



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO

Euskal Herriko Unibertsitatea

Zuzenbide Gradua

2021-2022 ikasturtea

Gradu Amaierako Lana

**GREBA ESKUBIDEA
ESPAINIAR ESTATUKO
ORDENAMENDU
JURIDIKOAN**

Egilea: Aritz Martinez Bueno

Zuzendaria: Jose Luis Ruiz Ostaikoetxea

AURKIBIDEA

AURKIBIDEA	2
LABURDURAK	4
SARRERA	5
GARAPEN HISTORIKO-JURIDIKOA	6
1. Grebaren garapena Europan	6
2. Grebaren garapena espainiar estatuan	8
KONTZEPTUA ETA GAUR EGUNGO EGOERA JURIDIKOA 1978KO ESPAINIAR KONSTITUZIOAN	10
TITULARTASUNA	13
1. Besteren konturako langileak	13
2. Funtzionario edo langile publikoak	14
GREBA MOTAK	15
1. Legezkontrako greba eta greba neurrigabea	17
GREBA ESKUBIDEA EGIKARITZEKO PROZEDURA	20
1. Aurretiazko egintzak	20
2. Greba-adierazpena	21
3. Greba-batzordearen garrantzia	22
4. Grebaren amaiera	24
OINARRIZKO ZERBITZUAK	24
1. Oinarrizko zerbitzuetan subjektua	26
2. Gutxieneko zerbitzuak	27
GREBA ESKUBIDEAREN MUGAK	28
GREBAK DITUEN ONDORIOAK	30

1. Eragina Gizarte Segurantz	30
2. Eragina langileetan	31
3. Eragina enpresaburuan	32
ONDORIOAK ETA GOGOETA PERTSONALA	32
BIBLIOGRAFIA	36

LABURDURAK

EK_____1978ko Espainiar Konstituzioa

LHED_____Martxoaren 4ko 17/1977 Errege Dekretua, Lan Harremani buruzkoa

SALO_____Abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoa, Askatasun Sindikalari buruzkoa.

LE_____Urriaren 23ko 2/2015 Lege Dekretua, Langileen Estatuari buruzkoa.

LPEO_____Urriaren 2ko 5/2015 Errege Dekretua, Langile Publikoaren Estatutu Orokorra.

JL_____Urriaren 10eko 36/2011 Legea, Jurisdikzio Sozialeko Araubidea

SARRERA

Greba eskubidearen hastapenak testuinguru sozial jakin batean sortu eta garatu ziren, langileriak nozitzen zituen lan-baldintzen aldeko nekearen eta haserrearen adierazpen bezala. Langileen eta ugazaben aldeko interes-talka baitago greba eskubidearen oinarrian, langileriak egoera edota baldintza zehatz batzuen aurrean ezadostasuna adierazteko eta beste baldintza batzuk aldarrikatzeko bidea baitu.

Egungo egoera ulertzeko, Gradu Amaierako Lan honen helburua espainiar estatuko ordenamendu juridikoaren baitan greba eskubidea aztertzea da, dituen mugak eta baldintzak zeintzuk diren jakiteko. Horretarako, 1978ko Espainiar Konstituzioko 28. artikulua ezartzen duen oinarrizko eskubide egoeratik abiatu beharra dago, indarrean dagoen legedia, jurisprudentzia eta doktrinarekin batera. Honek dena den, ez du baztertu behar greba eskubidea 1978ko Espainiar Konstituzioaren testuinguruan oinarrizko eskubide bezala izendatu baino lehen, legezkotu zela.¹

1978ko Espainiar Konstituzioan oinarrizko eskubide izatera iritsi aurretik, greba eskubideak izan duen garapena aztertuko da ere, Europako zenbait estatuk izan dutenarekin batera alderatuz. Baita ere, greba eskubidearen titulartasuna, motak, prozedurak, baldintzak eta dakartzan ondorioak aztertuko dira. Hala, oinarrizko zerbitzuak eta arlo publikoko berezitasunak aztertuko dira ere.

Oinarrizko eskubide honen azterketa Gradu Amaierako Lan bezala hautatu izanak, badu bere arrazoia. Lan zuzenbideak interes berezia sortzeaz gain, egunerokotasunean askotan ikusi ohi dira langileen aldeko aldarrikapenak greba bitartez. Graduan zehar hainbat ikasgaitan oinarrizko eskubide hau aztertu dudan arren, oraindik ere ulertzen ez ditudan hainbat ezaugarri daude. Beraz, ezagutza gehiago lortze aldera, aukera ezin hobea dela uste dut oinarrizko eskubide honetan sakontzea.

¹ *Martxoaren 4ko 17/1977 Errege Dekretua, Lan Harremani buruzkoaren bitartez Franco diktadorearen erregimenak 1941eko martxoaren 29ko Estatuko Segurtasun Legean ezarri zuen greba eskubidearen debekua indargabetu zen.*

GARAPEN HISTORIKO-JURIDIKOA

1. Grebaren garapena Europan

Gizakiak erregistratua duen lehendabiziko greba K.a. 1152ko azaroaren 14an hasi zen Antzinako Egipton, Ramses III Faraoiaren agindupean. Aurkitu ziren papiro zaharren arabera, hiru greba saiakera egin zituzten hainbat artisauk euren egoera kaxkarra zela eta. Elikagaiak, ura, arropa eta antzeko oinarrizko baliabideen gabezia nabarmentzen zuten, eta ez zutela lanik egingo horiek asetzen ziren arte. Dena den, ez dago argi euren nahiak asetu ote zituzten².

Bestalde, antzinaroan zehar beste hainbat greba saiakera egin ziren. Erromako Inperioaren Aro Arkaikoan, K.a. 509-264 urteetan zehar, patrizioen eta plebeioen arteko gatazka puri-purian zegoen. K.a 494. urtean, *secessio plebis in montem sacrum* plebeioen matxinada armatua jazo zen. Gatazkaren amaieraren eraginez, giza talde honen mesedetan hainbat eskubide lortu ziren, euren eskubideak babesteko magistratura, besteak beste³.

Bi gertakari hauek, langileek euren interesen alde aspalditik borrokatu izan dutenaren adibide dira, eta argi ondorioztatu daiteke gizartean zegoen testuinguruak bultzatu zituela.

Hala ere, nahiz eta greba eskubidea aspaldiko kontua izan, eskubidearen garapen sakona XVIII. mende amaieran eta XIX. mendean zehar nagusitu zen industria iraultzak lan ekoizpen sisteman aldaketak eragin izanagatik. Greba eskubidea, langileen elkartzeko mugimenduarekin batera garatu izan da, langileek euren interesen alde presioa egiteko tresna gisa. Greba eskubidea hiru arotan banatu daiteke ondorio juridikoei erreparaturik: Debekuaren aroa, gizarte mailako aitorten aroa eta aitorten juridikoko aroa.

² National Geographic, (2018ko abuztuaren 9a), ¿En dónde ocurrió la primera huelga de la historia? <https://www.ngenespanol.com/traveler/en-donde-ocurrio-la-primera-huelga-de-la-historia-egipto/> (2022ko apirilaren 5ean ikusia).

³ Teresa Giménez-Candela. (2020). *DERECHO PRIVADO ROMANO*. Valencia: Tirant Lo Blanch. 57. orrialdea.

Lehendabizikoa den debekuaren aroa XVIII. mende amaieratik hasita, XIX. mende amaierara arte kokatzen da, eta greba eta elkartzeko eskubidea ez zeuden aitortuta, hainbat ondorioekin debekatuak baizik. Frantzia, Chapelier Legea, Turgot ediktua eta Zigor Kodea⁴ eta Italian Albertino Estatutua eta Italiar Zigor Kodea⁵ horien adibide argia dira. Lege horien bitartez langileen elkartzeko eta greba eskubidea esanbidez debekatzen ez zen arren kasu guztietan, traba ugari jartzen ziren egikaritzea askea egon zedin. Hainbat kasutan aldiz, zigorrak ezartzen ziren, Erresuma Batuan Jorge I erregeak ezarri zuen heriotza zigorra bezala⁶, zeina 1871. urtera arte mantendu zen 1868. urteko *Trade Union Congress* aldarrikatu zen arte.

Gizarte mailako aitortzea den bigarren aroa XIX. mende amaieran hasi zen, eta estatuak neutraltasun jarrera bat hartzen hasten dute greba eskubidearen inguruan, nahiz eta ez den erabateko aitortza ematen. Hots, zigortu beharrean, lan kontratuan enpresaburuak eta langileak duten autonomia nagusitzen da. Aro honetan ez dago estatuaren aldeko greba eskubidearen aitortzarik, sindikatuen mugimenduaren aurkako errepresioak estatuaren aldetik bere horretan jarraitzen duelako. Izan ere, hainbat estatuetan ez sindikatzea eta mugimendu sindikalik ez egitea lana mantentzeko edota lortzeko baldintza bezala ezartzen baita⁷.

Frantzia 1864ko Olivier Legeak greba eskubidearen zigorrak ezabatu zituen, hala ere, dimisio bezala jotzen zen langile batek greba eskubidea aldarrikatzen zuenean. Dena den, 1889ko Frantziar Zigor Kodea onartzen den arte ez da Greba eskubidea guztiz zigorrak kanpo gelditzen, indarkeria zekarten hainbat greba ekintza oraindik ere zigortuak baitzeuden (Greba egin nahi ez zutenei zuzenduriko mehatxuak, derrigortzeak, etab.)⁸.

⁴ 1791ko Chapelier Legea. 1 eta 2 artikulua; 1776ko Turgot ediktua. 1 artikulua; 1791ko Frantziar Zigor Kodea. 4. atala.

⁵ 1848ko Saboiako Monarkiako Oinarrizko Estatutua. 32. artikulua; 1859ko Sardinia-Italiar Zigor Kodea. 385. artikulua.

