

# Krisia eta enpleguaren lehentasuna kooperatibetan

Aitor BENGOETXEA ALKORTA

Lanaren eta Gizarate Segurantzaren Zuzenbideko Irakasle Agregatua (UPV/EHU)  
GEZKI Institutuko Idazkaria (UPV/EHU)

Sarrera data: 2014/04/16

Onarpen data: 2014/06/13

---

**Aurkibidea:** 1. Sarrera. 2. Kooperatibak eta gizarte ekonomia. 3. Krisiaren ondorio latzena: langabezia. 4. Kooperatibak eta kapital sozietateak. 5. Krisia eta enplegua kapital sozietateetan. 6. Krisia eta enplegua lan elkartuko kooperatibetan. 7. Konklusioak. 8. Bibliografia.

---

## **Laburpena:**

Krisiaren aurrean, enpresek irtenbide desberdinak dituzte lan harremanak egoera berriei egokitzeko. Ataka horretan ba al dago desberdintasun nabarmen eta aipagarririk enpresa kapitalistek eta kooperatibek hartzen dituzten neurrien artean? Kualitatiboki desberdina da langileen lan baldintzak aldatzea, edo kaleratzea. Zein aukera lehenesten dute gizarte ekonomiako enpresek, eta sektore ekonomiko horretan ez daudenek? Artikulu honetan, konparatzen saiatuko gara, krisiaren aurrean, enpresa kapitalistek eta lan elkartuko kooperatibek har ditzaketan eta hartzen dituzten neurriak, oinarrian batzuen eta besteen araubide juridikoa aztertuta. Lan zuzenbidea eta zuzenbide kooperatiboa konparatuko ditugu, lan baldintzak aldatu eta kaleratzeari buruzko arauak dagokienez. Helburua da ikustea sozietate kapitalistek eta kooperatibek enplegua, lan egiteko eskubidea, eta enpleguan egonkortasunako printzipioaren aurrean zer jarrera duten.

## **Hitz gakoak:**

kooperatiba, enpresa kapitalista, enplegua, kaleratzea, langabezia.

## **Resumen:**

Ante la crisis, las empresas disponen de varias alternativas para adecuar las relaciones laborales a las nuevas realidades. En este atolladero en el que nos encontramos, ¿existen diferencias significativas y reseñables entre las medidas que adoptan las empresas capitalistas y las cooperativas? Cualitativamente, es

diferente modificar las condiciones laborales de los trabajadores o despedirlos. ¿Qué alternativas priorizan las empresas de economía social eta aquellas otras empresas que no se encuentran en ese sector económico? En este artículo, intentaremos realizar una comparativa entre las medidas que, frente a la crisis, pueden adoptar y están adoptando las empresas capitalistas y las cooperativas de trabajo asociado, analizando los regímenes jurídicos de unos y de otros. Compararemos el Derecho Laboral y el Derecho Cooperativo, en lo que a la normativa de reforma de las condiciones laborales y a los despidos hace referencia. El objetivo es examinar la actitud que adoptan las sociedades capitalistas y las cooperativas con respecto al empleo, al derecho al trabajo y al principio de la estabilidad laboral.

**Palabras clave:**

Cooperativa, Empresa Capitalista, Empleo, Despido, Desempleo

**Abstract:**

In the face of the crisis, enterprises have different alternatives when it comes to adapting labour relations to the new realities. In this impasse in which we find ourselves, are there any significant, noteworthy differences between the measures adopted by capitalist companies and cooperatives? Qualitatively, modifying the employment conditions of workers or dismissing them are different matters. What alternatives do social economy enterprises and other enterprises that do not form part of this economic sector give priority to? In this article, we shall endeavour to draw up a comparison between the measures which, in the face of the crisis, can be adopted and those which capitalist companies and workers' cooperatives are adopting, analysing the legal regimes of each. We will compare Labour Law and the Law Governing Cooperatives regarding the regulations referring to the reform of working conditions and dismissals. The aim is to examine the attitude adopted by capitalist companies and cooperatives with respect to employment, the right to work and the principle of work stability.

**Keywords:**

Cooperative, Capitalist Enterprise, Employment, Layoffs, Unemployment

**ECOLINT:**

P130, P120, E240, J630

## 1. Sarrera

Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkariko ale monografiko honetako gaia KRISIARI ERANTZUTEN GIZARTE EKONOMIA ETA EKONOMIA SOLIDARIOTIK izanik, artikulu honetan gai zehatz bati heldu diogu: kooperatibak eta enplegua.

Lehenik eta behin, kooperatibak, ezbairik gabe, gizarte ekonomiaren esparruan kokatu ditugu. Ondoren, bizi dugun krisiak eragindako gizarte kalte latzenari erreparatu diogu: langabezia.

Hortik abiatuta, kapital sozietateek eta lan elkartuko kooperatibek dituzten ezaugarri desberdin nagusiak ikusiko ditugu, gero artikulua munitzari ekiteko: enpresa kapitalistek eta kooperatibek enpleguaren, eta, bereziki, kaleratzearen aurreran duten jarrera eta araubide juridiko desberdina.

## 2. Kooperatibak eta Gizarte Ekonomia

Ale monografiko honetako ardatza gizarte ekonomia eta ekonomia solidarioa izanik, komenigarria dirudi artikulu honetan landuko ditugun kooperatibek gizarte ekonomiarekin duten lotura, modu laburrean bada ere, aztertzea.

Ez dago inolako zalantzarik kooperatibak gizarte ekonomiaren multzoaren barruan kokatzeko orduan. Are gehiago, kooperatiba gizarte ekonomiaren familiako kide nagusia dela esan genezake.

### *Sorrera historikoa*

Kooperatiben sorrera historikoa, gizarte ekonomia osoarena bezala, XVIII-XIX. mendeetan kokatzen da<sup>1</sup>. Garai horretan, industria iraultzak ekonomia eraldatzen du, eta pertsona multzo zabalak pobrezia eta miseria gorrian aurkitzen direnean, ekimen espontaneo gisa sortzen dira elkarren arteko laguntzan oinarritutako hainbat erakunde. Horien artean, kooperatibak, elkarteak eta mutuak.

Kooperatiben sorrerari erreparatuz, aldeztu aurretik egondako hainbat pentsalarien ekarpen teorikoak gauzatuz<sup>2</sup>, 1844. urtean Ingalaterrako

<sup>1</sup> Kooperatiben eta Gizarte Ekonomiaren sorrera historikoaren inguruko azterketa zabalak nahi izanez gero, duela gutxi argitaratutako MONZON CAMPOS, J.L eta CHAVES ÁVILA, R., *La Economía Social en la Unión Europea*, CESE-UE, 2012.

<sup>2</sup> Pentsalari horien artean, azpimarra genitzake sozialista utopikoak. Frantzian, Henri de Saint-Simon eta Charles Fourier; Ingalaterran, Robert Owen.

Rochdale herrian lehenengo kooperatiba sortu zen. Bertan, greba batean parte hartu izanagatik langabezian ziren 28 langilek, lehenengo esperientzia kooperatibo praktikoa abiarazi zuten, kontsumoko kooperatiba izae-rakoa.

