

# Lan-harremanentzat erronka berria: lana-kapitala nahasketa

**Edurne Terradillos Ormaetxea**  
Zuzenbidean lizentziatua eta MEC-eko bekaduna

Gipuzkoako enpresa ezagun batean, beharbada lan-harremanen bira nabarmena ekarriko duen esperientzia berri bati ekin diote, langileak enpresaren kapitalean parte hartzea errazteari, hain zuzen ere. Aipatutako ekitatea aintzakotzat harturik, langileen partehartzearen fenomenoaz aztertzen da, bai Espainiako legeriaren aldetik, bai Zuzenbide Komunitarioaren ikuspegitik.

Lan-harremanen eredu berri bat eratzen ari den susmoa izanik, eta esperientzia honek historia egin dezakeelakoan, orain fruituak zeintzuk izango diren zain gelditzea besterik ez zaigu geratzen.

It is already well-known the new experience carried out by an undertaking located in Gipuzkoa consisted of letting the workers take part in its capital, which may change the relations in the Labour Law. Through the essay, taking into account the mentioned experience, we shall analyse the phenomenon of the go-called "participation of workers", not only from a Spanish point of view, but also from the European Law's outlook.

Conflict has always been considered as a characteristic of the Labour Law, but with such kind of experiences, it seems doubtless that a new frame of Labour Relations is being made on. Although we still do not know the results of this fact, we are positively hopeful about them.

## Sarrera

Urte honetan zehar asko izan dira Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (hemendik aurrera CAF), Beasainen (Gipuzkoa) helbide soziala duen enpresa honi buruzko berriak. Egia esan, komunikabideetan hainbeste agertzeak bazuen zio garrantzitsu bat: CAFeko langileei enpresaren kapitaleko %18,4a lortzeko aukera ematen zaie, Partehartze-Plan baten bitartez. Horrela, langileak enpresaren lehendabiziko akziodun bilakatzen dira.

Proiektu honen bidez, Europa mailan ez bada ere, Euskal Herrian eta Espainian, behintzat, baltzu anonimo bateko kapitalean parte hartzearen aurreneko kasua dugu, hain zuzen ere. Dena den, lehendabiziko unetik sortzen zaizkigun galderak ondoko hauek dira: langileak kapitalean partehartzea, araudia ikusita, "partehartze eskubidea"-ren ereduaren barne sar al daiteke? Zer ulertu behar da "partehartze" esamoldearen eremuan? Beharbada, "demokrazia industrial" hitzari dagokio esperientzia berri hau?

Ikerketa honetan zehar, gai honi buruz Espainian dagoen legeria

aztertuko da. Aldi berean, Europa mailan eman diren urratsak ere azalduko dira, gai honekin harremana duen Europako Kontseiluak emandako Gomendioari arreta berezia eskainiz.

## Espainiako legeria

Espainiako 1.978.ko Konstituzioan ezartzen den lan-harremanen ereduak ez du ia arautzen langileen partehartzea enpresan. Gorputz legal honetan aipatzekoa da, bereziki 129.2 artikulua, non jasotzen baita «enpresan partehartze-mota ezberdinak sustatzea botere publikoen konpromezua» dela.

Testu hau ikusita, argitu behar da artikulua honek ez duela ez partehartze-eredu bat ezartzen, ezta legegilea artikulua honen garapena egitera ere<sup>1</sup> behartzen.

Legeria orokorrarekin hasi baino lehen, komenigarria izango litzateke partehartze terminoak duen esanahia mugatzea, nolabait.

Sala Francoren ustez (1994: 181-182) langileen partehartzea enpresetan, ahots bakarra ez duen termino horietako bat dugu.

1. Bi gauza hartu behar dira kontutan:

a.- Alde batetik, artikulua beraren erredakzioa: «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción».

Ikusten den legez, erabiltzen diren aditzak ez dira zuzenki behartzen dutenarrikoak: «promoverán» eta «establecerán los medios que faciliten...». Alde batetik, *promover* 'sustatu' aditzak ez dakar agindu garbi bat, baizik eta zerbait lortu ahal izateko akzio positibo bat erakarri besterik ez du egiten. Bestalde, «establecer los medios que faciliten el acceso...» esaldia, berez, oso idazketa aldrebesatua da, eta azken finean ez dakigu testu honek noraino behartzen dituen Botere Publikoak. Dirudenez, azken hauek, bakarrik, langileengandik ekoizpen bideetako jabetasuna lortzeko oinarriak edo jarriko litzuzke, eta hortik aurrera, isiltasuna besterik ez dugu.

b.- Bestaldetik, artikulua honen edukia garatzen bada ere, bere kokapen sistematikoagatik, lege arruntaren bitartez garatu behar litzateke, Konstituzioaren 81.1 artikuluari begira. Jakina den bezala, oro har, horrela garatutako legeek lege organikoek baino berme gutxiago dituzte.

Iritzi berekoa dugu Baylos irakaslea. Azken honek argitaratutako lan batean (Aparicio-Baylos 1992: 166) dio zenbait formulak, nahiz eta partehartze-formulatzat hartu ahal izan, berak, behinik behin, ez litzukeela alor horietan sartuko. Esperientzia horien artean, eta CAFek erabilitako formula kontutan izanda, "enpresaren jabetasunean partehartzea" edo "etekineta partehartzea"-ren aldeko neurriak alde batera uzten ditu, CAFek erabilitako formula, alegia.

Autore berak tesi hau azaltzeko, ondoko arrazonamendua ematen du: langileen posizioa partehartze-formula honen bitartez ez da batere aldatzen, azken finean, besteren kontura diharduten langileak izaten jarraitzen baitute eta enpresaren kapitalaren titularitate partzial bat izateak, bakarrik, ez die inolako eskubiderik ematen baltzu edo enpresaren kudeaketan garrantzizko eragina eduki ahal izateko. Dena den, geroago ikusiko dugu CAFeko indar sindikalek hartutako jarrera enpresaren planaren aurrean; horrela, ikusiko dugu organo *ad hoc* bat erazten dela enpresaren kudeaketa hurbilagotik jarraitzeko, langileek, "kapitalista" bihurtzeagatik kapitalari dagokionean dituzten eskubideak ahaztu gabe.

Beharbada "partehartze" terminoak gordetzen duen esanahia argi geratu ez delako, "partehartze-motak" aurkeztuko dira, Sala Francok egiten duen bereizketaren laguntzaz. Autore honen ustez, oinarrian, eta ez bakarrik Espai-

nian gertatzen dena kontutan hartuta, bi partehartze-mota bereiz daitezke: gatazkako partehartzea, negozioazio kolektiboaren bitartez, eta partehartze instituzionala. Bataren eta bestearen arteko desberdintasunen artean, besteak beste, eta bi partehartze-mota hauek erakar ditzaketan ondorioetara begira, hurrengo hau aipa dezakegu: gatazkako partehartzean, prozesu negoziatzaile batean akordio-falta egoiteak, gehienetan grebaren presioa erakartzen du; akordio-falta hura partehartze instituzional bateko giro batean (partehartze instituzionala hurrengo eskubideetan gauzatzen da: kontsultazko edo Administrazio Kontseiluekin batera erabakitzeko eskubidea –*derecho de codecisión*–), normalean arbitrajearen bidez amaitzen da.