⁶ Jesus Maria Galiana Moreno. (1975). *LA HUELGA EN EUROPA*. Madrid: IELSS. 141. orrialdea.

⁷ Manuel Alonso Olea. (2013). *INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO*. Madrid: Civitas. 498. orrialdea.

⁸ Jean-Claude Javillier. (1982). *DERECHO DEL TRABAJO*. Madrid; IELSS. 488 orr eta hurrengoak.

Italian Zanardelli ministroak 1889. urtean, Italiar Zigor Kodeak biltzen zituen hiru artikulu eraldatzea lortu zuen. Hiru artikulu horien eraldaketak berme gehiago ezarri zituen lan-askatasunaren arloan, baina delitu berriak aurreikusi zituen. Izan ere, greba baketsuak zigor mailako ondorioz ez zuen arren, indarkeriaren bitartez egiten ziren grebek zigor ondorioak zituzten. Baita ere, aurretik frantziaren egoeran aipatu bezala, greba egitea dimisio bezala jotzen zen garai horretan Italian. Dena den, Benito Mussolini diktadorearen garaian (1922-1945), greba eskubidea berriro ere Italiar Zigor Kodean gehitu zen 563/1926 legearen bitartez⁹.

Erresuma Batuan, 1875. urtean *Conspiracy and Protection of Property Act* legearen bitartez greba eskubidearen zigor ondorioak indargabetu ziren. Hala ere, greban parte hartzen zuten langileei erantzukizun zibila eska ziezaiekeela ezarri zen, eragin zitzaketen kalte ordainak asetze aldera¹⁰.

Azkenik, legezko aitortpenaren aroa hasi zen XX. mendean zehar, lehenengo eta bigarren mundu guden ostean. Aurretik ordenamendu juridikoetan ezarritako debeku eta ondorio guztiak indargabetu ziren, eta lege babesa hartzen hasi zuten. Frantziar eta Italiar, 1946ko Frantziar Konstituzioan eta 1948ko Italiar Konstituzioan greba eskubidea aitortzen dira¹¹.

Erresuma Batuan aldiz, 1906. urtean argitaratutako *Trades Disputes Act* legearen bitartez erantzukizun zibila baztertu zen ia bere osotasunean, eta Erresuma Batuan sindikatuen legezko onarpena hasi zela ondorioztatu daiteke¹².

2. Grebaren garapena espainiar estatuan

Espainiar estatuari dagokionez, aurretik aipaturiko europar estatuekin alderatuz, era ezberdin batean islatu eta garatu ziren debeku, gizarte onarpen eta lege onarpen aroak.

⁹ María Vittoria Ballesteros. (2005). *LA HUELGA DEL DERECHO SOCIAL COMPARADO*. Barcelona: Bosch. 171-172 orrialdeak.

¹⁰ Jesus Maria Galiana Moreno. (1975). *LA HUELGA EN EUROPA*. Madrid: IELSS. 142 orrialdea.

¹¹ 1946ko Frantziar Konstituzioa. *Hitzaurrea*; 1948ko Italiar Konstituzioa. 40. artikulua

¹² Jesus Maria Galiana Moreno. (1975). *LA HUELGA EN EUROPA*. Madrid: IELSS. 142 eta hurrengoko orrialdeak.

Egoera historikoaren bereizgarritasunak gidatuta, XIX. mendeko hainbat Zigor Kodetan aipatu izan ditu elkartze eta greba eskubideen debekuak ¹³.

Debeku aroaren hasieran, *1822ko Espainiar Zigor Kodean* esanbidez sindikatuei eta greba eskubideari erreparatu gabe, 317. artikuluan zehazten zen gizabanakoen elkartzea eta antolatzea debekatzen zela baldin eta era publikoan ekintzarik egiten bazuten. Beraz, hemen topa daiteke lehendabiziko kodea greba debekatzen duena. Aipaturiko artikulua urraketak 2 eta 4 duroetako isuna, eta 4 egunetik 3 hilabeterainoko atxikipena zekarren.

Hala ere, *1848ko Espainiar Zigor Kodean*, 461 artikuluan lan baldintzen moldaketa zekarren gizabanakoen aldeko antolaketarik balego, 10 eta 100 duro bitarteko isuna aurreikusten zen, baita atxikipena ere. Jende kopuruaren arabera zigorra handiagoa edota txikiagoa izan zitekeen. Hots, *1870eko Espainiar Zigor Kodeak*, *1848ko Espainiar Zigor Kodean* ezarritakoa berretsi baino ez zuen egin bere 556. artikuluan.

XIX. mendea gatazkaz josita egon zen aroa izan zen espainiar estatuan, bai gizarte arloan, bai politika arloan. Gobernu aldaketak oso ohikoak ziren eta ordenamendu juridikoa aldaketa politiko bakoitzean moldatzen zen, hala ere, greba eskubideak eta elkartze eskubideak aurretik aipaturiko bidea izan zuen, eta ez zen legezko izan.

XX. mende hasieran, 1909. urtean, *1909ko apirilaren 27ko Koligazio eta Greba Legea* argitaratu zen, eta esanbidez onartu zen, 1-9 artikuluetan, greba eskubidea lan arloko erantzukizunak eskatzeko. Dena den, lege honek zigor erantzukizunik aurreikusten ez zuen arren, isun arinak zehaztu zituen.

Primo de Riveraren diktaduraren garaian (1923-1930), *1926ko azaroaren 26ko Errege Dekretua* onartu zen, eta berriro enpresa eta lan antolaketa kolektiboa eraldatu zen, greba eskubideari trabak jarritz. Hots, *1928ko Espainiar Zigor Kodeak* berriro delitu bezala berretsi zuen greba eskubidea bere 290. artikuluan. Hala ere, *1909ko apirilaren 27ko Koligazio eta Greba Legea* ez zen indargabetu, beraz, zio ekonomikoengatik grebak onartzen jarraitu ziren, gainerako greba motak delitu izanik.

Espainiar II. errepublikaren garaian (1931-1939) greba eskubideak aldaketa oso nabarmena jasan zuen, legezko bilakatu baitzen. *1931ko abenduaren 9ko Espainiar*

¹³ *1822ko Espainiar Zigor Kodea. 316 eta 317 artikulua; 1848ko Espainiar Zigor Kodea. 461 artikulua; 1870eko Espainiar Zigor Kodea. 556. artikulua.*

Konstituzioan egonkortasun politikoa lortze aldera onartu ez zen arren, *1931ko urriaren 21eko Errepublikarako Defentsa Legean* adierazi zen.

1936tik 1939ra bitarteko espainiar guda zibilaren ostean, Francisco Francoren diktadura indarrean sartu zen. Diktaduran, greba eskubideak ez zuen legezotasunik izan, errepublikako legedia indargabetu baitzen.

1941eko martxoaren 29ko Estatuko Segurtasun Legeak elkartze eta greba eskubidea debekatu zituen, baita euren ez betetzea zela eta zigorrak ezarri ere. Haatik, *1943ko martxoaren 2ko legeak* matxinada militar bezala jo zituen eta *1944ko abenduaren 23ko Zigor Kodeak* sedizio delitu bezala izenpetu zituen bere 222. artikuluan.

Honekin batera, *Sindikatu Bertikala* deiturikoa eratu zen, gatazka kolektiboa baztertu zelarik. Baita ere, *Espainiar Falangearen* mendekoa zen *Langile Zentral Nazional Sindikalista* eratu zen, zeinetan langileen eta enpresaburuen arteko eztabaida sustatu nahi zen euren gatazka bideratzeko. Hots, Sistema erabat korporatibista ezarri zen. Hau da, sistema korporatibistak langileen eta enpresaburuen arteko gatazka ukatzen zuen, langileen eta enpresaburuen arteko interesak berdinak zirela eta kontrajarriak ez zeudela argudiatuta.

1975ean, Franco diktadorearen heriotzarekin batera grebaren egoera juridikoak aldaketa izan zuen berriz ere. Legezko egoera ezarri zitzaion *Martxoaren 4ko 17/1977 Errege dekretuari* esker, eta *abenduaren 27ko 1978ko Espainiar Konstituzioak* greba eskubidea 28.2 artikuluan zehaztu zuen oinarritzko eskubide gisa¹⁴.

KONTZEPTUA ETA GAUR EGUNGO EGOERA

JURIDIKOA 1978KO ESPAINIAR KONSTITUZIOAN

Greba eskubidea langileek euren lana etetean datza, era antolatu eta bateratu batean presio kolektiboa egite aldera. Etete honek lan kontratuaren bi aldeen eskubide eta betebeharren etetea dakar, langilearen aldeko lana eteteak beraz, enpresaburuaren aldeko soldata etetea dakar.

¹⁴ Mikel Aizpuru, Antonio Rivera. (1994). *MANUAL DE HISTORIA SOCIAL DEL TRABAJO*. Madrid: Siglo XXI. 335-337 eta 351 orrialdeak.

Bigarrenik, presioa egiteak, era baketsu batean, enpresaburuaren aurrean, euren lan zein arlo ekonomikoko interesen defentsa du helburu. Hau da, norbanakoak langile izateagatik duen eskubide indibiduala da, baina grebaren egikaritzea eraginkorra lortzeko langile guztien lana eteteak dituen ondorioak batzea ezinbestekoa da¹⁵.

Hirugarrenik, grebak behin-behinekotasun izaera du, enpresaburuak greba egiten ari dutenen eskariak aintzat hartzen dituenean amaitzen dena¹⁶.

Greba eskubidearen inguruko kontzeptua argitu eta gero, legezkotasunaren hasiera LHED-k zehaztu zuen, Franco diktadorearen erregimenak ezarri zuen debekuekin haustura eraginez. Gaur egun, hein batean bada ere, errege dekretu horrek indarrean jarraitzen du, aurrerago azalduko den bezala.