Rochdaleko aitzindarien merito nagusia, kooperatibismoaren historian txoko berezi bat edukitzera eraman diena, txikia izan arren beren koope-ratiban printzipio irmoak ezarri eta aplikatzea izan zen. Printzipio horien muina 1995. urtean Manchesterrren egindako Kooperatiben Nazioarteko Aliantzako (KNA) Kongresuak jaso zuen, eta egungo kooperatibismora heldu da. Bertan, mugimendu kooperatiboak ondoko definizioa adostu zuen:

*Kooperatiba bat da pertsonen elkarte autonomoa, bertan pertsonak bo-rondatez elkartzen dira beren beharrian eta helburu ekonomiko, sozial eta kultural komunak asetzeko, jabego komun eta kudeaketa demokratikoko en-presa baten bitartez.*

Definizio horretatik azpimarra genezake kooperatibak enpresa demo-kratikoak direla, bazkide bakoitzak boto bat baitu, eta erabakiak beti koo-peratibako bazkideen esku daudela. Bazkide kapitalistak egonez gero, ez dute erabakitzeko eskubiderik; erabakitzeko orduan beti gutxiengoa izango dira. Mozkinak ez dira banatzen kapital ekarpenen arabera, aktibitate koo-peratiboaren ekarpenaren arabera baizik, eta kooperatibetan banatu ezi-nezko funtsak sortzen dira.

Kooperatibetaz haratago, zabalagoa den gizarte ekonomia esamoldea-ren sorrera 1830. urtean kokatu daiteke, Charlres Duyoner ekonomilari frantsesak *Gizarte Ekonomiako Tratatu*a argitaratzen duenean, ekonomiari kutsu morala itsatsi nahian. Ondoren, gizarte ekonomia eta bereziki koo-peratibismoaren aldeko planteamentuak egin zituzten John Stuart Millek eta Leon Walrasek. Biak espreski sustatu zuten kooperatibismoa, eredu hor-ren abantaila ekonomiko eta moralak gorai patuz, ekoizpen prozesu demo-kratiko baten bitartez. Leon Walrasen *Études d'économie sociale: théorie de la répartition de la richesse sociale*, 1896, obran, gizarte ekonomiaren esparruan kokatzen ditu kooperatibak, mutuak eta elkarteak.

Beraz, esan genezake, hasieratik, kooperatibak gizarte ekonomiaren ar-datx gisa kontsolidatzen direla.

### *Egungo egoera*

Bigarren mundu mailako guda amaitu ostean, mendebaldean politika ekonomiko keynesiarra da nagusi, eta jarduera ekonomikoa sektore pribatu

kapitalista eta sektore publikoaren esku dago; gizarte ekonomiaren garrantzia oso eskasa da.

Ondoren, 1970. hamarkadan petrolioaren krisia lehertzerakoan, sektore publikoa argaltzearen prozesua hasten da. Sektore pribatuaren iparrratza errentabilitate ekonomikoa izanik, gizarte beharriaz astindu nabarmena nozitzen dute sektore publikoaren atzerakadaren eraginez. Modu horretan, langabezia, gizarte bazterketa, osasuna, hezkuntza eta beste hainbat esparru nolabait umezurtz gelditu ziren.

Eta orduan, sektore pribatuak asetzen ez zituen gizarte beharriaz horien hutsunea estaltzen laguntzeko, gizarte ekonomiaren garrantzia biziberritzen da. Kooperatibak, mutuak, elkarteak, edota fundazioak ugaltu ziren.

Testuinguru horretan, gizarte ekonomiaren definizioan mugarrria da 1980. urteko *Charte de l'économie sociale*<sup>3</sup> delakoa. Dokumentu horretan ondoko kontzeptua aurkitu dezakegu: *sektore publikoan ez dauden entitateen taldea, modu demokratikoan funtzionatzen duena, bazkideek eskubide eta betebeharrak berdina dituzte, posible banaketan eta jabeagoan sistema berezia dute, eta soberakinak entitateak handitzeko eta bazkideei nahiz gizarteari emandako zerbitzuak hobetzeko erabiltzen dira.*

Egungo egoerara etorrira, arlo juridiko-positiboan aipamen berezia merezi du Espainiar Estatuko 5/2011, martxoak 29ko Legeak, bere objektu zehatza gizarte ekonomia baita. Europako testuinguruan, espreski gizarte ekonomiari buruzko lehenengo legea izan da.

Lege honek dio gizarte ekonomiaren esparruan kokatzen direla ondoko printzipioak betetzen dituzten entitateak: pertsonen eta entitatearen helburuen lehentasuna kapitalarekiko; posible banaketa egindako lan ekarpenaren arabera; barruko elkartasuna eta elkartasuna gizarte osoarekin; eta independentzia botere publikoekiko.

Printzipio hauek betetzen dituzten gizarte ekonomiako entitateen zerrenda egiten duenean, aipaturiko legeak lehenik eta behin kooperatibak izendatzen ditu. Ez da kasualitatea. Ondoren datozte mutualitateak, fundazioak, elkarteak, lan-sozietateak, gizarteratze-entresak, enplegu zentru bereziak, arrantza-kofradiak, transformazioko nekazaritza-sozietateak, eta gizarte ekonomiaren printzipioak betetzen dituzten bestelako entitate singularrak.

Beraz, gizarte ekonomiaren erreferentzia nagusia kooperatibak direla esan genezake, ez bairik gabe<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Dokumentuaren jatorria Frantzia dago, 1970. urtean sorturiko *jarduera mutualista, kooperatibo eta elkarteko jardueren loturarako komite nazionalaren* baitan.

<sup>4</sup> Anekdotikoa baldin bada ere, gure ikerketa institutuak, GEZKIk (Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua), gizarte ekonomia aipatzearekin batera multzo horretako kide bakarra izendatzen du: kooperatibak.

### 3. Kriaren ondorio latzena: langabezia

Jakina da egungo nazioarteko krisiak ekonomiako finantza sektorean duela jatorria, hainbat banku eta finantza erakundeen arduragabeko jokabidearen ondorioz: subprime hipotekak, Lehman Brothers bankuaren erorketa, etab. Baina, finantza sistema kortozirkuitatzerakoan, ekonomia produktibora zuzenduriko finantza lerro asko drastikoki apurtzen dira.

Eta orduan, ekonomia produktiboa ere krisian sartzen da, aktibitate ekonomikoak jeitsiera nabarmena nozitzen du, eta horren ondorioz langileen kaleratze masibo eta ugariak daude enpresetan. Enpleguak jasotako astindu gogor horrek langabezi panorama latza utzi digu begibistan. Euskal Herriko eta beste herrialde batzuetako langabeziaren bilakaerak argi erakusten digute azaldutakoa. 2013. urtean, Euskal Herriko langabezia tasa %16.4 arte igo da.

**1 taula**

Langabeziaren bilakera (tasak)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Euskal Herria	6,9	11,1	10,9	12,3	15,3	16,4
Finlandia	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
EB-28	7,0	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8
Japonia	4,0	5,1	5,1	4,6	4,3	4,0
AEB	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,4

*Iturria:* Eurostat. Euskal Herriko datuetarako, Gaindegia ([www.gaindegia.org](http://www.gaindegia.org)). Hego Euskal Herriko datuetan, Espainiako Estatistika Institutuaren Populazio Aktiboaren Inkesta erabili da.

