honetan legeak betetzen duen funtzioa goraiatu behar dugu, batik bat negoziatzaileak identifikatzen dituelarik, edo enpresa taldea nondik nora doan argitzen duelarik –hots, legeak ezartzen du zein irizpide erabili behar diren enpresa talde baten aurrean aurkitzen garela esateko–. Logikoa den bezala, legeak ia ez du negoziatio propioan parte hartuko, non alderdiek fede onaren printzipioaren menpe negoziatu beharko duten. Hala eta guztiz ere, 10/1997 Legearen 12. artikulua eduki minimo batzuk ezartzen dizkio lortutako akordioari.

Gainera, negoziatioaren porrota gertatuz gero, Legean agertzen diren “xedapen gehigarriak” sartuko lirake indarrean. Beste era batean esanda, Legearen beste funtzioa, xedapen horiek aurreikustean, alderdi negoziatzaileei nolabait mehatxu egitean ere badatza. Zalantzarik gabe, alderdiek kontuan izango dute xedapen horien edukia, eta langileen alderdiaren eskaerak batik bat xedapen horiek hobetzera zuzenduko dira seguraski.

Ildo honetik, esan daiteke Lege honek ez duela negoziatzeko obligaziorik ezartzen. Jakina da Langileen Estatutuak negoziatzeko obligazioa aurreikusten duela, muga garrantzitsuekin bada ere. Ordea, 10/1997 Legean ez litzateke horrelako agindurik aurkituko: alderdi bakar batek –edo biek– agerian nahiz isilean negoziatzeko asmorik ez daukala azaltzen baldin badu, errespetatu egin beharko da erabaki hori, baina –dena esan beharra dago– erabaki horrek ondorio garrantzitsuak ditu. Enpresaburuaren aldetik negoziatzeko jarrera negatiboa frogatzen bada, orduan europar enpresa komite legala ezarriko da europar enpresa edo enpresa talde horretan; alderantziz, langileen aldetik badator, zehaztasunetan sartu gabe, orduan enpresa edo enpresa talde horretako langileek agur esango diote informazio nahiz kontsulta eskubidea izateari.

Europar enpresa nahiz enpresa talde horietan guztietan negoziatutako akordioak aztertzea ia ezinezkoa zenez gero, Legeak bere baitan duen eredu hori aztertzea erabaki nuen, interesgarria izango litzatekeelakoan.

4.1.

Besteren artean, eta enpresa talde zehatz batean azkenik legezko eredu ezartzen bada, deigarriena zera da: europar enpresa komite legala osatuko duten kideak ez direla langileen artean aukeratzen. Hau da, espainiar enpresetan, enpresa komitea eta pertsonalaren delegatuak hautatzeko, “hauteskunde sindikalak” ospatzen dira, zeinetatik kide batzuk aukeratu atera baitiren, baina ez da sistema hau aukeratu europar enpresa eta enpresa taldeei begira. Egia esan, badira arrazoi sendoak erabaki hori hartzeko.

Alde batetik, ezinezkoa litzateke europar enpresa edo europar enpresa taldeko lantoki guztietan europar enpresa komitearen kideak hautatzea, edo, posible izanik ere, hauteskundeak egiteak sekulako kaosa suposatuko luke. Baina, argudio honen ondoren, badira europar enpresa komitearen kideak enpresa eta enpresa taldeko ordezkarien artean hautatzeko beste arrazoi sendo batzuk, hauteskundeak alde batera utzita.

Horrela, nire iritziz, eta batik bat enpresa taldeei begira, egokiagoa litzateke langileen alderdian dagoeneko ordezkari arloan esperientzia duten subjektuak egotea, eta, horrela, langile horiek jadanik enpresa taldeko enpresa ezberdinen ordezkariak badira, gradu bat izango dute ordezkari arloan. Enpresa taldeari naturaz dagokion egitura konplexuagoarekin datozen dokumentu guztiak interpretatzeko, esperientzia eta esfortzua behar dira nahi eta nahi ez langileen aldetik; adibidez, europar enpresa komitearen kideek taldeko balantze kontsolidatuaren informazioa jasotzen badute, argi dago zailtasun gehiago aurkituko dituztela dokumentu horiek ondo ulertzeko. Seguraski konplexutasun hori aurreikustean egin zuen europar legegileak aditu kontableak izateko aurreikuspen; hau da, bai negoziatuko duten langileen ordezkariak, bai eraturako europar enpresa komitearen ordezkariak, adituak edukitzeko aukera izango dute.

Enpresa komitearen osaketari buruz azpimarratu behar den beste datua, bere lurraldetasun izaera da; ulertzekoa, bestalde. Horrela, enpresa taldeak presentzia duen Estatu kide bakoitzetik gutxienez ordezkari bat etortzea eskatzen du Legeak.

4.2.