Hala ere, greba eskubidea EK-ko 28.2 artikuluan oinarritzko eskubide bezala arautua dago:

“Langileen greba eskubidea aitortzen da beraien interesak defendatzeko. Eskubide honen iharduera arautuko duen legeak beharrezko diren bermeak ezarriko ditu komunitateko zerbitzu premiazkoenen mantenua bermatzeko”

Greba eskubidea beraz, EK-ko bigarren kapituluan, oinarritzko eskubide eta askatasunen atalean, lehen saileko oinarritzko eskubide eta askatasun publikoen atalean kokatua dago.

Kokapen honek ezargarritasun zuzena ematen dio greba eskubideari, eta ez du lege garapenik behar eskubidea bermatu dadin. Dena den, oinarritzko eskubidea den heinean, lege organiko batek garatu behar du ezaugarriak zeintzuk diren zehaztu ditzan. Hau, EK-ko 81.1 artikuluan adierazten den betekizuna da, Autonomia Erkidegoen eskumenetik aldenduz¹⁷.

Ildo beretik, EK-ko 53.2 artikulua babes neurri zehatzak aurreikusten ditu:

“Edozein hiritarrek eskatu ahal du 14. artikuluan aitortutako askatasun eta eskubideen babespena eta baita bigarren kapituluko lehen atala Auzitegi arruntetan aurretasun eta

¹⁵ Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententzia. 10-11. orr

¹⁶ Milla Romera, M. (2017). LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUEGLA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. Soria, España: Universidad de Valladolid. 13. orrialdea.

¹⁷ Tomás Sala Franco. (2020) DERECHO SINDICAL. Valencia: Tirant lo blanch. 313-315 orrialdeak.

arintasun oinarrietako prozeduran finkatuz eta, behar denean, Auzitegi konstituzional deritzanaren babes baliabidearen bitartez. Azken baliabide hau kontzientzia objektzia, 30. artikuluan aitortutakoa, aplika daiteke”

Beraz, babes helegitea gatazka bideratzeko tresna dela ulertzen da 53. artikuluan, 14 eta 29 artikuluen bitartean egoteak, botere publikoen edota hirugarrenen aurrean babes berezia eskaintzen diolako. Hau hala da oinarrizko eskubide izaera eskaini zaiolako greba eskubideari ordenamendu juridikoan, *erga omnes* eraginkortasuna duen eskubide subjektibo publikoa izanik¹⁸.

Horrela ezarrita, zuzenbideko estatu sozialak galdatzen dituen tresnak ezartzen dira gizarteko norbanako ahulen interesak, eta gizarte osoarenak orohar, bide instituzionalak erabiliz bermatu daitezten.

Esan bezala, LHED-k zati batean bada ere indarrean jarraitzen du. Hori hala da, Konstituzio Auzitegiak 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententzian, konstituziokontzientzia helegite bat aztertu behar izan zuelako errege dekretuaren legezkontzientzia inguruan. Izan ere, berau kolokan zegoela uste zen EK argitaratu baino lehenagoko araua izanagatik.

Konstituzio Auzitegiak ordea, artikulua batzuk konstituziokontzientzia joko zituen eta beste batzuetan baldintza zehatz batzuk baino ez zituen indargabetu. Konstituzioa urratzen ez zizuten artikuluetan interpretazio egokia nolakoa zen argitzeko bidea zabaldu zuen. Honekin lortu zena, greba eskubidea gatazka kolektiboko gainerako neurriengandik bereiztea izan zen, 28.2 artikulua oinarri duen eskubide autonomoa dela aldarrikatuz.

Hori dela eta, indarrean dagoen greba eskubidearen inguruko interpretazioa ez da egon daitekeen bakarra, lege organiko bidez arautzeko aukera baitago oraindik, nahi diren bermeekin eta konstituzioaren 53.1 artikulua araberan, oinarrizko edukia bermatzen baldin bada.

Bestalde, Sindikatze Askatasunaren Lege Organikoan, 2.d Artikuluan zehazten da langileek greba eskubidea egikaritu dezaketela gatazka bideratzeko, eta euren interesak

¹⁸ José María Goerlich Peset. (2021). *DERECHO DEL TRABAJO*. Valencia: Tirant lo blanch. 695-696 orrialdeak

negoziatzeko bide bezala erabili dezaketela. Eskubide hau, indibiduala den arren, gainerako langileekin batera aldarrikatu behar da.

TITULARTASUNA

Ordenamendu juridikoak greba eskubidea norbanakoak duen eskubide indibidual gisa zehazten du, gainerako langileekin era bateratu batean garatu behar dena. Konstituzioak 28.2. artikuluan zehazten du “langileek” dutela greba eskubidea¹⁹.

“Langilea” adiera oso zabala da, horregatik Konstituzio Auzitegiak jurisprudenziaren bitartez esanahia zehaztu behar izan du. Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententziak langileek *uti singuli* duten eskubidea dela dio. Hau da, langile bakoitzak titulartasun osoa du greba eskubideari dagokionez langile izateagatik.

Dena den, sindikatuek euren askatasun sindikalean oinarrituz SALO-ko 2.2 artikulua arabera, eskubidearen egikaritzea egin dezakete. Beraz, sindikatuek langileen ordezkariaren eskubidea duten heinean, greba eskubidea egikaritu dezakete euren eskubide indibidualaz baliatuz. Bestalde, LHED-k 3.2 artikuluan zehazten du langileen ordezkariak gaitasuna dutela euren ordezkarietan greba antolatzeke.

Hau guztia kontuan hartuz, greba eskubideak zati indibiduala eta kolektiboa ditu, bere eginkizun zehatz eta bereiziek. Zati indibiduala grebara batzea edo grebatik irtetea den heinean, zati kolektiboa deialdia, publizitatea eta negoziazioa egitea litzateke²⁰.

1. Besteren konturako langileak

Jurisprudentziak 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententzian, EK-ren 28.2 artikuluko interpretazioaren azalpena egiten du. Zehazten da hirugarren baten kontura aritzen diren langileak greba eskubidearen titular direla. Hau da, langilearen eta enpresaburuaren menpekotasuna aldagai bereizgarria dela ulertu daiteke greba eskubidearen egikaritzarako. Hemen barruan kokatzen dira: Lan harremanean oinarritzen diren

¹⁹ Antonio Baylos Grau. (2016). *SINDICALISMO Y DERECHO SINDICAL*. Albacete: Bomarzo. 88. orrialdea.

²⁰ Antonio Baylos Grau. (2005). *ESTUDIOS SOBRE LA HUELGA*. Albacete: Bomarzo. 16 orrialdea.

kontratuak, edozein dela bere iraupena, publikoa nahiz pribatua; formakuntza kontratuak eta izaera bereziko kontratuak.

Norberaren konturako langileak ordea, greba eskubidearen titulartasunetik kanpo daude, euren jarduna ez baita lan harreman baten bitartez arautzen. Hau hala da, greba eskubidearen oinarria enpresaburuari baldintza zehatz batzuen aurrean beste batzuk eskatzea delako, interes kontrajarriak egonagatik. Norberaren konturako langileek ordea, euren lanaren eta fruituen jabe direnez osotasunean, ez dute interes kontrajaririk²¹.

Ildo beretik, Ekonomiko Mendeko Langile Autonomoen kasua nahiko berezia da. Langile mota hauek euren %75-eko fakturazioa gutxienez, bezero baten mende dute²². Horregatik, euren bezero nagusiarekiko duten mendekotasuna dela medio, greba eskubidearen titular izan daitezkeela ulertu daiteke, euren eskubide eta interesen aldeko babes tresna bezala.

Erretiratu eta ikasleen kasuan, ez da onartzen greba eskubiderik. Hala ere, euren interesen alde bestelako bideak erabili ditzakete euren eskubideak aldarrikatzeko eta baldintza hobeak eskatzeko.

Langile atzerritarrei dagokienez, espainiar estatuko biztanle direnen eskubide eta baldintza berdinetan onartzen dira²³.

Hortaz langilearen eta enpresaburuaren arteko menpekotasuna aldagai bereizgarria dela ulertu daiteke greba eskubidearen titular izateko. Izaera orokorrean, enpresaburuak langile batek baino indar handiagoa baitu bere interesak ezartzeko, edota borondatea adierazteko. Beraz, greba eskubidea ezargarritasun kolektiboko tresna den heinean, enpresaburuak duen eragin eremuarekin parekatu daiteke.

2. Funtzionario edo langile publikoak

Lan publikoaren arloan, LPEO-ren 15.c artikuluan greba eskubidea aitortzen zaie langile publikoei. Artikulu honen interpretazioa, aurrerago aztertuko den bezala, gutxieneko

²¹ Antonio Baylos Grau. (2018). *SERVICIOS ESENCIALES, SERVICIOS MINIMOS Y DERECHO A HUELGA*. Albacete: Bomarzo. 42-43 orrialdeak.

²² LE-ko 11. artikulua.

²³ Abenduaren 11ko 2/2009 Lege Organikoa. 11.2 artikulua.

baldintza batzuk bermatzearekin batera egin behar da, besteak beste. Baita ere, kontuan hartzekoa da langile publiko guztiek ez dutela greba eskubidea egikaritzetik.

Estatuko Segurtasun Indarren kasuan, poliziak debekatua du greba eskubidea egikaritzea, berdin dio estatu mailakoa, Autonomia Erkidego mailakoa edota udal mailakoa den, debeku hau euren berezko legedietan azaltzen da. Hala ere sindikatzeko eskubidea ez dute guztiz murriztua, baldintza batzuen barruan egin baitezakete.

Estatuko Indar Armaturen kasuan, *Uztailaren 27ko 9/2011 Lege Organikoa, Indar Armaturen eskubide eta betebeharrei buruzkoan*, 7.2 artikuluan greba eskubidea debekatzen da. Estatuko Segurtasun Indarrek ez bezala, sindikatzeko eskubidea ere debekatua dute.