Partehartze instituzionala bi eratakoa izan daiteke: legezkoa –adibidez, gorago aipatzen genuen *derecho de codecisión* delako hura legeak ezarriko balu– eta hitzarmenezkoa –hau da, lehengo adibidean, hitzarmen kolektiboan horrela ezarri gero–.

Gainera, bai legezko partehartzea eta bai hitzarmenezkoa, bi kasuetan, barneko partehartze bihur daitezke, hots, langileak baltzuko organoetan egoteko eskubidea izatea, nahiz kanpoko partehartze, langileen organo ordezkarien bitartez. Lehendabiziko kasuan, Alemanian gertatzen den bezala, alegia, Zaintza Kontseiluan langileen partehartzea heren batetik Kontseiluaren kideen erdiraino joan daiteke<sup>2</sup>. Bestalde Administrazio

---

2. Cf. AA.VV. 1992: 131. Hemen aurki ditzakegu bi kogestio era:

a.- Kogestio simple delakoa. Baltzu anonimoetan, komanditarioetan eta erantzukizuna murriztuta dutenetan ematen da, beti ere 500 langile baino gehiago baldin badituzte. Kasu hauetan, Zaintza Kontseiluaren % 33a langileen ordezkariak osatuko dute.

b.- Kogestio koalifikatua deritzana. Ikatz-enpresetan eta burdin-enpresetan, alde batetik, eta 2.000 langile baino gehiago dituzten enpresetan bestaldetik ikus daiteke mota hau. Lehendabizikoetan, langileen ordezkariak ia Zaintza Kontseiluaren erdia suposatzen duten bitartean, bigarrenetan,

Kontseiluan bertan ere eman daiteke partehartze hori, organo berarizko bat eratu gabe.

Kanpoko partehartzeari dagokionez, Langileen Estatutuak ezartzen duena sar genezake, hau da, langileen partehartzea langileen ordezkarien bidez egiten bada, azken hauek ez dute parte hartzen enpresaren inongo organoetan.

Honekin guztiarekin aurkeztu nahi dena da, bai legez, bai hitzarmenez, izugarrizko aukera dagoela langileen partehartzea enpresan bideratzeko, Langileen Estatutuak bide txiroago bat aurkeztu badu ere.

Aurrera joanda, Legeria orokorrak dioenarekin jarraituko dugu.

Gorago aipatu dugun bezala, partehartzearen gaia Konstituzioan gutxi aztertzen den arren, legegileak Langileen Estatutuan (hemendik aurrera L.E.) gai honi ekiten dio 61 eta hurrengo artikuluetan. Aukeratzen den eredia, Salak egiten duen sailkapenari begira, kanpoko partehartzearena da, hots, langileen partehartzea enpresan, beraien ordezkarien bitartez egiten dena. Honek esan nahi du, legez, behintzat, ez dela betebeharrak bat langileen presentzia baltzuko organoetan.

Orduan, eremu subjektiboaren nahiz objektiboaren ikuspuntutik hartuta, hau da, partehartzea aurrera daramaten alderdiek beren ekintza enpresaren barnean eramaten dutela kontutan izanda (ikuspuntu subjektiboa), eta partehartzeak erakartzen dituen esku-

duntzak non egikaritzen diren kontuan izanda (enpresa, ikuspuntu objektiboa), argi dago Legeria orokorrean azaltzen den eredia.

Ildo honetatik, aipatzekoa da Salak (1994: 41) sindikalismoaren helburuen zabalerari buruz mintzatzen denean esaten duena; horrela, autore honen ustez «el sindicalismo ha pasado de una postura de contestación a otra de participación». Aipamen honetan erabiltzen diren aditzei begira, nahikoa adierazgarria da aditze bakoitzak esan nahi duena: “erantzun” aditzak kanpoko zentzua duen bitartean (greban edo gatazka kolektiboetan pentsarazten du) “partehartzea”, ezbairik gabe, enpresaren barrualdetik eman behar da (negoziazio kolektiboa edota enpresan parte hartzeko beste formulak).

Ondorioz, langileen partehartzeak enpresan Espainiako araudian bi bide izan ditzake:

a.- Alde batetik, legezko bide bat (Langileen Estatutuko 4.1 g), 61 eta 64 artikulua).

Artikulu hauen erredakzioetatik ondorio bera atera dezakegu, hau da, langileen partehartzea enpresan, beste partehartze-bide batzuk alde batera utzi gabe, L.E.ko 3. ataleko II tituluan arautzen diren ordezkate-organoen bidez gauzatuko dela. Organo hauek (Enpresa Komiteak eta Delegatuaren Pertsonalak) gorago esan den bezala, eskuduntza batzuk egikaritzen dituzte, L.E.ko 64 artikulua biltzen dituenak, alegia. Dena den, L.E.an arautzen den bide hau ez

---

bigarrenetan, langileen ordezkariak erdia dira. Halere, azkeneko hauen konposaketa ezin da parekidetzat hartu, pertsonalaren zuzendaritzako ordezkari batek ere parte har baitezake.

Azkenik, Zaintza Kontseiluaren zereginari dagokionez, esan behar da Zuzendaritza organoaren egikaritzea kontrolatzea dela eta baita gai zehatz batzuei buruz erabakitzea ere.

da, inola ere, partehartzearen bide bakarra. Egia esan, langileen ordezkarien iharduera, askotan, enpresaria informeak egiten behartzera edota iritziak eskatzera murrizten da. Eskuduntza hauek, praktikari begira, kasu gehienetan, ez dute aldatzen enpresariaren azkeneko erabakia.

b.- Bestaldetik, bide autonomotik egindako garapena, zeina Hitzarmen Kolektiboetan gauzatuko baita.

Hau horrela gertatuko da, negoziatzen duten alderdiek L.E.an xedatzen dena zabaltzen edo zehazten dutenean, hain zuzen ere. Gainera, L.E. saihestuz ere, Konstituzioak berak 129.2 artikuluan dioenari jarrai diezaioke.

Azkeneko puntu hau izango da hurrengo atalean garatuko dena, bi alderdiei aukera gehiago ematen dizkielako.

### **Langileen partehartzea zuzenbide komunitarioan**

Europako Batasunak defendatutako partehartze-eredua, Komisioak egin dituen azkeneko proposamenei begira, oinarrian, langileen ordezkarien aldeko informazio- eta kontsulta-eskubideen aurrezagutzera murrizten da. Dena den, Estatu kide bakoitzaren lan-ordenamenduak duen izaera propioa bermatu nahi izan delako, Zuzenbide Komunitarioaren eskuhartzea gai honetan nahikoa kaskarra izan da. Hala eta guztiz ere, Barne Merkaturia martxan jartzeak Rodríguez-Piñero-ren hitzetan (1990a: 67) enpresen "transnacionalizazioa" ekarri duenez, ordenamendu estatalak partehartze-

sistemei dagozkien arazoei aurre egiteko mekanismo faltan aurkitu dira.