Legezko ereduari begira, kalitate aldetik frogatu beharreko beste puntu bat hurrengoa da: errespetatzen al du eredu honek enpresa talde batzuek duten egitura deszentralizatua? Enpresaburuen alderdi ezberdinetatik askotan kritikatu ohi da Direktibak aurretik eta Legeak orain ezarritako enpresa komitea. Beraien ustez, enpresa taldeak deszentralizaziorantz doazen heinean, europar legegilea enpresa horiek nolabait biltzen dituen organoa eratzten saiatu da, eta lortu egin du, gainera. Hauen aburuz, informazio eta kontsulta eskubideak enpresa talde mailan areagotzeko, hobe zen negoziazio hutsari uztea, inolako xedapen normatiboa ezarri barik. Konkretuki, horien ustez ezinezkoa litzateke legearen bitartez enpresa taldearen deszentralizazio hipotetikoa errespetatzea.

Iritzi horien aurka, berriz, kontrakoa frogatzen duten xedapenak aurkitu izan ditugu Legean. Horrela, taldearen barnean autonomia propioa duten enpresak balira, taldeko zuzendaritza eta enpresa komitearen arteko bileretan kontuan izan beharko litzateke horien iritzia. Are gehiago: taldearen barnean lan harremanetan eragina izango duten neurri latzak hartu behar badira, eta neurri horiek enpresa zehatz bat edo batzuegan eragin gehiago badute, orduan bilera horiek enpresa komite eta enpresa konkretu horietako solaskideekin izango dira.

Eta ez hori bakarrik; erabat beharrezkoa dakusat enpresa taldeen artean ematen diren enpresen arteko harremanak kontuan hartzea. Orrialde batzuk aurrerago nioena –enpresa taldea multzo bakar eta integratu bezala hartu behar zela–, orain zehazten ari naizenarekin lotu behar da; hots, nahiz eta komenigarria izan legearen aldetik enpresen taldeak –beraien enpresek erakusten duten banaketa juridikotik aurrera– multzo enpresarial bakar bezala hartzea, horrek ez du esan nahi legeak enpresen autonomia maila aintzakotzat hartu behar ez duenik. Nire ustez, behintzat, legeak taldearen barneko harreman horietan arreta ipintze soilarekin, langileen informazio eta kontsulta eraginkorra lortu ahal izango da, eskubide hauen efikazia lor dadin taldearen solaskide egokiena zein den jakin behar baita.

4.3.

94/45/CE Direktibaren transposizioarekin, galdagarri bihurtzen da espainiar ordezkari

“ Nahiz eta komenigarria izan Legearen aldetik enpresen taldeak multzo enpresarial bakar bezala hartzea, horrek ez du esan nahi Legeak enpresen autonomia maila aintzakotzat hartu behar ez duenik ”

kolektiboaren sistema osatzea. Egia esan, 10/1997 Legeak ezartzen duen eredia –negoziazio kolektiboaren eta Legearen arteko harremanak europar enpresa komitea ezartzeko– ez da ezagutzen espainiar ordezkari kolektiboaren erudian. Historiari begiratzen badiogu, inon ez da horrelako eredurik azaltzen. Akaso, 94/45/CE Direktiba onartzeko izan ziren tira-birek sortarazi zuten azkenean Direktibak onartu zuen eredia; hau da, seguraski legezko ereduaren kontrako enpresen jarrerak –negoziazio hutsaren aldekoa–, gehi europar sindikatuen jarrerak –legezko eredu hutsaren aldekoa–, ekarri zuten azkeneko eredu mistoa.

Hala eta guztiz ere, 10/1997 Legeak barnebiltzen duen eredia –legearen eta negoziazioaren arteko supletorietate harreman hori, hain zuzen ere– bere egin du espainiar ordenamenduak Lan Zuzenbidearen beste erakundeetan. Horregatik, posible izango litzateke espainiar ordezkari kolektiboaren eredia bukatzeko antzeko eradura jotzea. Eta horrela, Direktibak azkenean onartzea zilegi zuen ereduaren aurrean egonez gero, espainiar eredu hori hobetzeko ezaugarri asko dauzkala esan ahal izango dugu.

5. Bibliografia¹

BAYLOS GRAU, A. & COLLADO LUIS, S. Grupos de empresa y Derecho del Trabajo. In: *Grupos de empresa y Derecho del Trabajo*, Madril: Trotta, 1994; 11-21 orr.

CAMPS RUIZ, L. M. *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Madril: MTSS, 1987.

CRUZ VILLALÓN, J. *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Madril: Trotta, 1992.

EMBID IRUJO, J.M. *Grupos de sociedades y accionistas minoritarios. La tutela de la minoría en situaciones de dependencia societaria y grupo*, Madril: Ministerio de Justicia. Secretaría General Técnica, 1987.

MONEREO PÉREZ, J.L. *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Granada: Comares, 1997.

1. Oharra: Espazio arazoak daudenez gero, bibliografia osoaren hautaketa egin da.

TERRADILLOS ORMAETXEA, Eduarne. Langileen ordezkaritza kolektiboa egitura konplexuko enpresetan. *Eleria*. 6, 2000, 17-29