Azkenik, estatuko inteligentzia zerbitzuan diharduten langileek, *Espainiako Inteligentzia Zentroan (CNI)*, alegia, greba eskubidea debekatua dute. *Apirilaren 5eko 240/2013 Errege Dekretua, Espainiako Inteligentzia Zentroko estatutu pertsonalari buruzkoan* 94.2 artikuluan zehazten da, eta greba eskubidea debekatzeaz gain, sindikatzeko eskubidea ere debekatzen da.

GREBA MOTAK

Sailkapen motaren arabera, greba anitz daude espainiar ordenamendu juridikoan. Greba mota bakoitzak bere egoera juridikoa zehatza du, bere baldintzak, eraginak eta ondorio zehatzak, alegia. Konstituzio Auzitegiko jurisprudentziak sailkapen argia egiten lagundu du indarrean dagoen legediaren interpretazio egokia eginez²⁴.

Lehenik eta bat, greba eskubidea egikaritzen duten **subjektuen** araberrako sailkapena dago:

- LE-ren oinarrian hartzen diren **hirugarren konturako** langileak, enpresaburuarekin kontratu baten bidez lotuak daudenak.

²⁴ *Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententzia aipagarria da, bertan era argi batean azaltzen baitira greba mota bakoitzaren ezaugarriak.*

- Langile publikoak, euren legedia zehatz baten bidez **administrazio publiko** ezberdinekin lotuak daudenak²⁵.

Bigarrenik, greba deitzea bultzatzen duten **arrazoiak** daude jokoan²⁶:

- **Lan greban** langilearen eta enpresaburuaren arteko harremanetik eratorzen den gatazka dago oinarrian. Langilearen aldeko lan baldintzak hobetzeko helburua izan dezake, edota jada ezarrita dauden baldintzak betetzeko.
- **Lan harremanetik kanpoko greba**, ez da laneko grebak dituen arrazoiengatik sortzen. Zio politikoak, eta langileen lan interesak ez diren horiek daude oinarrian. Arrazoi hauengatik pizten den grebak ez du lan kontratua hobetzeko edota betetzeko helburu zuzenik, gizarteko arlo politikoan eragiteko helburua du. Hau da, administrazio publikoko edo estatuko organoei zuzendutakoa da. Hala ere, gerta daiteke estatuak egiten dituen aldaketak lan zuzenbideko iturrietan eragitea, eta zeharka bada ere, langileek euren lan kontratuetan aldaketak eta hobekuntzak jasatea.
- **Abegikotasun eta solidaritate greba**, langileek eurei zuzenean eragiten ez dien baldintza eta egoera zehatza du oinarrian, euren lan harremanetik kanpo dagoena. Hirugarrenen lan harremanetan oinarritzen da gatazka beraz, babes eta laguntza kanpotik jasotzen baita solidaritate zein abegikotasun arrazoiengatik. Greba mota hau legezkontrakoa izan daiteke, norberak bere lan kontratuan ez duen gatazka bat hartzen delako oinarrian. Horregatik, jurisprudenziak adierazi duen bezala, langileari zuzenean eragiten diola adierazi eta frogatu behar da legezkotasuna izan dezan²⁷.

Hirugarren sailkapena greban zehar izaten den **jarrera** da. Jarrera ez-egitean eta egitean oinarritu daiteke²⁸:

²⁵ Urriaren 2ko 5/2015 Errege Dekretua, Langile Publikoaren Estatutu Orokorren 15 artikulua langile publikoei greba eskubidea aitortzen zaie. Hala ere, aurreko kapituluan azaldu legez, salbuespenak daude (Estatuko Segurtasun Indarrak, Inteligentzia zerbitzuak, etab.). Kasu horietan, aplikagarri den estatutuan zehazten dira greba eskubidearen egikaritzarako mugak.

²⁶ 1977ko 17/1977 Errege dekretuaren 11. artikulua.

²⁷ Antonio Baylos Grau. (2018). *SERVICIOS ESENCIALES, SERVICIOS MINIMOS Y DERECHO A HUELGA*. Albacete: Bomarzo. 64. orrialdea.

²⁸ 1977ko 17/1977 Errege dekretuaren 7. artikulua.

- **Txandakako greba**, enpresako atal ezberdinek, bata bestearen ostean egiten duten greba da. Ekoizpen produkzio katean kaltea egitea dute helburu, atal guztiak, edo hainbat etenez, bata bestearen ostean.
- **Greba estrategiko edo tapoi greba**, enpresako arlo garrantzitsuena etetean oinarritzen da. Arlo horrek duen garrantzia dela eta, enpresako ekoizpen prozesuan orokorrean eta gainerako ataletan eragina du.
- **Erregelamendu grebak** lan etetea dakar, lan erregelamenduaren betetzea zorrotz-zorrotz egitean oinarritzen delako.
- **Aldizkako greba**, jardueraren etetea eta normaltasun garaiak dituen da, presio ekintzen errepikapena etetea egiten den garaietara mugatzen da bakarrik. Etetealdiak egunean zehar ordu zehatzetan, astean zehar egun edo ordu zehatzetan edo hilabetean zehar egun edota ordu zehatzetan izan daitezke.
- **Lan erritmoaren moteltzea dakarren greba**, lana motelago egitean datza, guztiz eteten ez den arren, produkzio katean eragina du eta ekoizpena baxuagoa da.
- **Lan ekintzaren etetea lanpostuan**, produkzioaren etetea dakar, eta ez-egitea langileak bere lanpostuan lan indarra etetean datza.
- **Lan esparruan okupazioa egiteak**, lana eteten du, baina enpresako azpiegituretan langileak batzen dira eta horietatik egiten dute presio.
- **Norbere moduko greba**, deialdi kolektibo batean oinarrituz, langile bakoitzak egoki jotzen duen unean eta epean zehar greba egitean datza, greba deialdian ez baita iraupena zehazten.

1. Legezkontrako greba eta greba neurrigabea

Aipatutako greba moten barnean, badira batzuk legezkontrakoak eta neurrigabeak direnak, estatuko ordenamendu juridikoak ez dituelako berauek onartzen dakarten eskubideen kalteagatik. Horiek, LHED-an zehazten dira.

Legezkontrako grebak ordenamendu juridikoan legezko izaerarik ez duten grebak dira, ordenamendu juridikoa urratzen dutenak, alegia²⁹. Honakoak dira:

²⁹ 1977ko 17/1977 Errege dekretuaren 7.7, 10 eta 11 artikulukoak

- **Greba politikoa**, lan-interesik ez duen hori, legezkontrakoa da baldin eta indarrean dagoen erregimen juridikoa aztoratzea helburu badu. Jurisprudentziak ezinbesteko ezaugarri bezala ezarri du aztoraketa oso larria izan behar dela, Zigor Kodeak 544. artikuluan zehazten duen sedizio delituaren parekoa, edota gobernuaren organoen funtzionamendua aldatzea xede duten horiek. Ez dira legezkontrako grebatzat joko, gobernuak hartutako erabakien aurkako grebak, azken lan erreformaren kontrakoak egin direnak, esaterako. Greba soziopolitikoak direnak, protesta gisara antolatu ahal izango dira beraz.
- **Abegikotasun eta solidaritate greba**, legezkontrakoa da baldin eta interes zuzenik ez dagoen. Langilearen interesa aldagai nagusitzat hartzen da greba mota honek legezkotasun baldintza izan dezan, hala adierazi zuen *Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententziak*. Bertan Konstituzio Auzitegiak adierazi zuen grebaren eta langilearen artean interes bat egon behar dela, zeharka bada ere, eta ez dela zertan laneko interesa izan behar. Beraz, “klase” bidezko lotura onartzen da, hau da, grebak lotura izan behar du langilearen ezaugarriren batekin, txikia bada ere. Konstituzio Auzitegiko doktrinak beraz, nahiko esanahi zabala egin zuen “lotura” adieraren inguruan.
 - **Arau normatibo batean ezarritakoa aldatzea xede duen greba**, ez da legezkotzat hartzen. Hau da, hitzarmen kolektibo edo laudo arbitral baten bitartez erdietsitako akordioa aldatzea xede duen greba legezkontrakoa da. Lan zuzenbidearen berezko iturri den hitzarmen kolektiboa, eta bitartekaritzaren fruitu den laudo arbitrala, zuzenbidearen iturri dira lan zuzenbidean. Beraz, horien aldaketa eskatzeko greba antolatzeak lan zuzenbidearen iturrien aurka egin ez dezan, ez dira onartzen. Halaber, LE-ren 86.3 ezarritakoaren arabera, arau normatiboen negoziazioan eragite asmo duten grebak onartzen dira. Bederen, indarrean dagoen hitzarmen kolektiboaren interpretazio zehatz bat lortzea asmo duten grebak, zein lan zuzenbidearen izaera normatiboa duten gainerako iturrien baldintzen betetzea asmo duten grebak onartzen dira.
 - **Legezko betekizunik gabeko greba**, LHED-an ezarritako baldintzak betetzen ez dituen hori da. Aurreabisurik gabekoa, adostutako oinarrizko zerbitzurik gabekoa zerbitzu publikoetan, etab.