Ikusten den legez, langileen partehartzearen problematikak, Europako Batasunaren barnean, langileen informazio- eta kontsulta-eskubideekin batera harremanak ditu, eta ondorioz, enpresaren titularraren egitura sozialaren arazoitik kanpo.

Problematika hau 1970 urte inguruan hasi zen, baltzu-taldeekin eta enpresa multinazionalekin, batik bat. Orduan hasi ziren EEEdak, OCDEren barnean onartutako nazioarteko enpresei buruzko *guidelines* izeneko proposamenak egiten.

Gaur egun, eta Langileen Eskubideen Karta Komunitarioaren garapenean, EEEden Hitzarmena bere 100 artikulua garatuz, 1.994ko iraileko 22an onartutako Direktiba dugu<sup>3</sup>.

Direktiba hau onartu baino lehen, urrats ugari eman ziren, alderdi sozial guztiak bat etorrarazteko. Behin onartu denean, Direktiba honek langileen informazio- eta kontsulta-eskubideekiko aurrerapauso bat suposatu duela esan daiteke. Dena dela, argi nabarmentzen den bezala, Direktiba honen esparrua Europako Batasunean kokatzen da, hots, Direktiba hau dimentsio europarra duten enpreseei zuzenduta dago, baldintza, gutxienez bi enpresa Europako Batasuneko Estatu kide ezberdi-netan kokatzea baita.

Horregatik, lan honen helburuaren mugak gainditzen dituela esan daiteke, hemen aztertuko den Partehartze Plana enpresa nazional eremuko delako.

3. 94/45/CE Direktiba «relativa a la creación de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión europea» (D.O.L. 254-30.9.94).

Ildo honetan, Direktibaren mailakoa ez bada ere, aipatzekoa da Europako Kontseiluak emandako Gomendio bat, 1.992ko uztailaren 27an: enpresaren etekin eta emaitzetan (kapitalean partehartzea sartuta) langileen partehartzea sustatzearen aldeko Gomendia<sup>4</sup>.

Kontseiluak, Gomendioaren berezko testuarekin sartu baino lehen, burutazio batzuk egiten ditu, aipatzekoak direnak, zalantzarik gabe. Horrela, Kontseiluak zioen txosten bat prestatu zela enpresaren etekin eta emaitzetan langileek duten partehartzeari buruzkoa. Aipatutako txostenak, Estatu kideen partehartze formulak aztertzen zituen, eta emaitzatzat, EEEan zegoen aniztasuna jasotzen zuen. Ugaritasun horretan, dirutan ordaindutako primak, akziotako nahiz geroraturako mozkinetako partehartze-planak eta akzioduentzako planak aipatzekoak dira.

Gomendio honen helburuak ondoko hauek dira: langileen aldetik, enpresen aberastasunaren banaketa zabalago bat lortzea, eta enpresaren etorkizuneari inplikazio handiagoa.

Egia da, bestaldetik, 1.992an langileen partehartzeak eman zitzakeen emaitzak oraindik ez zirela ezagutzen, baina, hala eta guztiz ere, Kontseiluak egoki ulertu zuen Komunitatearen barnean partehartze finantzakoaren formulak areagotzea eta sustatzea.

Azkenik, sustapen honekin, Kontseiluak argi utzi nahi zuen Gomendioak ez zuela harmonizazioa edota formulen murriztasuna bultzatzen, baizik eta helburu gisa Merkatu Batuaren funtzionamendu ona lortzea zuela, besterik gabe.

---

4. Kontseiluaren Gomendia 1.992ko uztailaren 27koa, «relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital)», 92/443/CEE.

II. atalean, Estatu kideei eskatzen zaie sustapen fiskalak nahiz beste abantaila fiskalak ematea, partehartze-formula zehatz batzuen sarrera sustatzeko.

Aldi berean, besteak beste, zenbait aholku ematen zaizkie:

1.- Gai honetan beste Estatu kideetako esperientziak kontutan hartzea, langileen partehartze-formulak aukeratzeko unean.

2.- Gorago aipatutako formulen dibertsifikazioa, langile eta enpresei modu erraz batean eskaintzea, formula haiek ahalik eta gehien ezartzeko asmoz, beti ere Estatu kide bakoitzaren negoziazio kolektiboaren praktika propioak kontutan hartuz.

Aurrerago joanda, Gomendioaren Eranskinean zenbait kuestio proposatzen dira Estatu kideek kontutan izan dezaten. Gai horien artean, ondoko hauek azpimarra daitezke:

1.- Arriskuak: Partehartze finantzazkoaren formulek ekar ditzaketen arriskuez ohartarazi beharko lirateke langileak.

Puntu hau garrantzi handikoa da: atal honetan fluktuazio arriskuari buruz hitz egiten da, batik bat langileen partehartzea gutxi dibertsifikatutako inbertsioetan gauzatzen baldin bada.

Ildo honetan, aktiboen balorearen depreziazio-arriskuaren aurrean, babeserako neurriak aztertu behar direlakoan dago Kontseilua.

2.- Onuradunak: langileak dira, hots, lan-kontratu baten eremuan ordainketa bat jasotzen dutenak. Gainera, eta ahal den neurrian, etekinetan parte hartzeko formulak enpresaren langile ororentzat irekiak izan beharko lirateke.

3.- Enpresa-motak: partehartze-formulak, enpresa pribatu nahiz publikoetan ezar daitezke, enpresaren etekinen erakusle fidagarriak izateko aukera badago, behintzat.

4.- Enpresen dimentsioa:

a.- Enpresa txiki eta ertainak: Kontseilutik gehiegizko zama administratiborik ez jartzea aholkatzen da, eta finantza-betebehar minimoak, beharrezkoak badira, kostu handikoak ez izatea.

b.- Tamaina handiko enpresak: egokia izan daiteke langileei emandako kantitateak orokorki edo partzialki aktibitate-gune batekin lotzea, enpresaren emaitza orokorrarekin lotu ordez.

c.- Enpresen dimentsioa, formula egokiena aukeratzerakoan baldintza bihur daiteke.

5.- Zailtasuna: partehartze-formula zailak saihestu behar direlakoan agertzen da Kontseilua.

Eranskinean agertzen diren zenbait kuestio ikusita, erraz antzematen da Kontseiluaren desioa nondik nora dabilen. Gomendio honen bidez, Estatu kideak proposatzen dituen neurriak gararaztea posible ez bada ere, Gomendioa eredutzat har daiteke.