Une honetan langabezia dugu gizartearen arazo nagusi, bai Euskal Herrian eta bai maila globalean. Espainiar Estatuan, eskuragarri dugun azken datuak dio 2014ko lehen hiruhilekoan %25.93eko langabezia zegoela (Populazio Aktiboko Inkesta, INE)<sup>5</sup>. Grezia ondoren, Europar Batasunako datu okerrena da<sup>6</sup>. Horrexegatik, ez da harritzekoa, Espainiar Estatuaren kasuan, populazioaren %80tik gorakoa izatea langabezia lehen (%58.4), bigarren (%16.8), edo hirugarren arazoa (%5.6) dela dioena<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Iturri beraren arabera, Hego Euskal Herriko lau lurraldeetan dugu Estatuko langabezia maila txikiena (%13.97 Gipuzkoan; %17.12 Nafarroan; %18.90 Bizkaian; eta %19.06 Araban).

<sup>6</sup> 2014ko martxoan, %26.8ko langabezia (Eurostat).

<sup>7</sup> CIS, 2014ko maiatzako barometroa.

Langabezia egungo gizartearen drama bihurtzen ari da zenbait kasutan, duela gutxi lanean eta egoera ekonomiko onean zeuden hainbat pertsona eta euren familiak gizarte bazterketako amildegiruntz bultzatzuz.

Oso esanguratsua da, zentzu horretan, Euskal Autonomi Elkartearen Jaurlaritzak arauturiko Sarrerak Bermatzeko Errentaren bilakaera (RGI, Renta de Garantia de Ingresos). Diru prestazio publiko hori aitortzen zaie egoera ekonomiko larrian dauden pertsoneri, eta azken urteotako langabeziaren ondorioz etengabe igotzen ari da onuradunen kopurua. Enplegua galdu, beste diru iturririk ez, eta bere burua errenta hau eskatzera behartuta ikusten duten heritarrak gero eta gehiago dira<sup>8</sup>.

Datu guzti horiek frogatzen digute, krisi ekonomikoaren ondorioz, langabezia lehen mailako arazo bihurtu zaigula. Eskasa denean, inoiz baino gehiago agerian geratzen da enpleguaren balio sozioekonomiko zentrala.

Esan ohi da hiru enplegu mota daudela: besteren konturakoa, autoenplegu indibiduala (autonomoak), eta autoenplegu kolektiboa (lan elkartua). Lehen kasuan langileak enpresaburu batentzat lan egiten du, bere menpe eta bere kontura, lan-kontratu baten bitartez. Autonomoek euren jarduera ekonomiko propioa abiarazi eta garatzen dute, beren buruari enplegua emanez. Autoenplegu kolektiboan, langile talde batek enpresa komun bat sortzen du, honen adibide nagusia lan elkartuko kooperatiba izanik<sup>9</sup>.

Egungo langabezia gertatu da hiru taldeetako langileek enplegua galdu dutelako. Dena den, enplegua galtzeko bide zabalena kaleratzearena izan da, enpresek langileak kaleratzen dituztenean, aldebakarreko erabaki gisa. Autonomoen kasua ez dugu aztertuko, besterik gabe askok bere burua behartuta ikusi dute jarduera ekonomiko autonomoa bertan behera uzteko, ez zelako errentagarria, eta hori berez ez da kaleratze bat.

Lan honetan sakonduko dugu kaleratzean, konparatuz kaleratzeak bi esparru desberdinetan. Alde batetik, enpresa kapitalista arrunten eremua, besteren konturako langileak kaleratzen dituztenean; bestetik, kaleratzeak koooperatibetan, autoenplegu kolektiboko kooperatibek langile-bazkideak kaleratzen dituztenean.

Enpleguaz ari garenean, ikuspegi juridikotik, komeni da oinarritik hastea: lan egiteko eskubidea. Euskal Herrian gaur egun ditugun testu ju-

---

<sup>8</sup> 2014ko maiatzan, 65.200 pertsona (Lanbide).

<sup>9</sup> Autoenplegu kolektiboaren bigarren erreferentzia nagusia, Espainiar Estatuko zuzenbidean, lan-sozietateak dira. Erantzukizun mugatuko sozietateak (SL), edo sozietate anonimoak (SA) dira, baina kapitalaren erdia baino gehiago enpresako langileena da. Ezaugarri horrek erantzukizun mugatuko lan-sozietate (SLL) edo lan-sozietate anonimo (SAL) bihurtzen ditu.

ridiko nagusiek, Konstituzionalismo sozialaren testuinguruan, modu argian eta antzeko formula erabiliz, hiritar guztion lan egiteko eskubidea aitortzen dute<sup>10</sup>.

Eskubide horrek lotura zuzena du lan zuzenbidean eratu den enpleguan egonkortasunako printzipioarekin. Lanaren Nazioarteko Erakundeak (OIT), 1944ko Filadelfiako Aldarrikapenean gakoa iltzatu zuen: *lana ez da merkantzia bat*. Lana ez da, merkatu librearen testuinguruan, modu askean saldu eta eros daitekeen ondasun bat. Lanari itsatsita langilea dago, pertsona ooren duintasunarekin, eta normalean lanaren bitartez bera eta bere familiaren beharrian ekonomikoak asetzen dituena.

Ondoren, printzipio hau bigarren munduko guda ostean garatu zen, Estatu sozialaren ereduko Konstituzioen babespean, eta planteatzen duena oso ximplea da: enpresa guztien iraupena, definizioz, mugagabea izanik, langileekin dituzten lan-harremanak ere mugagabeak izan behar dira. Horregatik, lan-kontratu guztiak printzipioz mugagabe edo finkoak izan behar dira, eta, salbuespen gisa, aldi baterako kontratuak onartzen dira aldi baterako lana bideratzeko (lan zehatz bat egitea, gaixo dagoen langile baten ordeztzea, enpresak lan eskaera koiuntural altuari erantzuteko duen aldi baterako beharra, etab).

Printzipio honen itzala kaleratze sisteman luzea da; ezin da onartu kaleratze librerik. Lan egitea eskubide bat izanik, enpleguan egonkortasunako printzipioa gehitzen badiogu, ondorioa da ezin dela langile bat kaleratu arrazoi juridiko nahikorik gabe (kausa). Horregatik, Lanaren Nazioarteko Erakundeak 158. Hitzarmenak (1982), 4. art.an dio kaleratzeak beti kausa bat behar duela, hauetako hiru arrazoiaren baten inguruan: langilearen gaitasuna (ez da gai bere lana ongi betetzeko), langilearen portaera (lan-kontratu urratuz), edo enpresaren funtzionamenduaren beharrianak.

Beraz, Euskal Herrian aplikagarri dugun lan-zuzenbidean, Frantziako eta Espainiako lan-zuzenbideek ez dute onartzen, teorian, kaleratze librea. Praktikan, Konstituzioek ez baina konstituzioazpiko arauetako letra txikietan onartzen da kaleratze ordaindu eta librea. Kalteordainaren truke langilea kalera, nahiz eta horretarako kausa juridikorik ez egon.