Greba neurrigabeak langileek euren eskubideen interesen defentsaz gaindikoak diren horiek dira. Helburua langileen interesen defentsa baino, ekoizpen sektorean kalteak eragitea da³⁰. Honakoak dira:

- **Txandakako greba**, enpresako atal ezberdinek, bata bestearen ostean egiten duten greba da. Ekoizpen produkzio katean kaltea egitea dute helburu, atal guztiak, edo hainbat etenez, bata bestearen ostean. Honek enpresaren produkzioa grebak dirauen bitartean mugatzen du enpresa osoan, ez bakarrik unean-unean atal bakoitzean. Galera ekonomiko larriak eragin ditzake eta enpresaren biziraupena kolokan jarri dezake hainbat kasutan, honek etorkizunean enpresaren lan baldintzak eragin ditzakeelarik. Beraz, epe luzera begira enpresaren egoera ekonomikoaren endekapena dakar. Txandakako greba, aldizkakoaz bereizi beharra dago. Aldizkako grebak denboran zehar une zehatzetan ekoizpena etetea dakar, baina ez du etenik enpresaren eguneroko jardunean epe horiez kanpo. Dena den, enpresariak egoki jotzen duen egoeretan, grebaren neurrigabetasuna frogatu behar du. Neurrigabetasuna frogatzeko, langileek grebaren bitartez, euren interesen defentsa beharrez, enpresan kalte larriak eragitea dela frogatu behar du.
- **Greba estrategiko edo tapoi greba**, enpresako arlo garrantzitsuena etetean oinarritzen da. Arlo horrek duen garrantzia dela eta, enpresako ekoizpen prozesuan orokorrean eta gainerako ataletan eragina du. Aurretik azaldu bezala, epe luzera begira enpresaren biziraupena kolokan jarri dezake, eta gehiegizko praktika bezala hartzen da.
- **Erregelamendu grebak** lan etetea dakar, lan erregelamenduaren betetzea zorrotz-zorrotz egitean oinarritzen delako. Honek ez du langileen interesen defentsa helburu, enpresan kalte egitea baizik.

³⁰ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 7.2 artikulua; Oleart Abogados. (2017ko abuztua). LA ABUSIVIDAD DE LA HUELGA ESTRATÉGICA. Revista de Derecho vLex, 159.

GREBA ESKUBIDEA EGIKARITZEKO PROZEDURA

Greba eskubidearen egikaritzak legezko betekizunak bete behar ditu ordenamendu juridikoan. Betekizun hauek, EK-ko gainerako eskubideekin talkarik egon ez dadin bete behar dira, eskubide orok bere tokia izan dezan. Baita ere, ezin dezakete eskubidearen betetzea kaltetu gehiegizko burokraziak eraginda.

Hau kontuan hartuz, grebaren adierazpen formalak agente sozialekin eta subjektuekin orohar, berariazko akordio bat eskatzen du. Akordio horren aurretik, hala ere, prestakuntza-ekintzaren bat egin daiteke, jarrerak zehazteko edota bateratzeko, eta enpresa-kolektiboari zein herritarrei gatazka-neurriaz ohartarazteko.

1. Aurretiazko egintzak

Enpresaburuaren eta langilearen arteko gatazka sortzerakoan, berau beste bide batzuen bitartez bideratu daiteke greba deitu aurretik. Gatazka borondatezko jurisdikzioan edota derrigorrezko jurisdikzioan bideratu daiteke baldin eta lege oinarririk edota lege eskumenik duen. Horiek horrela, greba eskubideari dagokion borondatezko jurisdikzioa arautzen duen legean³¹ ezarrita daude grebaren deialdia egin aurretik negoziazio bideak agortu behar direla. Bitartekaritza-eskaeraren eta deialdiaren artean hirurogeita hamabi ordu igaro beharko dira gutxienez, eta horrek ez du eragingo eskubidea baliatzeko legez aurreikusitako epeak luzatzea edo murriztea.

Adostasuna lortu gabe negoziazio prozesua gainditu ostean, grebari buruzko informazioa helaraztea aurretiazko egintza bezala jo daiteke ere. Komunikazioa *mass media* guztiak erabiliz egin daiteke, baita batzarrak edota kontaktu bidez informazioa helarazten ere.

Sindikatuak oso garrantzitsuak dira aurretiazko eginbideetan, izan ere, langileen interesen ordezkari diren heinean, euren botere kolektiboaz baliatzen dira bai aurretiazko negoziazioak egiteko, bai greba deialdia antolatzeke.

³¹ *Lan eta Gizarte Ekonomiaren Ministerioak argitaratutako 2020ko abenduaren 10eko ebazpena, Lan Gatazken Konponbide Autonomoa arautzen duena. 15. artikulua.*

2. Greba-adierazpena

Grebaren adierazpena ezinbesteko betekizuna da greba sortzeko, eta langileek enpresaburuari jakinarazi beharko diote, lan agintaritza eskudunarekin batera. Horretarako, langileen ordezkariak, sindikatuek edota langileek zuzenean, greba hasi baino bost egun natural lehenago jakinarazi beharko diote enpresaburuari eta lan agintaritzari. Halaber, zerbitzu publikoak tartean baldin badaude, gutxienez hamar egun lehenago jakinarazi beharko da, zerbitzu publikoaren erabiltzaileek informazioaren berri izan dezaten³².

Langileek, lan zentroko edota enpresako batzar baten ostean, gehiengo sinplez greba deialdia onartu dezakete. Baita ere, langileen ordezkariak diren sindikatuek, enpresa komiteak, edota ordezkariak orohar, greba deitu dezakete. Horretarako, barne funtzionamendu arau bakoitzak ezartzen dituen baldintzak errespetatu beharko dira.

Greba deialdi orokorretan nahiz sektorekoetan, ez da beharrezkoa jakinarazpena enpresaburu guztiei banan-banan zuzentzea; nahikoa izango da horien ordezkariak edo gatazkaren eremua ordezkatzeko duen enpresaburuaren patronalari jakinaraztea. Grebaren adierazpenaren berri eman beharko zaio, halaber, agintaritza eskudunari, estatukoa nahiz Autonomia Erkidegokoa, grebari publikitate eman dagion, eta eragindako interes publikoek bermea izan dezaten.

Estatu osoko greba bada, nahikoa da grebaren berri Lan Ministeriori eta Gizarte Segurantzari ematea, baita, dagokion kasuan, Gizarte Segurantzaren eskumena jasota dutenen Autonomia Erkidegoei eta enpresaburuaren ordezkariak duten erakunde nagusiei ere.

Grebaren garapenarekin lortu asmo diren helburuak, epea, eta greba komitearen osaera derrigorrez azaldu behar dira grebaren adierazpenean.

Esan bezala, jakinarazpena alde aurretik enpresaburuari eta lan-agintaritzari eman behar zaio, greba hasi baino bost egun natural lehenago gutxienez. Hots, langileek erabakia zuzenean hartzen dutenean, aurreabisu-epea langileen ordezkariak enpresaburuari

³² 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 3.3. artikulua.

jakinarazten diotenean hasiko da. Zerbitzu publikoko enpresa bat tartean badago, aurreabisua hamar egunekoa izango da, erabiltzaileek zerbitzuan egon daitezkeen moldaketen berri izan dezaten³³.

Baldintza hauek grebak izan ditzakeen ondorio kaltegarriak murrizteko helburua du, enpresariak ekoizpen produkzio katean kalteak murriztu ditzaten. Era berean, aurreabisuak izaera negoziatzailea du, jakinarazpenak argi uzten baitio enpresaburuari, langileek greban parte hartzeko erabakia hartu dutela, eta horrek enpresaburuari bide ematen dio langileei irtenbide bat emateko, eskaintza baten bitartez.

Jurisprudentziaren arabera aurreabisua eskatzea legezkoa da eta ez du greba-eskubidearen funtsezko edukia kaltetzen, gehiegikeriak ekiditen dituelako gainerako eskubideekiko, euren babesa ahalbidetuz. Ez baita ahaztu behar, greba eskubidearen egikaritzak ez dituela gainerako oinarrizko eskubide zein eskubide orokorrak indargabetzen, sistema juridikoak oinarrizko eskubide eta eskubideen egikaritza bermatu behar baitu, proportzionaltasun printzipioarekin bat eginez³⁴.

3. Greba-batzordearen garrantzia

Gatazkan parte hartzen duten langileen ordezkariak burutzen duen organoa da, grebaren kudeaketaz arduratzen dena³⁵. Grebak dirauen bitartean negoziazioa eta gatazkaren konponbidea du helburu, hots, enpresaren edota enpresarien elkarrean, eta langileen arteko bozeramailea da.

Greba batzordea greba deitzen den lan guneko 12 langilek osatu behar dute gehienez. Dena den, ez da zehazten parte hartu behar duten langileen ezaugarriak zeintzuk izan

³³ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 3. artikulua.

³⁴ 1994ko abenduaren 19ko Konstituzio Auzitegiko 332/1994 sententzian aurreabisua ezinbesteko aldagai gisa zehazten da grebaren deialdian. Gainerako oinarrizko eskubideak, eta eskubideak babesteko tresna gisa hartzen da. Hau 1977ko 17/1977 Errege dekretuko. 3 artikuluan zehazten dela adierazten da.

³⁵ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 5. artikulua.

behar diren, nahiz eta ohikoena sindikatuen edota langileen ordezkarien bitartez osotzea da, jardunean eskarmentua duen jendea behar delako ³⁶.

Eginkizunei dagokienez, gatazka konpontzeko egiten diren jardura sindikal, administratibo edo judizial guztietan parte hartzea, akordio batera iristeko negoziatu beharko dute. Nolanahi ere, langileek edozein unetan bukatutzat eman ahal izango dute greba, eta dirauen bitartean langileen eta lan zentroaren edota ondasunen segurtasuna zaindu beharko dute.

Zerbitzu publikoak eskaintzen dituen enpresen kasuan, greba-batzordearen eginkizun nagusia greban diharduten langileek proposatzen dituzten gutxienerako zerbitzuen eskaintza negoziatzea da, agintaritza publiko eskudunarekin batera.³⁷

Greba-batzordeak beraz, langileek burutu beharreko ekintzak zehaztu ditzake, grebaren edota negoziazioaren eraginkortasuna areagotze aldera. Informazioa helarazterako EK-ko 20.1 artikuluan zehazten den adierazpen askatasunean oinarriturik, pikete informatiboak baimentzen dira, ez ordea indarkeriaren bitartez grebara batu nahi ez duten, eta lanera joan nahi duten langileen aurkako ekintzarik.