Beharbada momentu honetan egokia izango litzateke Gomendioek ez dutela izaera binkulantea edo behartzen duena gogoraraztea, aldiz, Estatu kideen arteko politika amankoa

muna sustatzeko balio dute. Azkeneko ezaugarri hau da, hain zuzen ere, Gomendioak Direktibetatik bereizten dituena. Gainera, Kontseiluak nahiz Batzordeak jaulki ditzake Gomendioak.

Azkenik Zuzenbide Komunitarioaren mailan ezin da aipatu gabe utzi *Societas Europea* bat eratzerazuzenduta dagoen Direktiba Proposamena, non langileen informazio-, kontsulta- eta partehartze-eskubideak ere aipatzen diren, baina lehenago esan den bezala, gure eredutik at gelditzen den zerbait delako, ez dugu garatuko.

Honetaz aparte, esan den bezala, oraindik *Societas Europea*-ri buruzko proiektua Europako Kontseiluaren Direktiba Proposamena besterik ez denez, Direktibaren maila hartzen deino gauzak asko alda daitezke. Hori dela eta, gaur egun dagoen proiektua aurkezteari ez diogu abantaila handirik ikusten.

### CAFeko esperientzia

Lan honen hasieran aipatu den bezala, 1.994ko abendua aldera CAFek bere langileen artean, hurrengo zazpi urteetan zehar, bere kapitalaren % 18.4a banatuko zuelako berria agertu zen komunikabideetan. Operazio hau aurrera eramateko, urrats batzuk eman ziren. Lehenbizi langileen artean tituluak banatzeko asmoarekin Partehartze Plan bat sortu zen; gero esandako akzioen portzentaia "Langilego Kartera, S.A." izeneko baltzu instrumental batera pasa zen.

Horrela, 1.995eko martxoan CAFek, alde batetik, eta langile bakoitzak (guztira, langileen % 85a) eta "Langilego Kartera" delako baltzuak, bestaldekik, bi kontratu sinatu zituzten, aipatu-



tako Partehartze Planaren eremuan: bata, Partehartze Planera sartzeko Kontratua, eta, bestea, Partehartze Planaren ziurtatze-kontratua.

Orain arte operazioaren erradiografia azaldu besterik egin ez bada ere, goazen aipatutako tresna horiek aztertzeraz.

Partehartze Planak ordezkari-tze-organo bi aurrikusten ditu:

Lehendabizikoak, "Langilego Kartera, S.A.", funtzio zehatza dauka, akzio-sorta artekatzea eta adminis-tratzea, alegia. Organo honen konposizioari dagokionez, Administrazio Kontseilua-ren ordezkariak eta sindikatu-etako ordezkariak osatuko dutela esaten da.

Bigarrena, Partehartze Organoa izenpean, helburu argi batekin sortzen da, CAFeko langileen partehartzea enpresako martxan bideratzeko, hain zuzen ere.

Partehartze Organoaren izaerari buruz, esan behar da organo pare-kidea dela, bertan, Plana onartu duten Zuzendaritza eta Sindikatuak egongo direlarik. Bestalde, izaera informatibo eta kontsultiboa izango du, eta ku-deaketaren jarraitzailea izango da. Izaera hau praktikan egia bihur dadin, CAF-eko Zuzendaritzak beharrezkoa den informazioa erraztuko duela xedatzen da.

Planaren eremuari dagokionez, oro har, enpresaren gai guztiei zabalduko dela aurrikusten da.

Baina, zer uler daiteke honelako aurrikuspen hau eginda? Puntu honetara helduta, eta organo hau eratzean ezer gehiago esaten ez delarik, L.E.ko 64. artikuluko aurrikuspenak sar daitezke,

zeinak Enpresa Komiteak dituen esku-duntzak biltzen ditu, enpresaren funtzionamenduari dagokionez. Artikuluak eskuduntzak zenbatzen ditu, baina, aldi berean L.E.aren testuan zehar beste batzuk ere aurki daitezke, eta batzuetan, gainera, 64 artikuluan aipatzen direnak baino garrantzi handiagokoak.

Bestalde, L.E.ko 62 artikuluan esaten da Pertsonalaren Dele-gatuek Enpresa Komitearentzat aurrikusten diren eskuduntza berberak izango dituztela.

Dena den, esan behar da eskuduntza hauek ia ez dutela eraginkortasunik. Horrela, gehienetan enpresariak langileen ordezkariak lagatzen dien informazioa *a posteriori* izaten da, hots, erabakia hartu ondoren.

Aurrikuspena horrelakoa izanda, orain praktikan zer gertatuko den zain gaude. Enpresa ia guztien "akats" nagusienak, bere izaera piramidala eta zuzendaritza bakarrekoa izatea dira, erabakiak hartzerakoan nahiz komunikazioa errazterakoan. Aldiz, gure ustetan enpresak hartu behar dituen erabaki gehienak ahalik eta azkarren hartu behar direlako, informazio-jarioak ez du oztopo bat izan behar. Ikusten den bezala, bi alderdien arteko oreka aurkitzea ez da batere erraza.

Gorago esan den bezala, Partehartze Plana enpresako tituluak langileen artean banatzeko tresna zen. Asmo hau aurrera eraman ahal izateko, CAFek langile bakoitzarekin bi kontratu sinatu zituen. Apika, kontratuaren figura aukeratzea arrotz samarra egin daiteke. Hau dela eta, alde batetik, bat-batean sortzen den kezka da, ea zergatik ez den Hitzarmen Kolektiboan egin. Bestalde, gorago aipatu den



gisa, behin kontratuaren bidea aukeratu, Espainiako legeriak ematen zituen bi bide haiek alde batera uzten dira, legezko bidea eta bide autonomotik egindako partehartzearen garapena (negoziazio kolektiboa), hain zuzen ere.

Egia esan, eta iturri sindikalekin ados, dagoeneko 1.993. urtean enpresako Hitzarmen Kolektiboa negoziatzen hasi zenean, enpresaren Zuzendaritzak mintzatzen ari garen planaren berri eman zien sindikatuei, eta azken hauek izan ziren oztopoak jarri zizkiontenak Hitzarmen Kolektiboan bertan gauzatzeari. Arrazoia bikoitza zen: Hitzarmena hiru urtetan zehar indarrean egoteko negoziatzen ari zen, langileen ordezkariari gai hau ezezaguna egiten zitzaien eta azertu nahiago zuten. Horregatik Partehartze Planaren gaia beste epe batean aztertzea eta eztabaidatzea erabaki zuten.

### **CAFeko Partidetza Planera sartzeko kontratua**

Kontratu honetan, lan-zuzenbidearen ikuspegitik bereziki aipatzekoak diren kuestioak honako hauek dira:

1.- Zein langilerekin sinatzen den kontratu hau. Elementu subjektiboa.

2.- Langileen Karteararen etorkizuna.

#### **1. Elementu subjektiboa**

Partaidetza Plana CAFeko langile finko direnietara mugatuko da, eta horien artean, gainera, Partehartze Planaren aurrean jarrera baikorra agertzen dutenietara.