Lan honen muinera etorrira, asmoa da konparatzea kaleratze sistema enpresa kapitalistetan eta kooperatibetan, hurrenez hurren, modu horretan ikusteko bi enpresa mota horiek zer nolako errespetua dioten aipaturiko lan eskubideari eta enpleguan egonkortasunako printzipioari.

Gai horri heldu aurretik, komeni da aztertzea kooperatiba eta kapital sozietateen arteko desberdintasun nagusiak.

<sup>10</sup> Frantziako Konstituzioko Hitzaurrean, chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi; Espainiako Konstituzioko 35.1 art.an, todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo.



#### 4. Kooperatibak eta Kapital Sozietateak

Plano teknikoan murgildu beharra daukagu, aztertzeko kooperatiba eta kapital sozietateek zein desberdintasun nagusi dituzten. Kapital sozietate nagusiak erantzukizun mugatuko sozietatea eta sozietate anonimoa dira<sup>11</sup>.

Lehenik eta behin, komunean dituzten ezaugarriak azpimarra ditzakegu: kooperatibak, kapital sozietateak bezalaxe, enpresak eta sozietateak dira. Euskadiko Kooperatiben Legeak argi uzten du hori lehenengo artikuluan: *kooperatiba enpresa bat garatzen duen sozietatea da*, dioenean<sup>12</sup>. Funtzionamendu berezia duen enpresa, barne demokraziaren inguruan, baina enpresa; hainbat berezitasun dituen sozietatea, baina sozietate. Orduan, non daude desberdintasun nagusiak?

Kapital sozietateak, bere izenak aski argi dioen moduan, kapitalaren inguruan eratzen dira, ardatza kapitala da, eta erabakiak hartzerakoan kapitala da neurria; bazkideen botoen balioa bakoitzak duen kapitalaren arabera da<sup>13</sup>.

Aldiz, kooperatibetan, sozietatea pertsonen inguruan eratzen da, eta ez kapitalaren inguruan. Sozietate pertsonalista da. Gorago ikusi dugun moduan, Kooperatiben Nazioarteko Aliantzak, mundu mailako oinarritzko definizioan, kooperatiba *pertsonen elkarte autonomo* gisa kalifikatzen du. Ardatza pertsonak dira, eta ez kapitala. Botoak emateko orduan, irizpidea ez da bazkide bakoitzak egindako kapital ekarpena, baizik eta bakoitzaren lana kooperatiban. Printzipio kooperatibista klasikoari jarraituz, bazkide bakoitzari boto bat dagokio<sup>14</sup>.

Kooperatiba mota asko daude eta, lan honen objektu nagusia enplegua izanik, hain zuzen ere enplegua sortzeko kooperatibei erreparatuko diegu: lan elkartuko kooperatibak<sup>15</sup>.

Enpleguari dagokionez, kapital sozietateetan lan egiten dutenak soldatapekoak dira, lan-kontratu bitartez dihardute, eta lan-zuzenbidea aplikatzen

<sup>11</sup> 1/2010 Errege Dekretu Legegilea, uztailak 2koa, kapital sozietateei buruzkoa (aurrerantzean, kapital sozietateen legea). Lege honek hirugarren mota bat barneratzen du kapital sozietateen artean, akzioen bitarteko sozietate komanditarioa.

<sup>12</sup> 4/1993 Legea, ekainak 24koa, Euskadiko Kooperatibei buruzkoa (aurrerantzean, EKL, Euskadiko Kooperatiben Legea).

<sup>13</sup> Kapital sozietateen legeko 188. art.

<sup>14</sup> EKLk printzipio hori 35. art.an jasotzen du. Bertan esaten da ere, desberdintasunak egotekotan, bazkideek egiten duten jarduera kooperatiboaren arabera izango direla, inoiz ez kapitalaren arabera.

<sup>15</sup> EKLk aipatzen ditu, lan-elkarteko kooperatibetaz gain, ondoko jarduera ekonomikoetan dihardutenak: kontsumoa, hezkuntza, nekazaritza, esplotazio komunitarioa, etxebizitza, finantza, osasuna, zerbitzuak, eta gizarteratzea.

zaie. Kooperatibetan, aldiz, bi langile mota daude: langile-bazkideak (zuzenbide kooperatiboa aplikatzen zaie)<sup>16</sup>, eta soldatapekoak (lan zuzenbidea aplikatzen zaie). Azken kasu honetan, legeak ondoko muga orokorra ezartzen du: soldatapekoen lanordu kopuruak ezingo du gainditu langile bazkideen lanorduen kopuruaren %25a (99.4 art.).

Ikuspegi orokor batetik, esan genezake kapital sozietateetan, gakoa kapitala izanik, helburu nagusia enpresak dirua irabaztea dela, kapitala jarri duten inbertsiogileek etekinak eduki ditzaten. Eta enpresa horietako enplegua bigarren maila batean dago, irabazien iparrorrazaren menpe.

Kooperatibetan, asmo nagusia da kooperatiba sortzera eraman zuten helburuak betetzea. Lan elkartuko kooperatiben sortzeko arrazoiak langileei enplegua eskaintzea da<sup>17</sup>. Horregatik, bere helburu nagusia langile bazkideen enplegua mantentzea da.

Deslokalizazioaren fenomenoan nabarmena da bi eredu arteko desberdintasuna. Kapital sozietateen izaera duten enpresetan, sarritan ekoizpena lan-kostu txikiagoa duten herrialdeetara eramaten da, horren bitartez diru gehiago irabazteko. Aldiz, kooperatibak ez dira deslokalizatzen, beren bazkide eta sortzaileek enplegua mantendu nahi dutelako, kooperatiba kokatua dagoen lurraldean.

Goiago esan dugun moduan, bizi dugun krisi ekonomikoaren astindua enpleguarekiko gehien bat kaleratzeetan islatu da. Baina, krisiaren ondorioz, enpresa batek duen ekoizpen eskaera jeisten denean, kaleratzea ez da irtenbide bakarra.

Langileak kaleratu beharrean, kapital sozietateetan zein kooperatibetan, barruko malgutasunako tresnak erabil daitezke: langileen funtzio aldaketa, lanaldi murrizketa, soldata jeitsiera, lan kontratuaren aldi baterako geldiera (suspentsioa), etab.

Ondoko bi ataletan konparatuko ditugu, krisiari aurre egiteko, kapital sozietateetan eta kooperatibetan, hurrenez hurren, aplikatzen diren araubideak. Helburu nagusia da konparatzea kapital sozietateek eskuan dituzten neurri juridikoak (lan zuzenbidea), eta kooperatibek dituztenak (zuzenbide kooperatiboa)<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> EKLn, lan elkartukoak ez diren kooperatibetan, jarduera kooperatibo gisa lana egiten duten bazkideek lan bazkide izena dute. Lan elkartuko kooperatibetako langile bazkideak eta gainontzeko kooperatibetako lan bazkideei araubide juridiko berbera aplikatzen zaie.

<sup>17</sup> EKLko 99. art.ak dio lan elkartuko kooperatibak direla pertsona fisikoak elkartzten dituztenak, beren lanaren bitartez, edozein jarduera ekonomiko egiteko, hirugarrenentzat ondasun edo zerbitzuak ekoiziz.