Pikete informatiboen eginkizuna, greba batzordeak negoziatzen ari dituen helburuak, grebaren zergatiak, epea, eta hari datzaion informazio guztia helaraztera mugatzen da, ezin baitaiteke bortxaren bitartez inor behartu. Maiz, gertatu izan da informazioa helarazterakoan, fisikoki pasatzen utzi ez izana, edota langilearen borondatea mugatzen saiatu izana. Hau ez litzateke jarrera egoki bat izango, eta ez litzateke informazio helaraztean kokatuko, mehatxu eta intimidazio bidezko konbentzimenduan baizik.³⁸

Informazioa aztertu ostean, langile bakoitzak erabaki behar du grebara batu edo ez. Horren irismena greban hartzen diren erabakien edota greba batzordeak lortzen dituen hobekuntzek zehaztuko dute.

³⁶ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 5. artikulua eta Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententzia.

³⁷ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 8 eta 6.7 artikulua.

³⁸ Ignacio García-Perrote Escartín. (2005eko urtarrila). *DERECHO DE HUELGA Y LIBERTAD DE EMPRESA*. *Revista Jurídica de Castilla y León*. 5. zenbakia. 13-54. orrialdeak. 20-25 artikulua.

4. Grebaren amaiera

Grebaren amaiera LHED-k zehazten du 8.2 eta 10. artikuluan. Lehenik eta bat, gerta daiteke langileek euren borondatez, greba bertan behera uztea, eta lan jarduerara itzultzea euren greba ez egiteko eskubidea baliatuz. Deialdia bertan behera uztea greba-eskubidearen baitan kokatzen den ahalmena da beraz, eta deialdia egin zuten subjektu berei eta greba-batzordeari dagokie.

Bigarrenik, gerta daiteke aldeek akordio bat lortzea euren negoziazioaren eraginez. Izan ere, jada aipatu den bezala, bi aldeak negoziazioak izateko betebeharra dute aurreabisua bidaltzen denetik. Lortutako akordioak estatutuzko hitzarmen kolektibo baten indarra, edota estatutuz kanpoko hitzarmen kolektibo baten indarra izan dezake. Beraz, estatutuzko hitzarmen kolektibo bidez egiteak LE-ren araberako betekizun juridiko-prozesalak betetzean datza, lortutako akordioak *erga omnes* izaera izanik. Estatutuz kanpoko bada, betekizun juridiko-prozesal horien gabezia dela eta, sinatzaileei ezargarri izango zaie bakarrik, *inter partes* eragina litzatekeena, alegia³⁹.

Hirugarrenik, gerta daiteke Lan Ikuskaritzak bultzatuta bitartekaritza bideratzea, edota Lan Ministerioaren proposamenez, Gobernuaren erabakiz nahitaezko arbitrajea ezartzea. Nahitaezko baldintza hau bakarrik ezarri ahalko da grebaren iraupena edo ondorioak direla eta, alderdien jarrerak estatuko ekonomian kalte larriak eragin izana. Egoera honetan, lan-jarduerari berriro ekitea erabaki ahal izango da, gehienez ere bi hilabeteko epean⁴⁰.

OINARRIZKO ZERBITZUAK

EK-ren 28.2 artikuluan zehazten da komunitatearentzako beharrezkoak diren oinarrizko zerbitzuak bermatzeko neurriak hartuko direla, greba eskubidearen egikaritza bermatzearekin batera.

³⁹ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 9. artikulua; Magdalena Nogueira Guastavino. (2017). *REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD COLECTIVA EN LAS RELACIONES LABORALES*. Albacete: Bomarzo. 537-540 artikulua.

⁴⁰ 1977ko 17/1977 Errege dekretua. 10. artikulua.

Oinarrizko zerbitzu kontzeptua era zehazgabeen idatzia dago EK-n, Lege Organiko baten garapena aurreikusten delako. Dena den, orain arte oinarrizko zerbitzuen inguruan LHED-ko 10. artikuluan zehazten da, Gobernuak, Lan Ministerioaren eskariz, greba eskubidean mugak ezarri ditzakeela bi betekizun baldin badaude: Greba zerbitzu publikoak ematen dituen enpresa batek deitua izan behar da, ematen duen zerbitzu hori ordezkazina izanik, bestalde, egoera bereziki larria izan behar da.

Lehendabiziko baldintzak oinarrizko zerbitzuei eragiten die, gizartean bereziki garrantzitsuak baitira, euren publikotasun izaerarengatik. Honen harira Konstituzio Auzitegiak ezarri izan du oinarrizko zerbitzua ez dela zertan administrazio publikoek kudeatua edo emana izan behar, edozein motatako enpresa izan daiteke, baita pribatua ere⁴¹.

Honek dakar oinarrizko zerbitzu izaera hainbat egoeretan egonagatik, maiz estatuko kontrolatik kanpo, zailagoa izatea babes neurriak ezartzea. Berriki bizi izan dugun garraio greban esaterako, garraiolari enpresak pribatuak izanagatik, estatuak esku hartze eskasagoa edo nahasiagoa izan du, ezin baititzake administrazio publikoetako bulego bateko greba batean jarri ditzakeen berme berdinak ezarri erraztasunez.

Egoera honetan adibidez, ikusi izan da administrazio publikoek poliziaren babesa eskaini izan dietela zenbait kamioi ez grebalariei, hainbat piketek indarkeria erabili izanagatik. Hau, zeharka bada ere, ulertu daiteke administrazio publikoek euren gaitasunaren barnean oinarrizko zerbitzua bermatzearen alde egin dezaketela hainbat modutan. Izan ere, gizartea elikatzea eta oinarrizko ondasunak izatea ezinbestekoa denez, estatuak esku hartzea izango du herritarrek euren beharrianak bermatuak izan ditzaten. Funtsezko osagaia beraz, enpresaren jarduerak edo ekoizpenak duen helburua da, gizartean funtsezkoa baldin bada jarduera edo ekoizten dena, oinarrizko zerbitzu izango da⁴².

⁴¹ *Konstituzio Auzitegiko 1981ko uztailaren 17ko 26/1981 sententzia.*

⁴² *Antonio Baylos Grau. (2018). SERVICIOS ESENCIALES, SERVICIOS MINIMOS Y DERECHO A HUELGA. Albacete: Bomarzo. 68-71 orrialdeak.*

1. Oinarrizko zerbitzuetan subjektua

Dagoeneko aztertu den bezala, langile bakoitzak bere borondatearen autonomia baliatuz grebara batu edo ez erabaki dezake izaera orokorrez. Baita ere, aztertu da gizartearen funtzionamendu egokirako zenbait zerbitzu edota industriek etengabeko zerbitzua eman behar dutela. Baina, zer gertatzen da gizartean oinarrizkoak diren zerbitzu edota industria hauetan jarduten duten langile guztiek greban parte hartu nahi badute? Ba al dago zerbitzua edo industria eteterik greba eskubidea egikaritzeko?

Inolaz ere ez. Oinarrizkoak diren zerbitzu hauetan, gutxieneko zerbitzuak ezarri behar dira, gizartean anabasa ekidite aldera. Gutxieneko zerbitzu hauek, jarduera etetea ekidite asmo dute, gizartean interes kolektiboko eskubideak babeste asmoz, osasun publikorako eskubidea kasu.⁴³

Lehenik eta bat, grebara batzea adostu duten langileak identifikatu beharko dira, betiere eta bakar-bakarrik, gutxieneko zerbitzuak egongo ote diren bermatzeko. Baldin eta grebara batzen diren langileek zerbitzu publikoa kolokan jarriko balute, grebara batze asmo duten langileen artean, hainbat langilek debekatua izango dute grebara batzea, gutxieneko zerbitzuak bete arte⁴⁴.

Hau kudeatzeko, Konstituzio Auzitegiak bitartekaritza eskaini dezake greba antolatzeko, bertan, grebara batze asmo duten langileek euren borondatea adierazi dezakete, eta antolaketa prestatu dezakete ahalik eta kalte gutxien eragiteko. Hala ere ez dago hau zehazten duen legerik ordenamendu juridikoan⁴⁵.

Ildo beretik, gutxieneko zerbitzuek gutxieneko langile batzuk galdatzen dituen bitartean, ez dago goragoko mugarik, langileak ez baitaude derrigortuak greban parte hartzera. Hots, gutxieneko zerbitzuetan diharduten langileek, edota grebara ez batzea erabaki

⁴³ EK-ko 43.2 artikuluan zehazten da botere publikoei dagokiela osasun publikorako eskubidea bermatzea. EK-ko 148. artikulua araberak, Autonomia Erkidegoek osasun eskumena bereganatu dezakete. Euskal Autonomia Erkidegoaren kasuan, *1979ko Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutuan*, 18. artikuluan zehazten da Euskal Autonomia Erkidegoari eta hari loturiko botere publikoek dutela osasun publikoa bermatzeko betebeharra.

⁴⁴ *Konstituzio Auzitegiko 1990eko uztailaren 2ko, 123/1990 sententzia.*

⁴⁵ *Konstituzio Auzitegiko 2016ko martxoaren 14ko 45/2016 sententzia.*

dutenek, ez dute euren greba eskubidea egikaritzen, beraz, hauek osotasunean bete beharko dute euren lan-jarduna, zatizkako betetzeak baztertzen baitira.

2. Gutxieneko zerbitzuak

Subjektuak langileak diren bitartean, gutxieneko zerbitzuak bermatu behar dituen hori agintaritzak publikoa da. Horiek horrela, *Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententziak* gobernu-agintaritzari aitortzen dio beharrezko neurriak hartzearen ardura, betiere gizartearen oinarrizko zerbitzuak bermatu aldera.

Izendapena gobernu-agintaritzak erregelamendu bidez egiten du LHED-k 10. artikuluan hala egitea ahalbidetzen diolako. Dena den, hau ez da erregelamendu eskumenarekin nahastu behar, hala egitea galdatzen da bakar-bakarrik legeak hala aurreikusten duelako⁴⁶.