Jakina denez, kontratu-tresna aukeratua izan baldin bada Partehartze Plan hau aurrera eramanez ahal

izateko, orduan, Kode Zibilak (K.Z.) edozein kontratu egiteko eskatzen dituen derrigorrezko ukanbeharrak galdatuko dira, K.Z.aren 1.261 artikulukoak, alegia: adostasuna, objektua eta kausa. Hiru elementu hauek agertzen ez badira, kontratuaren deuseztasuna izango dugu ondorioztat.

Gai honekin hertsiki loturik, Europako Kontseiluko enpresako etekin eta emaitzetan langileen partehartzeari buruzko Gomendioa aipatzekoa da. IV. atalean adierazi den gisa, Gomendio honen Eranskinean agertzen diren aholkuen artean, partehartzearen onuradunak, enpresako langile guztiek izan beharko luketela aipa daiteke. Ondorioz ikusten dugu, CAFen kasuan ez zela ontzat jo kontratu hauek langile orori zabaltzea. Bai Enpresa baita ordezkariak ere akordio honetara heltzeko arrazoi sendoak izan zituztela auresuposatu beharko da. Horien artean, zalantzarik gabe, segurtasuna aipatu behar da.

Segurtasuna aipatzen denean, Partehartze Planaren arrakasta lortzea adierazi nahi da. Ez da ahaztu behar Plana, epe luzerako ez bada behintzat, epe ertainerako diseinatua izan delakoz (zazpi urtetan zehar, CAFeko langile finkoei soldatetik portzentaia bat kenduko zaie, guztien artean akzioen % 18,4a berreskuratzeke), enpresarekiko harreman sendoa beharrezkoa kontsideratu zuten bi alderdiek, hots, kontratu finkoa izatearena. Horrela, zazpi urte horietan zehar kontratuak sinatzen dituzten langileek enpresan iraungo dutela ziurtatzen da.

Dena den, aztertzen ari den kontratuan beste xedapen osagarri bat aurrikusten da, non esaten baita etorkizunean Partehartze Plana CAFeko lan-

gile berriei zabal daitekeela, beti ere enpresaren egoera ekonomiko-laborka kontuan izanik, CAF eta langileen ordezkarien artean hori hitzartzen bada.

Burura etor dakigukeen beste zantzata bat, goi-karguek Partehartze Plana ea sinatu duten da, eta aipatutako ezbaia hurrengo burutazioa dela kausa sortzen zaigu:

Alde batetik, ikusten ari garen legez, operazioa Enpresa eta Ordezkaritza Sindikalen artean diseinatu da; bestaldetik, Goi Zuzendaritza arautzen duen Erret Dekretuaren<sup>5</sup> 16 artikuluan xedatzen da, beste ordezkate-formen kalterik gabe, pertsonal honek L.E.ko II Tituluan araututako ordezkate-organoean, ez hautesle ezta hautagai bezala ere, ez duela parte hartuko.

Autore askoren ustez, bazterte honen badu funtsezko arrazoi bat, hain zuzen ere, langile-mota hau hurbilago dagoela enpresariengandik L.E.ko langilearengandik baino<sup>6</sup>.

Horregatik, kontraesan bat suposatuko luke beharbada goi-kargu hauek Enpresa Komitean parte hartzeak, legalki, L.E.ko 63.1 artikuluan<sup>7</sup> langileen interesen defentsarako organotzat hartzen baldin bada Enpresa Komitea<sup>8</sup>.

Salaren ustetan (1994: 206), erabaki hau koherentea da R.D.1.382/1.985eko 3 artikuluan ezartzen den iturri-sistemari begira. Xedapen honetan

ezartzen da lan-zuzenbidearen legeria bakarrik izango dela aplikagarri Erret Dekretuak edo goi-karguaren kontratu indibidualak berak horrela aurrirakusten baldin bada (igorpen espresua).

Langileen artean (kontratu finkoa) zer portzentaiak sinatu duen jakiteko, datu bezala, langileen % 85a izan dela zehaz dezakegu.

## 2. Langileen Karteraren etorkizuna

Esan den bezala, Partehartze Plana bideratzeko, Langileen Kartera izeneko Baltzu baten bitartez egin da. Dena den, baltzu honen funtzioa aldirakoa da, hau da, langileek akzioak berreskuratu arte, zazpi urte horietan zehar.

Hori dela eta, aztertzen ari garen kontratu honetan, baltzu honen etorkizunari buruz xedapen bat badago: Langileen Karterak, gizarte-aurrikuspenerako figura juridiko bihurtu ahal izango du (gaur egungo Borondatezko Gizarte Aurrikuspenezko Entitateak bezalakoak), une bakoitzean indarrean dauden legezko araudiak eta Langileen Karteraren estatutuak betez gero.

Kuestio hauek aztertu ondoren, esan behar da, Partehartze Planean sartzeko kontratuaren edukiak, azken finean, eta labor esanda, langileak akzioen jabe egiteko formula zehatz bat erakusten duela.

Kontratuaren estipulazioetan, lehen-dabizi, langilearen eskubideak adieraz-

5. 1.382/1.985 E.D., abuztuaren batekoa, zeinaren bidez Goi Zuzendaritzaren harreman berezia arautzen den.

6. Besteak beste, M. Alvarez de la Rosa (1994: 430).

7. 1.987ko urriaren 22ko Auzitegi Gorenen epaia.

8. 1.983ko urtarrilaren 21eko Lan Auzitegi Zentralaren epaia: epai hau oso ilustratiboa izan daiteke, Enpresa Komitearen funtzio nagusia «mitigar las demasías del ejercicio de los poderes directivos» dela esaten duen unetik.

ten dira, eta, ondorioz, langileak aldi berean dituen betebeharrak.

Azkenean, Kontratu honen bidez egindako Partaidetza Planeko unitateen ondoriozko eskubideak eskuratzeari xedatzen da baita ere, ondorengo baldintza bikoitzaren menpe egongo delarik: bata, eskuratutako Partaidetza Planeko unitateen prezioa ordaintzeko dagokion hileroko ordainketa egitea, eta, bestea, enplegatutako CAFekin duen lan-harremana jarraitzea.

Xedapen honetatik ondorengoa hitzartzen da:

a.- Bidezko irazpenaren bitartez eta L.E.aren 54 art. an aurikusitako arrazoiengatik CAFekiko enplegatuaren harremana etengo balitz, Kontratu hau eta dagokion Partaidetza Planera sartzea, automatikoki etenda eta efekturik gabe geratuko liriteke. Hori gertatuko balitz, soluzio-bide modura, CAF behartuta geldituko litzateke data hori arte nominatik kendutako zenbatekoak enplegatuari itzultzera.

b.- Langilea, Partaidetza Planeko unitateak ordaindu aurretik hilko balitz, Kontratu hau indarririk gabe geratuko litzateke, data horretatik aurrera. Hildakoaren oinordekoei, halaber, data hori arte ordaindutako partaidetzen unitateei dagozkien akzioei buruz, a) kasuan aurikusitako emaitza emango zaie.