<sup>18</sup> Ahaztu gabe kooperatibetan soldatapeko langileak egon daitezkeela, eta hauei lan zuzenbide aplikatzen zaie.

Bereziki erreparatuko diogu kaleratzearen aukerari, galdera nagusi bati erantzuten saiatuz: kaleratzea zer da, besteen moduko neurri bat, alternatiba gisa, ala ahal bada ekiditu beharreko azken neurria?

## 5. Krisia eta enplegua Kapital Sozietateetan

Aurreko atalean esan dugun moduan, kapital sozietateetan diharduten langileak soldatapekoak dira, eta lan zuzenbidea aplikatzen zaie. Beraz, atal honetan dagokiguna da aztertzea Langileen Estatutuak zer aurreikusten duen kapital sozietateentzat krisiei aurre egiteko: barruko malgutasunako neurriak (langileak kaleratu gabe), eta kaleratzeak.

Oro har, kaleratzeak justifikatzen dituen egoeratariko bat enpresaren krisia da<sup>19</sup>. Baina, gutxieneko segurtasun juridikoa edukitzeko, xeheago definitu beharra dago kaleratzea justifikatzen duen krisia zer den. Langileen Estatutuak lau arrazoi ematen dizkigu: ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak eta ekoizpenekoak<sup>20</sup>.

Arrazoi ekonomikoak daude enpresaren emaitzek egoera ekonomiko negatiboa islatzen dutenean, galerak daudelako edo aurreikusten direlako, ala sarreren nahiz salmenten jeitsiera egonkorra dagoelako. Jeitsiera egonkorra dela kontsideratuko da, hiru hiruhileko jarraietan, hiruhileko bakoitzaren sarrera edo salmentak aurreko urteko hiruhileko berdinean baina txikiagoak direnean<sup>21</sup>.

Arrazoi teknikoak egongo dira aldaketak daudenean, besteak beste, ekoizpen baliabideetan. Aldaketak ekoizteko erabiltzen diren baliabide materialetan. Adibidez, mertzeriako denda bat dago hiri bateko erdialdean, oso ongi kokatua, eta denda horretako negozio-lokalaren errentamendu kontratua amaitu da<sup>22</sup>.

Antolakuntzako arrazoiak, lan egiteko sistema eta metodoetan, edo ekoizpena antolatzeke moduan, besteak beste, aldaketak daudenean. Adibidez, enpresa batek plantillan sendagile propioa zeukan, eta erabaki du

<sup>19</sup> Gorago ikusi dugun moduan, Lanaren Nazioarteko Erakundeak, 158. Hitzarmenean kaleratzeko hiru arrazoi ezartzen ditu: langileen portaera, langileen gaitasuna, eta enpresaren funtzionamenduaren beharrianak. Krisia hirugarren arrazoiaren kokatzen da.

<sup>20</sup> Lau arrazoi hauek, eta beren definizioa, Langileen Estatutuko 51.art.an aurkitu ditza-kegu.

<sup>21</sup> Adibide bat jartzearen, 2008-6-11ko Auzitegi Goreneko Epaiak (Ar. 2008/3468) aztertzen duen kasua, zeinean enpresa batek galera jarraiak dituen.

<sup>22</sup> 2008-7-8ko Auzitegi Goreneko Epaiak (Ar. 2008/4455), kasu hori aztertuz, kaleratzea justifikatuztat jotzen du. Zalantzarik gabe, arrazoi teknikoa dela uste dugu, nahiz eta epaiak espreski ez esan.

zerbitzua esternalizatzea lan istripu eta gaixotasun profesionalen Mutua baten esku utzita<sup>23</sup>.

Azkenik, ekoizpeneko arrazoiak daude aldaketak daudenean, besteak beste, enpresak eskaintzen dituen ondasun edo zerbitzuen eskaeran. Enpresa batek saltzen duenaren demanda jeistean dago gakoa. Adibidez, egunkarien banaketara dedikatzen da enpresa bat, eta salmentak nabarmen jeisten dira<sup>24</sup>.

Beraz, hizkera arruntean krisia deitzen dena, Langileen Estatutuan (aurrerantzean, LE) arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo ekoizpenekoak dira.

Enpresa bat lau horietariko egoera batean dagoenean, zein irtenbide eskaintzen dio lan zuzenbideak? Zazpi irtenbide daude: mugigarritasun geografikoa; mugigarritasun funtzionala; lan baldintzen funtsezko aldaketak; aplikagarri den hitzarmen kolektiboa alde batera uztea; lanaldia murriztea; lan-kontratuen geldiera; eta, azkenik, kaleratzea.

**Mugigarritasun geografikoak**<sup>25</sup> aukera ematen dio krisian dagoen enpresari langileak lantokiz aldatzeko, enpresa lantokianitzekoa baldin bada, noski.

Lantoki aldaketa horrek, bere ondorioen arabera, araubide desberdinak ditu. Kasurik sakonena da lantoki aldaketak eragiten duenean langileak helbidez aldatu beharra, aldaketa iraunkorra, edo gutxienez hiru urteko epean 12 hilabetetik gorakoa izanik, eta kolektiboa langile multzo nabarmen bati eragiten diolako<sup>26</sup>. Kasu horietan, enpresako zuzendaritzak lantoki aldaketa plana langileen ordezkariekin negoziatu beharko du, lantoki aldaketaren gorabehera eta ondorioak adostearren. Akordiorik gabe ere, enpresak aurrera jarrai dezake bere asmoarekin.

Dena den, langile bakoitzak, beti, aukera edukiko du lantoki aldaketa onartzeko (aldaketaren gastuak konpentsatuko zaizkio), edo kontratua hausteko, lan egindako urte bakoitzagatik 20 eguneko soldata jasoz.

**Mugigarritasun funtzionalaren bitartez**<sup>27</sup>, enpresak aukera dauka langileek enpresan dituzten funtzio edo zereginak aldatzeko.

Funtzio berriak langilearen talde profesionalaren esparruan kokatzen badira, ez dago denbora mugarik eta aldaketa betirako izan daiteke. Funtzio berriak goragoko edo beheragoko talde profesional batekoak

<sup>23</sup> 2000-10-4ko Auzitegi Goreneko Epaia (Ar. 2000/8291).

<sup>24</sup> 2000-4-6ko Auzitegi Goreneko Epaia (Ar. 2000/3285).

<sup>25</sup> LEko 40. art.

<sup>26</sup> Gutxienez 10 langile, plantillan 100 baino langile gutxiago daudenean; langileen %10a, plantilla 100 eta 300 langile artekoa denean; eta gutxienez 30 langile, plantillan 300 baino langile gehiago daudenean.

<sup>27</sup> LEko 39. art.

baldin badira, funtzio aldaketa bakarrik ezinbesteko denbora bitartekoa izango da.

Langileak inoiz ez du kalte ekonomikorik jasango; funtzio berriari soldata altuagoa badagokio, horixe jasoko du eta, aldiz, soldata bajuagoko funtzioa baldin bada, jatorrizko funtzioari zegokion soldata jasotzen jarraituko du.

**Lan baldintzen funtsezko aldaketak**<sup>28</sup> agindu ditzake ere enpresak krisi egoera gainditzeko. Besteak beste, soldata jeitsiera, lanaldi igoera, edo ordutegi aldaketa.