Erregelamendu bidez ezarriko diren gutxieneko zerbitzuek, argi izan behar dute beharrezkoak izango diren langileak zenbat diren, gizartean kalte neurrigabea ez eragiteko adinakoa. Ezarritako bermeak eta gutxieneko zerbitzuak egoera zehatzetara egokitu behar dira, betiere bermatu nahi diren interes publikoko eskubideak eta greba eskubidea era egoki batean bermatzeko. Hots, inguruabar ezberdinek erantzun ezberdina beharko dute⁴⁷.

Langileen Nazioarteko Erakundeak gutxieneko zerbitzuen inguruan duen ikuskera esaterako, espainiar estatuko ordenamendu juridikoan ezarrita dagoena baino zehatzagoa da gutxieneko zerbitzuen izendapenari dagokionez, bertan norbanakoaren bizitza arriskuan jartzea adierazten da muga bezala⁴⁸.

Konstituzio Auzitegiak berriz, ez du zehazten era zehatz batean zeintzuk diren oinarrizko zerbitzu guztiak, edota oinarrizko zerbitzu adieraren esanahia, baina honako hauek

⁴⁶ *Auzitegi Goreneko 2012ko apirilaren 18ko sententzia. 4476/2011 helegitea.*

⁴⁷ *Antonio Baylos Grau. (2018). SERVICIOS ESENCIALES, SERVICIOS MINIMOS Y DERECHO A HUELGA. Albacete: Bomarzo.71-75 orrialdeak*

⁴⁸ *Vanesa Coscia. (2009). Derecho de huelga, servicios esenciales y protesta. Un campo de disputa por los significados. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. 3. orrialdea.*

aipatzen ditu funtsezko bezala: osasun arreta, garraioa (Hirikoa, tren bidezkoa eta aire bidezkoa) eta oinarrizko hainbat hornidura (Ura, argindarra eta gasa)⁴⁹.

Honekin loturik, estatuak eta Autonomia Erkidegoek euren aburuz ezinbestekoak diren zerbitzuak izendatu ditzake aurretiaz, gutxieneko zerbitzuak nola eta zenbat izan behar diren zehaztuz. Horrela, greba deialdirik balego, administrazio publikoak gutxieneko zerbitzuak prestatu ditzake, nahiz eta hainbat inguruabarren arabera, bestelakoak izan daitezkeen. Baita ere badago aukera jarduera bat greba deialdiaren ostean oinarrizko zerbitzu izendatzeko, betiere egoeraren larritasunari men eginez.

Bederen, jurisprudentziak eta doktrinak ez dute egokitzat jo jarduera jakin batzuetan gutxieneko zerbitzuen beharra orokorki izendatzeari, izan ere, hain oinarrizko eta funtsezko eskubide diren heinean, lege organiko baten beharra aldarrikatzen dute. Auzitegi Gorenak hainbat erregelamendu indargabetu ditu hainbat sektore oinarrizko zerbitzu bezala izendatzeagatik era iraunkor eta orokortu batean⁵⁰.

Gutxieneko zerbitzuen garapenari dagokionez, hauek era egoki baten funtzionatu behar dute maitasun edo kopuru aldetik, murriztua egonik ere. Beraz, greba eskubidea bermatzearekin batera, oinarrizko zerbitzuetan diharduten sektoreek ezin dute euren jardueran kalte ekonomiko edota ekoizpenezkorik izan.

GREBA ESKUBIDEAREN MUGAK

Greba eskubidea ez da langileak era neurrigabea eta mugagabea egikaritu dezakeen eskubide bat, ez baita ordenamendu juridikoan ezartzen den eskubide gorena, gainerako eskubideekin batera jagon behar delako.

Horiek horrela, ordenamendu juridikoan hainbat muga daude:

- **Gutxieneko zerbitzuen mantenua**, jada aipatu den bezala, ezinbestez bete beharreko muga da. JL-ko 3d. artikulua adierazten du bakar-bakarrik direla

⁴⁹ *Konstituzio Auzitegiko 1986ko apirilaren 24ko 51/1986 sententzia eta Konstituzio Auzitegiko 1986ko maiatzaren 5eko 53/1986 sententzia.*

⁵⁰ Francisco Pérez de los Cobos Orihuel. (2015eko martxoaren 12a). *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, 509 orrialdea.

eskudun langileak izendatzeko egintzei buruzko aurkaratzeei dagokienez, baita lan-agintaritzak lan-gatazka egoeretan emandako gainerako egintzak ezagutzeko ere. Hau betiere LHED-eko 10. artikularekin lotu behar da, bertan aipatzen baita Administrazio Publikoek jarraitu beharreko bidea gutxieneko zerbitzuak ezartzeko.

- **Legezkontrako eta neurritz kanpoko grebari** dagokionez, proportzionaltasunez jokatu beharra dago. Beraz, langilearen eskubideen aldarrikapenez, eta bere interesez gaindikoak diren helburuak, ezin dira onartu. Hau da, presio egiteko erabiltzen diren bitartekoek ezin dute enpresaren ekoizpen-jarduna kolokan jarri, eta ezin dezakete eragin epe luzera begira enpresaren porrota. Honek beraz, aurretik aipatutako legezko, eta neurritz gabeko greben sailkapena du oinarrian.
- **Ez da langile ordezkapenik baimentzen**, beraz, ezin daiteke grebalari baten lanpostua betetzeko beste langile bat kontratatu. Horrez gain, Lana azpikontratatuta dagoen egoeretan edota langileen lagapena dagoen kasuetan Aldi Baterako Enpresen kasuan, hainbat ezaugarri eta salbuespen kontuan hartu behar dira. Lehenik eta bat, lagapena edota zerbitzuak behar dituen enpresak, enpresa emailearekin merkatal kontratu bat sinatzen du, beraz, ez da lan kontratuak galdatzen duen pertsona fisikoaren baldintza betetzen, eta beraz, ez dago greba eskubiderik langilearen aldetik lagapena jasoko duen enpresan. Prestazioa emango duen langileak, lan kontratua lagapena egingo duen enpresarekin sinatua du. Beraz, greba eskubidea lan kontratua sinatua duen enpresarekin egin dezake langileak, eta bi enpresen artean merkatal kontratua badago, beste langile bat bidali daiteke⁵¹.
- **Langileak ezin daitezke enpresako beste langileekin ordezkatu, bai ordea enpresan aurretiaz zeuden baliabideekin.** Langileen ordezkapena gutxieneko zerbitzuekin lotuta dago, agintaritzak eskudunak zehaztu baititzake mugak. Hala ere, enpresaburuak langileen lan indarra ordezkatu dezake tresneriarekin baldin eta greba deitu baino lehen tresneria enpresan bazegoen⁵².
- **Ezin daiteke jarduera sindikala zigortu**, beraz, ez da diskriminaziorik onartzen kontratazio unean sindikatuta egoteagatik, ezta ondoren greba egiteagatik.

⁵¹ José María Goerlich Peset. (2021). *DERECHO DEL TRABAJO*. Valencia: Tirant lo blanch. 144-150 orrialdeak.

⁵² *Konstituzio Auzitegiko 2017ko otsailaren 2ko 17/2017 sententzia*

Grebalarien kasuan, greban egondako denboragatik ez da soldatarik jasotzen, baina ezin daiteke zigor ekonomikorik edota barne antolaketan zehapenik jaso greban jarduteagatik.

GREBAK DITUEN ONDORIOAK

Greba eskubidea berez egikaritzen den eskubidea da, ez baitago estatuaren erabakietara meneratua. Ikusi den bezala, estatuak zenbait egoeretan mugak jarri ditzake ordena juridikoaren garapen egokia bermatzeko, gainerako eskubideek kalterik jaso ez dezaten.

Baina ezin daitekeena egin da berau hasieratik debekatzea, aurreikusita ez dauden baldintzen artean ez badago behintzat. Horregatik, greba mota bakoitzak bere ondorio zehatzak ditu, ez dira ondorio berdina egongo greba batek betekizun juridiko-formal guztiak bete dituenean, edota legeak aurreikusten dituen betekizunak urratu baditu.

Greba eskubideak hiru subjektu ezberdinetan eragiten du: Estatuaren Gizarte Segurantzari, langileetan eta enpresaburuan.

1. Eragina Gizarte Segurantzari

Greba diharduen bitartean langileak estatuko Gizarte Segurantzarekin harreman berezia du. Hau hala da langileak ez duelako lan-jardunik egiten, eta horrek zuzenean soldata ez jasotzea dakar, kotizazioaren galerarekin batera.

Beraz, LHED-ko 6.3 artikulua araberak, etete egoera ematen da, kotizazioen ez-betetzean islatzen dena. Honek ez dakar Gizarte Segurantzatik kanpo gelditzea, bakar-bakarrik, egoera berezia dela eta, egoerak iraun bitartean, betebeharrak eta eskubideen etena. Langileak berriro ere bere jarduna abiatzen duenean, egoera grebara batu aurretik zenekora itzuliko da.

Greban dagoen bitartean, langileak ez ditu Gizarte Segurantzak eskura dituen prestazioak jasotzeko eskubiderik izango, langabezia eta elbarritasun prestazioak, esaterako. Hala ere,

osasun arretarako eskubidea ez da etengo, KE-ko 43. artikuluan oinarritzko eskubide bezala ezarria dagoen heinean, bermatua baitago.

Etete egoeran sartzeko, enpresaburuak aurkeztu behar du eskaria Gizarte Segurantzaren greban dagoen langilearen identifikazioa eta afiliazio zenbakia aurkeztuz. Honekin batera, eskarian grebaren zergatia eta hasiera data adierazi behar dira, eta aipatutako betekizunak ez betetzeak Gizarte Segurantzaren langilearen greba egoera ez islatzea dakar, honen kotizazioak bere horretan jarraituko lukeelarik.