Kontratu honen azterketari amaiera eman baino lehen, azkeneko datu bat ematea gustatuko litzaziguke; kontratuan esaten da, kontratu hau interpretatu edo betetzearen ondorioz sortu-

tako desberdintasunak, abenduaren 5eko 36/1.988 Arbitraje Legean ezarritako ekitatezko arbitraje bidez ebartziko direla.

Puntu honetan, Arbitraje Legearen 1 eta 2 artikuluek zer dioten kontutan izan behar dugu:

1 artikulua, alde batetik, pertsona fisiko nahiz juridikoek arbitro bat edo gehiagoren pean zer materia jar dezaketen esaten digu<sup>9</sup>. Alde honetatik ez dago inongo arazorik, Kontratu hau baliabidetzat harturik, alderdi biek Kontratu honetatik sor daitezkeen kuestioak eztaibaidatzeko, arbitrajearen pean geldituko direla baitiote. Gainera, 2 artikuluan arbitrajetik kanpo gelditzen diren materien artean ez da aurkitzen aztertzen ari garen hau.

2 artikulua, lehendabiziko atalean, bestaldetik, zein kuestio dauden arbitrajetik kanpo esaten zaigu.

Bigarren atalean lan-arbitrajeak Lege honen eremutik kanpo geldituko direla xedatzen da.

Hona hemen partehartze instituzionalaren ezaugarri argi eta garbia. Lehenago esaten genuen bezala, partehartze instituzionalean hitzarmen ezean hartzen zen bidea ez zen inola ere grebarena, baizik eta gehienetan arbitrajearen amaitzen zen. Egia da, bestaldetik, negoziazio kolektiboa dela partehartze instituzionala gauzatzeko tresna, eta, kasu honetan, ez dela tresna horren bitartez eman, baizik eta kontratu baten bidez, hots, Kode Zibilaren arauak betetzera konprometitzen direlarik alderdiak.

---

9. Art. 1.- «Mediante el arbitraje, las personas naturales o jurídicas podrán someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios árbitros las cuestiones litigiosas, surgidas o que puedan surgir, en materias de su libre disposición conforme a derecho».

Dena den, aurrerago azaldu ditugu Plana Hitzarmen Kolektiboan ez agertzeko izkutuan zeuden interesak, kontratuen formula hartu zelarik. Horregatik, gure ikuspuntutik, kanpotik negoziazioaren bidez ez bazen gauzatu ere, oinarrian, behintzat, Enpresa eta ordezkarien artean hitzarmen batera heldu ziren, zeintzuek prozesu guztia kontratu-forman bideratzea erabaki baitzuten.

Dena dela, gustatuko litzaiyuke argitzea, berez, doktrina ados dagoela L.E.ak Konstituzioaren 129.2 artikulua- ren aginduaren oso garapen kaskarra egiten duela. Gai honetan gehi- ago sakonduz, gorago esaten genuen L.E. ko 61 artikulua- k atea irekita uzten zuela beste partehartze-forma batzue- tarako.

Horregatik, CAFeko esperientzia garatuak dauden eratan kokatzea zaila egiten zaigunez gero, zuzenki Konstituzioaren agindu horretan sar genezakeela uste dugu, hurrengo xedapena kontutan izanda, batik bat: «También establecerán (los poderes públicos) los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción». Ez al da hau, botere publikoek egin ez badute, CAFek erraztu duena? “Erraztu” diogu, eta ez “garatu”. Ezberdintasun honekin, partehartze- era honen bitartez Konstituzioaren 129.2 artikuluko azkeneko xedapen horrek aurrakusten duena zehazki, behintzat, ez dela lortzen erakutsi nahi dugu, baina hau geroago garatuko dugu.

### **CAFeko Partzaidetza Planaren Ziurtatze-kontratua**

Alderdiek, hots, CAF eta langileak, Langileen Karteraren bitartez sina-

tutako Partzaidetza Planera sartzeko kontratua osatu nahian, Partzaidetza Planaren ziurtatze-kontratua hau sinatzen dute, helburu zehatz batekin: CAFekin duten lan-harremanezko lotura amaitzen denean langileek jasoko duten CAFen akzioen balio minimoa ziurtatzea, hain zuzen ere.

Lan honetan aipatutako Europako Kontseiluak 1.992ko uztailean eman- dako Gomendioak operazio hauek sortaraz lezaketen arriskuari buruz zer esaten zuen burura ekartzen badugu, aholku bat aipa daiteke: Gomendioak, sarreren fluktuazio-arriskuaren berri zuzenez gero, aktiboen balio galtzeari aurre egiteko babeserako mekanis- moak galdatzen zituen, ahal zen neurrian, behinik behin.

Horregatik, akzioen balore minimoa ziurtatu nahian eta merkatuko gora- beherak gehiagi ez diezaion eragin langileak duen partizipazioari, azaldu- ko den kontratua sinatzera konprome- titzen dira alderdiak.

### **Azken hitzak**

Puntu konkretuetan sartu gabe izan bada ere, ikuspegi orokor batetik, be- hintzat, azkeneko garaian, gure ustez garrantzi handia duen esperientzia bat azaltzen saiatu gara. Dena den, mun- du sindikalean esperientzia hau onar- tzeak zer suposatzen duen, ez dugu uste zuzenki agertu dugunik, honezkero irakurleak bere konklusioa ateratu arren.

Atal hau hiru taldetan banatuko da, planak ekar ditzakeen arrisku edo abantaila- i begira:

1.- Lan harremanen gaineko eragi- na, filosofia sindikala barruan delarik.

2.- Enpresaren akzioduna izateak dakarren guztia.

3.- Partehartze-organoa.

### **1. Lan-harremanen gaineko eragina, filosofia sindikala barruan delarik**

Esan den bezala, ordezkari sindikalek Enpresak proposatutako plana onartzean beren filosofia sindikalaren gain eragina izango zuelakoan zeuden. Horrela onartze horrek lan-harremanen aldatze-giro bat suposatzen zuela planteiatu zuten indar sindikalek.

Dena dela, eztabaida honetan sartu baino lehen, komenigarria iruditzen zaigu CAFen dagoen Enpresa Komitearen konposizioa nolakoa den, hots, zer indar sindikalek osatzen duten, eta ea indar independenteak badauden azaltzea.

Horrela, CAFeko langileen kopurua kontutan izanik (1.994ko abenduan, guztira, 1.236 langile ziren), Enpresa Komitean 23 partaide daude; horien artean, ELAk 11 kide ditu, LABek 7, CC.OOek 3, eta, azkenik ESK-CUISek 2 kide. Ikusten den legez, Euskal Herri mailan nagusi diren sindikatuak daude, UGT izan ezik. Honekin adierazi nahi duguna hau da: esperientzia honen aurrean sindikatuen munduan ideologia ezberdina duten indar sindikal guztiak ados jarri zirela. Horrela, koinzidentzia hau zergaitik eman zen galde diezaiokegu geure buruari.