Mugigarritasun geografikoaren antzera, lan baldintzen aldaketa kolektiboa denean, langile multzo nabarmen bati eragiten diolako<sup>29</sup>, enpresako zuzendaritzak plana langileen ordezkariekin negoziatu beharko du, lan baldintzen aldaketaren nondik norakoak eta bere ondorioak adosteko asmoz. Adostasunik gabe ere, enpresak aldaketa agindu dezake.

Dena den, langile orok, beti, aukera edukiko du lan baldintzen funtsezko aldaketa onartzeko ala kontratua hausteko. Bigarren kasuan, lan egindako urte bakoitzagatik 20 eguneko soldata jasoko du.

**Aplikagarri den hitzarmen kolektiboa alde batera uztea**<sup>30</sup>, hainbat gaie-tan, negoziatuta, sinatuta eta printzipioz derrigorrez bete beharrekoa den hitzarmen kolektiboa ez betetzeko aukera da. Besteak beste, enpresak, adosturiko soldata, lanaldia, ordutegia, edota funtzioei buruzkoa ez betetzea.

Ekimena aurrera eramateko, legeak eskatzen du enpresako zuzendaritzak langileen ordezkariekin negoziatu eta akordioa erdiestea. Itun horren muina, aplikazio ezaren nondik norakoa, eta aplikatuko ez den hitzarmenaren lan baldintzen ordez aplikatuko diren lan baldintzak adostea izango da.

Adostasun ezean, legeak diseinaturiko bide orria derrigorrezko arbitraiarekin amaitzen da, eta honela arbitroak auzia derrigorrezko moduan ebartziko du.

Enpresak nozitzen dituen arazo ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo ekoizpenekoak direla medio, beste irtenbide bat **lanaldi murrizketa**<sup>31</sup> da. Bizi duen egoerari aurre egiteko, enpresak hainbat langileren lanaldia- ren %10 eta %70 bitarteko lanaldi murrizketa planteaz dezake.

Kasu honetan ere, Langileen Estatutuak aurreikusten du enpresaburu eta langileen ordezkarien arteko negoziazioa, murrizketa gauzatzeko. Dena den, adostasun ezean, enpresako zuzendaritzak bere lanaldi murrizketa asmoarekin aurrera jarrai dezake.

Lanaldi murrizketaren ondorioz langileen soldata proportzionalki murriztuko da. Galera hori konpentsatzeko, kontsideratzen da langileak langa-

<sup>28</sup> LEko 41. art.

<sup>29</sup> 26. oin-oharreko irizpideen arabera.

<sup>30</sup> LEko 82. art.

<sup>31</sup> LEko 47. art.

bezi partzialeko egoeran daudela, eta horren arabera langabezi prestazio partziala jasoko dute.

Enpresek aukeran duten beste neurri bat **lan-kontratuaren geldiera**<sup>32</sup> (suspentsioa) da. Kasu honetan, aldi baterako, lana eta soldata erabat gelditu egiten dira.

Ibilbide juridikoa lanaldi murrizketarentzat aurreikusitakoa da; derri-gorrezko negoziazioa enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkarien artean eta, akordio ezean, enpresak bere erabakia inposa dezake.

Geldiera garaian langileek jasotzen ez duten soldata konpentsatzeko, teknikoki ulertzen da tarte horretan langileak erabateko eta aldi baterako langabezian daudela. Horregatik, geldierako epe horretan, langabezia prestazioa jasoko dute.

Aztertze falta zaigun azken neurria langileen **kaleratzea**<sup>33</sup> da, zeinean lan-kontratua amaitzen den.

Kaleratzea indibiduala edo kolektiboa izan daiteke, kaleratu beharreko langile kopuruaren arabera<sup>34</sup>. Aldaera indibidualean, langileei idatziz jakinarazi behar zaizkie kaleratzeko erabakia eta bere arrazoiak, 15 eguneko aurreabisuarekin. Une horretan, kaleratua izango den langile horren esku, lan egindako urte bakoitzagatik 20 eguneko soldatako kalteordaina jarri behar du enpresak.

Kaleratze kolektiboan, enpresaburuak memoria bat prestatu behar du kaleratzea justifikatzen duten arrazoiak adieraziz. Txosten hori oinarri gisa hartuta, langileen ordezkariarekin negoziatu behar du, kaleratzearen gora-beheren inguruan. 50 baino langile gehiago kaleratzen dituenean, enpresak birkolokazio plan bat eskeini behar die, aldi baterako laneko enpresa edo kolokazio agentzia batek kudeatutako duena.

Atal honetan krisi egoera gainditzeko bi motako neurriak ikusi ditugu. Batzuk, guztiak kaleratzea izan ezik, barruko malgutasunakoak izan dira, krisia gainditzeko, lan-baldintzak aldatzea, baina langileek enplegua galdu gabe. Enpleguaren galera dakarren neurri bakarra kaleratzea da.

Langileentzat, nabarmena da desberdintasun kualitatiboa dagoela lan-baldintzak aldatu edo lana galtzearen artean. Lan-baldintzak aldatuta, sarritan bere egoera okerragotuko da, baina gutxienez enplegua mantentzen du.

Kaleratua izatekotan, dagokion kalteordaina jasoko du, lan egindako urte bakoitzagatik 20 eguneko soldata, kotizazio betekizunak betez gero, langabezia prestazio kontributiboa ere<sup>35</sup>, eta kitto.

<sup>32</sup> LEko 47. art.

<sup>33</sup> LEko 51. art. (kaleratze kolektiboa) eta 52. art. (kaleratze indibiduala).

<sup>34</sup> 26. oin-oharreko irizpideen arabera.

<sup>35</sup> Gutxienez urtebete inguru kotizatu beharra dago (360 egun), azken 6 urteotan, 4 hilabete inguruko prestazioa jaso ahal izateko (120 egun). Azken 6 urte osoak (2160 egun) kotizata edukiz gero, prestazioa 2 urtez jaso daiteke (720 egun), gehieneko iraupena.

Gorago, langabezia eta lana jorratu ditugun hirugarren atalean aipatzen genuen lan egiteko eskubidearen berebiziko garrantzia, eta enpleguan egonkortasunako printzipioa. Langileen Estatutuak arautzen dituen, eta ikusi ditugun, barruko malgutasunako neurriak eta kaleratzearen arteko interakzioa aztertuz gero, salatu beharra dago legeak ez duela inolako aipamenik egiten kaleratzea azken aukera izan dadin, edo justifikazio landuagoa eduki dezan.

Arrazoi berdinengatik, arazo ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak, enpresak askatasun osoz hautatu dezake ea lan baldintzak aldatzen dituen, enplegua mantenduz, edo langileak kaleratzen dituen.

Nabarmena da, indarrean dagoen sistema honekin, lan egiteko eskubidea ez dela inondik inora babesten.

## 6. Krisia eta enplegua Lan Elkartuko Kooperatibetan

Krisi egoerei aurre egiteko, goiko atalean aztertu dugun lan zuzenbideak bide luzea egin du, zuzenbide kooperatiboak baino askoz luzeagoa. Horrexegatik, krisiaren kontzeptua definitzeko orduan, Euskadiko Kooperatiben Legeak lan zuzenbideko laukotea bere egiten du: arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak<sup>36</sup>.