Gure aburuan, egoera ekonomikoa nolakoa den ikusita, sindikatuen pape-

ra ez doa hainbeste gatazka edo konfrontazio baten bidetik, baizik eta ahal den neurrian, edota enpresariak uzten duenaren arabera, enpresaren gora-beheretan parte hartzearen alde.

Dena den, partehartzea diogunean, ez gara mintzatzen ari L.E.k, Konstituzioaren 129.2 artikulutik egin duen interpretaziorik buruz, hau da, enpresan ordezkatzeko-erak sortzeki buruz, baizik eta L.E.ak berak garatu gabe egiten duen aipamenera zuzentzen ari gara gure diskurtso hau, «sin perjuicio de otras formas de participación» aipamenera hain zuzen ere (L.E., 61 artikulua), eta puntu honetan A. Baylos irakaslearekin erabat ados gaude, zeinak Lan Zuzenbidearen ibilbidearen azterketa bat eginez, enpresa batzuetan ematen ari diren korrontek azaltzen ditu<sup>10</sup>.

Aldi berean, autore batzuek uste dute sindikatuak enpresariaren aurka konfrontaziozko politika eramatea, azken finean bere afiliatuen kalterako dela.

Horrela, adibidez, R. Picardek (1992: 71), aspaldiko liburu batean eta langileen kontrolari buruz berba egiten zuenean, oso argi uzten zuen bere jarrerara nolakoa zen; autore honen ustez, langileei enpresaren kontrolean parte hartzen utziz gero, eta ondorioz, enpresaren bizitza industrialean aritzeari bide librea emanez gero, langileak enpresan gehiago inplikatzeko, enpresaren emaitzak ere hobetuko lirateke; horrenbestez, eta lan-harremanen betiko bi alderdientzat abantailak atera

10. Aparicio eta Baylos, 1994, 164: «De esta manera se abre paso a una corriente que admite formalmente la imposibilidad de mantener una dirección única y autocrática en la empresa, a través de la creación de órganos de representación de intereses de los trabajadores de la misma, pero funcionalizados a la idea de colaboración con los fines económicos de la misma y que doten de legitimación añadida a las facultades de dirección y de mando. A ello concurren aquellas tendencias ideológicas que defienden tanto la participación en los beneficios de la empresa, a través de la institución del accionariado obrero, como algún tipo de órgano de conciliación y consulta en los lugares de trabajo».

nahian, langileek errebindikazio batzuk aldamenean utziko lituzkete. Modu honetan, labur esanda, enpresan lan egiteko behar den giro egokiena lortuko litzateke, hots, "bake sozialarena".

Testuinguru honetan, lan-harremana kalifikatzen duten elementu biei aipamen berezia egin behar zaie, menpekotasuna eta besterentasunari, hain zuzen. Eta zergatik? Bada, ez direlako saihestu behar erantzun gabe geldi daitezkeen bi galdera hauek:

1.- Langileek kapitalean %18.4eko kopuru batean parte hartzen duten unetik, ez al du suposatzen ordutik aurrera ez dutela besteren kontura lan egiten, "beste" horren kapitalaren zati bat dutela kontutan izanik?

2.- Langileen soldatetik portzentaia "X" bat kentzeak, ez al luke erakarriko langileek ekoizten duten lan horren trukeko ordainketa ziurra ez bermatzea?

1.- Lehendabizi planteiatutako kuestio honi, guk uste dugun erantzuna aurkeztu aurretik, Lan Baltzu Anonimoetan (L.B.A.) zer gertatzen den azaltzeari egoki deritzogu.

Egia esan, L.B.A.en Legearen Zioen Azalpenean bertan<sup>11</sup>, Legearen helburuen artean Konstituzioaren 129.2 artikulua garatzea dela esaten da, hots, ekoizpen-baliabideetako jabetasuna lortzea erraztea.

Horrela, Legearen 1, 5 eta 18 artikuluetan, labur gisa, langileek kapitalaren % 51arekin gelditu behar dutelako agindua agertzen da. Orduan, "jabetza"-ari edukia ematen zaio, "jabetza" zerbaiten erdia baino gehiago eduki-

tzea kontsideratzen badugu.

Hau aurkeztu ondoren, CAFen gertatu denarekin konpara dezakegu. Argi dago orain onartu den partehartze-planarekin lehengo egoeraren aldean aldakuntza nabaria dela, baina ezin dugu inolaz ere L.B.A.etan langileek enpresaren kudeaketan duten kontrolarekin konparatu. Kapitaleko akzioen portzentaia ezberdin horretan datza guztia.

Honengatik guztiagatik, CAFeko esperientzia hau dela eta, menpekotasun-elementuak garbi irauten duela esaten jarrai dezakegu, hau da, langilearen figura ez da, inola ere, enpresariarenarekin nahasten, azken honek kudeaketaren pisu handiena eramaten jarraituko baitu; "handiena" diogu, zeren eta, berez, bai baitago langileen ordezkarien proposamenentzat foru *ad hoc* bat, partehartze-organoa, hain zuzen ere, ondoren azalduko duguna.

2.- Hurrengo kuestioa, hau da, ea besterentasun-elementuak diharduenentz, nolabait, erantzunda dago, ziurtatze-kontratu bat dagoen unetik. Kontratu honetan, langileek jasotzen dituzten ordainketak ziurtatzeko tresna bat asmatzen da: Burtsaren fluktuazioei aurre egiteko, akzioei gutxienezko prezio bat ezartzen zaie, langile batek bere akzioak saldu nahiko balitu gutxienezko kopurua bermatzeko, nolabait. Ondorioz, Burtsan CAFeko akzioak baliogabetuko balira, CAFek erantzukizuna hartuko luke.

Horrela, langileen soldatetik portzentaia bat hilerok kendu izanagatik, ez da soldataren mamia kaltetzen, ez baita ahaztu behar kapitalaren % 18.4

11. 15/1.986 Legea, apirilaren 25ekoa (apirilaren 30eko Estatuko Aldizkari Ofiziala).

hori CAFeko 1.236 langileen artean banatuko dela. Hori dela eta, langile bakoitzaren soldatatik, gutxi gora-behera % 3.5a kentzen da.

Azkenik, eta CAFen eman ziren gora-beherak ahaztu gabe, gure ustez, eta ia ziur CAFeko enpresa-komiteko ordezkariak pentsatu zuten bezala, CAFek plan hau aurkeztu zuenean, azkenean enpresa enplegua eta aberastasuna sortzeko leku bat dela ere pentsatu zen, eta bi helburu horiek lortzean datza, hain zuzen ere, langileen ordezkarien azkeneko helburua, beti ere baldintza batzuk errespetatuz, zalantzarik gabe.

## **2. Enpresako kapitalaren akzioduna izateak ekartzen duena**

Orain arte, Partehartze Plana azaltzerakoan, eta langileek kapitalaren portzentaia bat eskuratuko dutela azaltzen genuenean, espreski ez esan arren, inplizituki, behinik behin, akzioa kapitalaren zatitzat hartzen genuen, hots, eta R. Uriaren hitzetan (1989: 234), «dividido necesariamente en acciones el capital social, cada acción representa una parte alícuota del mismo». Halaber, akzioduna izatearen baldintzak eskubide batzuk dakartzio akziodunari. Eskubide hauek Ley de Sociedades Anónimas delakoaren 34 artikuluko a) atalean daude. Legeak sei eskubide aipatzen ditu, “gutxienezko” eskubideak bezala. R. Uriak egiten duen sailkapenari begira, bi talde egingo lirateke:

a.- Izaera ekonomiko-patrimoniala duten eskubideak. Hauen artean, irabazi sozialetan parte hartzeko eskubidea, likidaziotik gertatzen den patrimonioan parte hartzearena eta akzio berrien eta obligazio “konbertible”-en jaulkipenean lehentasunezko suskripzioa.

b.- Izaera politiko eta funtzionala duten eskubideak. Hauek hurrengoak dira: biltzar orokorretara joan eta bozkatzekoa, akordio sozialak aurkatzekoa eta informaziozko eskubidea.

Dena dela, “gutxienezko” eskubide hauekin batera, Legeak beste batzuk ere aipatzen ditu, adibidez, akordio sozialetako ziurtagiriak jasotzeko eskubidea. Hauez gain, Baltzuaren Estatutuek zer dioten kontutan hartu beharko genuke.

Azterketa honekin azpimarratu nahi dena hauxe da: akzioek langileei ematen dizkieten eskubideei esker, langileak enpresaren kudeaketan argi eta garbi parte hartzeko tresna ezinhobea du.

## **3. Partehartze-organoa**

Partehartze Plan honen bidez, ez dago inongo zalantzarik, langileak Enpresaren egonkortasuna lortzen du lan egiten ari direla.

Gorago aipatu dugun bezala, akziodun izateak, Baltzuaren kapitalaren zati bat edukitzeaz gain, beste eskubide batzuen tituludun izatea ere suposatzen du. Hau horrela dela eta, langileen ordezkariak, Enpresaren kontrola areagotzeko asmotan eta, azken finean, kogestio bidea erreal bihurtzeko, praktikan ere bai, Enpresak proposaturiko Partehartze Organoa (kontuz, Enpresak eskaintzen du foru hau, langile akziodunek bezala, Enpresaren martxaren berri izan dezaten) ontzat hartzen dute.

Aipaturiko organoaren izaerari buruz, argi utzi behar da, kontsultazko organoa dela, eta inola ere ez erabakitzaila. Dena den, gure aburuan, urrats hau ematea guztiz baikorra da;



hastapenezko urrats bat da, baina honek ez du esan nahi etorkizunean, erabaki bat hartzerakoan langileen kontsiderazioak aintzakotzak hartuko ez direnik.

Esandako hau guztia bilduta, CAFen lan-harremanen subjektuek, Estatu mailan botere publikoek egin ez bezala, partehartzearen kontzeptuari edukia eman diote, eta esfortzu horrengaitik bakarrik, inongo beldurrik gabe goraiatu behar den esperientzia eta aurrerapausoa dela uste dugu.

Azkenik, Partehartze Plan honen xede argi bat Enpresaren errentabilitatea lortzean badatza ere, Baltzuen Administrazio Kontseiluaren jarreraz mintzatzea ere komenigarria iruditzen zaigu, gehiegi sakondu gabe bada ere. Enpresa baten kudeaketan Enpresa edo Baltzuen jarrera langileen ordezkarietako oso garrantzitsua dela uste dugu.

Gai honetan, L.E.ko artikulua bat baino gehiagotan enpresariaren zuzendaritza-botereaz xedatzen da (5 artikulua, a) eta c) atalak, 20.1 eta 54.2 b). Artikulu hauetan esaten dena, oro har, eta hitz gutxitan esanda, hau da: langileak bere lana enpresariaren agindua jarraituz bete beharko du.

Gai honi buruz, bibliografia asko dago<sup>12</sup>. Rivero Lamasen liburuan,

adibidez, enpresariaren eta langileen artean giro "demokratagoa" nola lor daitekeen aztertzen da. Horretarako, enpresariaren zuzendaritza-boterea murriztu beharko litzateke akaso, langileen proposamenei leku bat utziz. Hau da, hain zuzen ere, egin behar dena. Gure ustez, enpresaria eta langilearen errealitateek ez lukete horren urrunduak egon behar, eta bi alderdiek enpresa aurrera ateratzeaz kezkatu beharko lukete. Horrelako burutazioa egiteak apika sindikatu bertikalaren kutsua izan dezake. Horregatik, garbi utzi nahi genuke, sindikatuaren ekintza sindikala enpresan ez dela, inola ere, alde batera utzi behar. Sindikatuek beren egikaritzarekin jarraitu behar dute, langileen eskubideak enpresariaren interesekin ez baitute kointziditu beharrik, eta, ziur aski ez baitute kointzidituko. Dena den, honek ez du oztopatu behar bakoitzak bere egoeratik enpresaren alde lan egitea, enpresariak kudeaketa eramanez, eta langileek, kontrola besterik ez baldin badute, hori egikaritzen, eta, gainera, kudeaketan maila handiagoa lortzeko lan egiten. Hau Alemanian gertatzen bada, zergatik ez hemen? Baliteke hemengo enpresetan giroa gatazka-tsua izatea, baina, zergatik ez enpresaz enpresa probatu, dagoen giroari begiratu? Honengatik guztiagatik, gure txalo beroa CAFeko alderdi sozialek hartutako erronkari.

---

12. Besteak beste, Pérez del Río 1986, Rivero Lamas 1987 eta Román 1992.

## Bibliografía

- AA.VV., (1992): *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Tirant lo blanch, Valentzia.
- Alvarez de la Rosa, M., (1994): "Extinción del contrato de trabajo del personal de Alta Dirección", *RL*.
- Aparicio, J. eta Baylos, A., (1992): *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madril.
- Martínez Morenoa, C., (1994): *La relación del trabajo especial de alta dirección*, CES, Madril.
- Pérez del Río, T., (1986): "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida", *Temas Laborales*, 8. zkia.
- Picard, R., (1992): *Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises*, Marcel Rivière, Paris.
- Rivero Lamas, J., (1987): *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza.
- Rodríguez-Piñero, M., (1990a): "La participación de los trabajadores en las empresas de estructura compleja", *RL*.
- , (1990b): "Los derechos de información y consulta de los trabajadores y la dimensión comunitaria de la empresa", *RL*.
- Román, M.D., (1992): *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Editorial Graphens, Valladolid.
- Sala Franco, T., (1994): *Derecho Sindical*, Editorial Tirant lo blanch, Valentzia.
- Uria, R., (1989): *Derecho mercantil*, Marcial Pons, Madril.