Hortik abiatuta, atal honetan dagokiguna da aztertzea zuzenbide kooperatiboak zer aurreikusten duen kooperatibentzat krisiei aurre egiteko: barruko malgutasunako neurriak (langile bazkideak kaleratu gabe), eta derri-gorrezko bajak (kaleratzeen baliokideak zuzenbide kooperatiboan).

Beraz, aurreko atalean, lan zuzenbidearen esparruan ikusi ditugun neurrien inguruan, ikus dezagun orain zeintzuk diren zuzenbide kooperatiboak eskaintzen dituen aukerak neurri berak hartzeko: mugigarritasun geografikoa; mugigarritasun funtzionala; lan baldintzen funtsezko aldaketak; aplikagarri den hitzarmen kolektiboa alde batera uztea; lanaldia murriztea; lan-harremanen geldiera; eta, azkenik, langile bazkideen derrigorrezko baja.

Kooperatiba bat krisian dagoenean, zuzenbide kooperatiboak eskaintzen dion erantzuna hitz bakarrean laburbildu daiteke: autoeraketa. Zeinek erabakitzen ditu zeintzuk izango diren hartu beharreko neurriak? Hiru iturri daude: kooperatibako estatutuak; Asanblada orokorra; eta Gizarte Kontseilua.

Kooperatiben Estatutuek barne araudi nagusia osatzen dute. Autoeraketaren adierazpena dira, Estatutuak kooperatibaren langile bazkide fundatzaileek idazten baitituzte. Estatutuen garapena Barne Araubideko Erregelamendu bitartez gauzatu daiteke<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> EKLko 103. art.

<sup>37</sup> EKLko 13.2 art.

Asanblada orokorra kooperatibako ordezkaritza organo gorena eta subiranoa da, bertan islatzen baita langile bazkideen borondatea<sup>38</sup>. Krisiak gainditzeko neurriak asanbladak onartu behar ditu.

Gizarte kontseilua borondatezko organoa da<sup>39</sup>. Kooperatibak 50 langile bazkide baino gehiago dituenean Estatutuek sor dezakete. Langile bazkideak ordezkatzeko ditu, eta bere funtzio nagusia da lan harremanetako gaien inguruko iritzia ematea kooperatibako administratzaileei.

Esistitzen denean, Gizarte Kontseiluaren iritzia ezinbestekoa da kooperatibaren lan harremanetako gai nagusiak erabakitzeko orduan, besteak beste, noski, krisi egoeretan hartu beharreko neurrien kasuan, bai barruko malgutasunako neurriak, eta bai derrigorrezko baja<sup>40</sup>.

Beraz, kooperatiba batek aurrera eramanez nahi baditu **mugigarritasun geografikoa; mugigarritasun funtzionala; lan baldintzen funtsezko aldaketak; edo lanaldia murriztea**, ikusi beharko da ea zer dioten Estatutuek gai horien inguruan. Ondoren, Estatutuak eta, balego, Barne Araubideko Erregelamendua errespetatuz, dagokion kooperatibako Asanblada orokorrrak hartuko du erabakia. Baldin badago, Gizarte Kontseiluak bere iritzia eman behar du.

Asanblada orokorrrak, neurria hartzea erabakitzearekin batera, neurriaren gorabeherak eta langile bazkideekiko ondorio juridikoak erabakiko ditu.

Aplikagarri den hitzarmen kolektiboa alde batera uztea kooperatibetan hartu ezin daitekeen neurria da, bertan ez dagoelako hitzarmen kolektiborik<sup>41</sup>. Kooperatibetan, lan baldintzak finkatzeko iturria, hitzarmen kolektiboetan bilatu beharrean, Estatutuetan eta Asanblada orokorreko erabakietan bilatu behar dugu<sup>42</sup>.

Krisi egoerei aurre egiteko, zuzenbide kooperatiboak espreski aurreikusten du **langile bazkideen lan harremana geldieran** uzteko aukera<sup>43</sup>. Aldi baterako garai horretan, langile bazkideak ez du lanik egin behar, eta ez du kobratuko lanaren trukeko ordain ekonomikorik (aurrerakin laboralera). Langile bazkide gisa dagozkion gainerako eskubide eta betebeharrak guztiak mantentzen ditu.

<sup>38</sup> EKLko 31. eta hurr. art.ak.

<sup>39</sup> EKLko 54. art.ak arautzen du.

<sup>40</sup> EKLk espreski aipatzen ditu mugigarritasun geografikoa eta mugigarritasun funtzionala (101.2 art.); eta, bestalde, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo ekoizpenekoengatik, lan-harremanen geldiera eta derrigorrezko baja (103. art).

<sup>41</sup> Kooperatibak soldatapeko langileak baldin baditu, horiei hitzarmen kolektiboa aplikatu behar zaie, baina atal honetan langile bazkideei aplikatu beharreko zuzenbide kooperatiboaz ari gara.

<sup>42</sup> EKLko 101. art.

<sup>43</sup> EKLko 103.1 art.



Asanblada orokorrari dagokio erabakitzea langile bazkide guztien edo batzuen geldiera, zeintzuk izango diren egoera horretan egongo direnak, eta geldierak zenbat iraungo duen. Gizarte kontseilua dagoenean, bere iritzia eman behar du.

Geldieran zehar, langile-bazkideek Gizarte segurantzako sistema publikotik langabezi prestazioa jaso dezakete. Kontuan hartu behar da, kooperatiba bakoitzako Estatutuek erabakiko dutela langile-bazkideak Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean edo Araubide Autonomoan altan ematea<sup>44</sup>.

Araubide Orokorrean egonez gero, soldatapeko langileen prestazioa jasoko dute<sup>45</sup>. Autonomoen araubidea hautatu badu kooperatibak, baita ere posible da jarduera uzteagatik prestazioa jasotzea, gertakizun horregatik kotizatu baldin badute langile bazkideek, kotizazio hori borondatezkoa baita<sup>46</sup>.

Gainera, gizarte babeseko sistema pribatuetatik jaso ditzakete dirulaguntza prestazioak, Lagun-Aro eta antzeko erakundeetatik.

Geldiera amaitu ostean, langile bazkideek beren eskubide eta betebeharrak erabat berreskuratuko dituzte.

Barruko malgutasunako neurri multzoekin amaitzeko, komeni da azpimarratzea, autoeraketa printzipioa dela eta, kooperatibako Asanblada orokorrak beste edozein barruko malgutasunako neurri erabaki dezakeela, aipaturiko neurrietaz gain.

Euskadiko Kooperatiba Legeak ez ditu aipatzen har daitezkeen neurri guztiak, lan zuzenbideak egiten duen moduan. Horregatik, normaltasun osoz, Asanblada orokorra gai da, Estatutuak errespetatuta, edozein motako neurria erabakitzeko. Adibidez, uko egitea gabonetako aparteko pagari, lan gehiago egitea gutxiago kobratuz, etab.

Langile bazkideen derrigorrezko bajari dagokionez, kooperatiben legeak espreski aurreikusten duen neurria da, eta merezi du azpimarratzea zein xehetasun aipatzen dituen<sup>47</sup>. Lehenik eta behin, derrigorrezko baja soilik justifikatuta dago, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo ekoizpeneko larritasunagatik, kooperatibaren bideragarritasun ekonomikoa mantentzeko neurri gisa.

Hortik aurrera, Asanblada orokorrak erabaki behar du zenbat langile bazkideei eragingo dien derrigorrezko bajak, eta zeintzuri. Gizarte kontseilua dagoenean, bere iritzia eman behar du.

Kooperatibatik kanpo gelditzen diren pertsona horiei berehala bueltatu behar zaizkie kooperatibaren kapital sozialari egindako ekarpenak. Gainera,

<sup>44</sup> EKLko 99.8 art.

<sup>45</sup> 1/1994 ekainak 20ko Lege Orokorra, Gizarte Segurantzari buruzkoa, 203 eta hurr. art.ak.

<sup>46</sup> 32/2010 abuztuak 5eko Legea, langile autonomoen jarduera uztea babesteko sistema espezifikoa ezartzen duena.

<sup>47</sup> EKLko 102. art.

kooperatibara bueltatzeko lehentasunezko eskubidea dute, betetzen zuten lanpostuaren antzekorik sortzen bada, bajaren ondorengo bi urteetan.

Horago, krisia eta enplegua kapital sozietateetan aztertu ditugun bosgarren atalean, esan dugu arrazoi berdinegatik, arazo ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak, enpresak askatasun osoz hautatu dezakeela ea lan-baldintzak aldatzen dituen, enplegua mantenduz (barruko malgutasuna), edo langileak kaleratzen dituen.

Euskadiko Kooperatiben Legeak ez du aipamen berezirik egiten barruko malgutasunaren inguruan. Baina 103.2 art.a arretaz aztertuz, esaten du langile bazkideen derrigorrezko baja bakarrik onar daitekeela, egoeraren larritasuna dela medio, kooperatibaren bideragarritasun ekonomikoa mantentzeko. Lan zuzenbidean ez dago antzeko aipamenik kaleratzearen araubide juridikoan.

Horregatik, berebiziko garrantzia ematen diogu desberdintasun horri. Lan zuzenbidean, kapital sozietateetan, kaleratzea, barruko malgutasunako neurriekin batera, beste neurri bat da, askatasunez hautatu daitekeena. Ez dago lehentasun sistematik.

Aldiz, Euskadiko kooperatiben legean, derrigorrezko baja azken neurria dirudi, bakarrik gainerakoak nahiko ez direnean erabil daitekeena.

## 7. Konklusioak

Lan honetan ikusi ahal izan dugu kooperatibak gizarte ekonomiako agente nagusiak direla. Enpresa bitxiak dira kooperatibak, eta bereziki azpimarra genezake bertan pertsonak direla ardatz, eta kapitala elementu osagarri<sup>48</sup>.

Kapital sozietateen eta kooperatiben arteko desberdintasun nagusiak mahaigaineratzen saiatu gara. Lehenak, izenak dioen moduan, kapitalaren inguruan eraikitako pertsona juridikoak dira. Oinarria kapitala da, eta enpresaren norabidea kapitalaren jabeek erabakitzen dute; botoak kapitalaren arabera esleitzen dira. Aldiz, kooperatibetan ardatza pertsona kooperatibistak dira, bakoitzak boto bat dauka, eta kapitala pertsona horien erabakien menpekoa da.

Enpresan krisi arazoak daudenean, sozietate kapitalistetan aplikatzen den lan zuzenbideak irtenbide desberdinak eskaintzen ditu. Hainbat konponbide lan baldintzak aldatuz (funtzioak aldatu, lanaldia murriztu, soldata jeitsi, etab.), eta baita ere kaleratzea. Lan zuzenbideak inon ez du esa-

---

<sup>48</sup> 5/2011, martxoak 29ko legeko 4. art.ak dioen moduan, *pertsonen eta entitatearen helburuen lehentasuna kapitalarekiko*.

ten kaleratzea azken aukera izan behar denik, lan-baldintzak aldatzarekin nahikoa ez denean. Enpresa kapitalistak edozein irtenbide hautatu dezake, kaleratzea barne, askatasun osoz.

Horri gehitzen badiogu erabakiak kapitalaren jabeek hartzen dituztela, eta euren helburu nagusia enpresak mozkinak edukitzea dela, hainbatean ondorioa langileak kaleratzea da, lan-baldintzak aldatzeko saiorik egin gabe, kasu batzutan enpresak irabaziak eduki arren.

Aldiz, lan-elkartuko kooperatibetan egoera oso bestelakoa da. Lehenik eta behin, enpresa sortu duten kooperatibisten helburua beren buruari enplegua ematea da. Horrek, logikoki, eragiten du langile bazkideak kaleratu baino lehen lan baldintzak aldatzeko formulak lehenestea (gorago ikusitakoak, funtzioak aldatu, lanaldia murriztu, harremana geldieran, suspendituta utzi, soldata jeitsi, etab.). Kooperatibistek beren lankide baten kaleratzea asanbladan erabakitzea, ahal dela saihestu beharreko azken neurria da. Logikoa.

Logikoaz gain, zuzenbide kooperatiboak espreski dio derrigorrezko baja (kaleratzea), azken neurria izango dela (EKLko 103.2 art.). Lan zuzenbidean honelako arauaren arrastorik ez dugu aurkituko.

## 8. Bibliografia

- ARANDO LASAGABASTER, S./ GAGO GARCÍA, M./ DEREK C. JONES/ TAKAO KATO, «Estabilidad laboral y productividad en el Grupo Eroski», REVESCO, 114, 2014.
- BEL DURÁN P./ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G./ MARTÍN LÓPEZ, S., «El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo asociado», REVESCO, 112, 2013.
- CLEMENTE LÓPEZ, J./ DÍAZ FONCEA, M./ MARCUELLO SERVÓS, C., «Sociedades cooperativas y sociedades laborales: estudio de su contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico», REVESCO, 98, 2009.
- DE NIEVES NIETO, N., *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídico-Laborales*, CES, 2005.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas», RDS, 49, 2010.
- ETXEZARRETA ETXARRI, E./ MORANDEIRA ARCA, J., «Consideraciones conceptuales sobre la economía social a la luz de la Ley 5/2011», REVES, 8, 2012.
- GAY HERRERO, S./ BENGOTXEA ALKORTA, A., «Aspectos laborales de la cooperativa», in, MERINO HERNÁNDEZ (dir.), AA.VV., *Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas*, GEZKI (UPV)-CSCE, Vitoria-Gasteiz, 2008.
- GONDRA ELGEZABAL, G., «Despido libre y gratuito de los socios trabajadores, comentarios a la Sentencia 2609/12 del TSJPV», REVES, 9, 2013.
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2006.

- MERINO HERNÁNDEZ, S., «Los orígenes del cooperativismo moderno y el socialismo premarxista», *REVES*, 1, 2005.
- MONZON CAMPOS, J.L y CHAVES ÁVILA, R., *La Economía Social en la Unión Europea*, CESE-UE, 2012.
- VALDÉS DAL-RE, F., «La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica», *RL*, 19, 2010.