2. Eragina langileetan

Grebara batzen den langileak bere lan kontratuaren betebeharren eta eskubideen etena du eragin zuzen bezala, bere lan indarrik gabe, ez baitago soldatarik⁵³. Beraz, langileak ez du bere lan-jarduneko soldatarik jasoko, bere oinarrian, eta soldataren osagarriei dagokienez, ez dira etengo. Hala ere, salbuespen bezala soldata osagarriaren murriztapena egon daiteke hala baimentzen duen klausularik badago, eta berau era proportzionalean murriztu beharko da.

Lan soldataren murriztapena, proportzionaltasun printzipioari jarraiki egin beharra dago jurisprudentziaren arabera. Hala, ordu eta egun bakoitzeko langileari dagokion soldata kendu behar zaio, baita soldata gehigarriak edo asteko lan egunak ere. Oporrei eta lan jaiegunei dagokienez, kontuan hartuko dira egunak eta ordaina esleitzeko⁵⁴.

Honek guztiak ez du langilearen eta enpresaburuaren arteko lan kontratua eteteko aukerarik ematen, LE-ren 54.2 artikuluan adierazten diren kontratua deusezteko arrazoirik ez badago.

Hala ere, legezkoa ez den greba batean, lan kontratuaren urrapena dago, aipatutako artikuluan betetzen diren baldintzarik badago behintzat, eta horregatik enpresaburuaren eskubidea izango da kaleraketa, edota egoki jotzen dituen zigortze-neurriak hartzea.

⁵³ *Urriaren 23ko 2/2015 Lege Dekretua, Langileen Estatuari buruzkoa*. 45. artikulua.

⁵⁴ *Konstituzio Auzitegiko 1993ko ekainaren 14ko 189/1993 sententzia*

Greban ez dauden langileek ordea, lanean jarraitzeko eskubidea dute baldintza berdinetan, baina egoerak bultzatuta baldintzen aldaketa jasan dezakete, grebak eragindako gutxieneko zerbitzuen edota bestelako beharrek bultzatuta. Beste aukera bat, greban dauden lankideek lan egin nahi duten horiei lan egiten ez uztea da⁵⁵.

3. Eragina enpresaburuan

Esan bezala, enpresaburuak ezin du greban parte hartzen duten langileen aurkako neurririk hartu, LE-ren araberako arrazoirik ematen ez bada behintzat. Honekin batera, ezin ditu greban dauden langileak ordeztu. Bederen, ez du izango langileen aldeko Gizarte Segurantzaren ekarpenik egiteko betebeharririk izango.

Enpresak beraz bere ohiko jarduna izan behar du, greban parte hartu nahi ez dutenen eskubideak bermatzeko. Hala ere, grebak indarkeriaren bitartez garapena balu, eta langileen osotasun fisikoan edota bizitzan arriskurik balu, lantokia ixteko aukera izango luke. Berdina gertatuko litzateke enpresaren ondasunen kasuan. Aipatu den bezala, enpresaren ekoizpena eta biziraupena babestu behar da.

ONDORIOAK ETA GOGOETA PERTSONALA

Greba eskubidea XXI. mendean, Europako estatu gehienetan behintzat, ordenamendu juridikoetan berme garrantzitsuenen artean kokatzen da. Espainiar estatuko ordenamenduan horrela da ere, oinarrizko eskubide izaera baitu. Honek agerian uzten du gaur egun oinarrizkoa den eskubide honek izan duen garapena, debeku arotik hasita, onarpen arotik igarota, gaur egungo legezkotze mailara iritsi arte.

Erregimen juridikoari dagokionez, EK-ko 28.2 artikulua, LHED-k eta Konstituzio Auzitegiko jurisprudentzia araugileak du abiapuntua, bertatik abiatzen baitira greba eskubidea aipatzen duten gainerako legeak, langile publikoekin lotzerakoan, kasu.

⁵⁵ Antonio Baylos Grau. (2005). *ESTUDIOS SOBRE LA HUELGA*. Albacete: Bomarzo. 111-130 orrialdeak.

Grebak duen ondorio nagusia, lan kontratuaren behin-behineko etetea da, hirugarren baten konturako lan ordaindua egitea eskakizuna izanik. Beraz, lan indarra eta soldata eteten dira. Estatuak subjektu hauei euren interesen defentsa ahalbidetzen die euren zenbait eskubide eta betebeharrak esekiz, nahiz eta hainbat muga dauden, legekontrako eta greba neurrigabea, alegia.

Norberak era indibidualean duen eskubidea den arren, pertsona bakar batek ezin dezake greba deitu ezta antolatu ere. Eskubidearen garapenean zehar ezinbestekoa da era kolektiboan jardutea, enpresa komitea bezalako organoekin batera jardun behar delarik.

Eskubidearen egikaritzea prozedura zehatz baten barruan garatu behar da, egon daitezkeen gainerako eskubideekin talka nabarmenik egon ez dadin. Betekizun hauek, legeak ezartzen dituen baldintza batzuen barruan egin behar dira, gizartean oinarrizkoak diren zerbitzu edo ekoizpen kateak ezin baitira guztiz eten, gutxieneko zerbitzuak ezarri behar direlako. Dena den, oraindik ere hutsuneak daude “funtsezko zerbitzu” adieraren inguruan, ez baitago zerrenda itxirik ezta zehaztapenik ere.

Honek argi uzten du lan zuzenbideak bereziki lotura estua duela greba eskubidearekin, hala ere, argi dago ordenamendu juridiko osoari eragiten diola. Lan arloan, berezko iturri dituen hitzarmen kolektiboak eta borondatearen autonomiaren adierazle diren gainerako iturrien babesle gisa jarduten du greba eskubideak. Honen bitartez, langileek enpresaburuari presio egiten baitiote, berari kaltegarria izan dakioken ekintza baten bitartez negoziatzeko prestutasuna adierazi dezan.

Etorkizuneko erronka bezala, LHED indargabetzea bereziki beharrezkoa dela uste dut, greba eskubideen zehaztapenei dagokienez behintzat. Hala, greba eskubidea era egoki batean eta zehaztasun osoz arautzen den lege organiko baten beharra dago. Hain oinarrizkoa eta gatazkatsua izan daitekeen oinarrizko eskubide batek, oinarri sendoak, argiak eta adostuak izan behar ditu.

Bestalde, jurisprudenziak, eta Konstituzio Auzitegiak zehazki, bere epai araugileen bitartez LHED-n zehaztutako hainbat artikulua indargabetu, eta beste batzuk zehaztu izan ditu. Gainera, oinarrizko lege baten gabezia egoteak, jurisprudenzian eta doktrinan hainbat gatazka eragin ditzake, zehaztasun ezak, interpretazio anitz izan baititzake.

Beraz LHED testuinguru jakin batean sortu zen, eta gaur egun egoera bestelakoa da. Gizartea erabat aldatu da, ez bakarrik arlo sozialean, arlo ekonomikoan eta kulturean aldaketak oso nabariak izan dira ere.

Honi aurre egiteko, idazkera berritu bat, eta gaur egungo eskari diren kezka barneratu beharko lirateke greba eskubidea arautzen duen lege organikoan. Hala, ahalik eta zehaztasun gehien ematea beharrezkoa litzateke, betiere greban diharduten langileen eta gizarte osoaren interesek ahalik eta talka gutxien jasan dezaten.

Horretarako, egokia izan liteke gizarte eragile guztiak entzutea, denen mesedekoa eta interesekoa den lege organiko bat izateko. Gizartea eta haren ohiturak, ikuskerak eta beharrak aztertu behar dira, legea eta ordenamendu juridikoa gizartearen beharren isla izan behar baita. Gainera, langile publikoak aipatzea ezinbestekoa litzateke, baita gizartean oinarrizkoak diren zerbitzuak ere. Azken hauek euren legedia duten arren, oinarrizko zerbitzuen zehaztapena eginda ez egoteak kalte nabaria eragiten die, zeharka bada ere.

Gaur egungo arazo nagusia, oinarrizko zerbitzuen zehaztasun eza da, eta maiz, hainbat erregelamendu indargabetu izan dira. Bederen, egokia da egoera jakin batzuetan eta beharrezkoa denean, malgutasuna izatea oinarrizko zerbitzuak izendatzeko, baina abiapuntua ezartzea beharrezkoa da interpretazioan eta egoera jakinetan garatzen diren gertakarien harira, bide mesedegarriena hartzen jakiteko. Gainera, segurtasun juridikoaren aldekoa izango litzateke.

Amaitzeko, grebak dituen ondorio kaltegarriak daude. Kalteak ez ditu bakarrik enpresaburuak edota Gizarte Segurantzak jasaten, langileak eta gizarteak haren osotasunean ere jasaten ditu. Horregatik, egokia izan liteke greba deitu aurretik, enpresa komiteak, pertsonal delegatuak, ordezkari sindikalak, enpresaburuaren ordezkariak eta enpresaburuak eurak, nolabaiteko eztabaida gune batean biltzea adostasuna errealitate ekonomiko zein sozialaren bidez lortuz. Gaur egun greba deitu aurretik eztabaida sustatzen den arren, ez da baliabide edota interes nahikorik jartzen horietan, eta askotan greba deitzeko aitzakia formala da.

Agian, hau nahiko utopikoa da, gizartean bizi garen heinean, gutariko bakoitzak munduaren ikuskera berezia eta bakarra duelako, gutariko bakoitzak bizi izan ditugun esperientziak bakarrak baitira. Beraz, erabateko adostasuna lortzea ezinezkoa da, agian

horregatik, etsipenak jota hasi ziren lehendabiziko greba mugimenduak, eta ondoren haren garapena industria iraultzan, zeinak historiaren garapenaren poderioz, eta ikerketa juridikoaren bitartez, beharrak eta erronkei aurre egiteko bestelako bideak garatu ziren, borondatezko arbitrajea eta eurengandik sortutako laudo arbitralak, baina oraindik badago zer ikasi eta sortu.

BIBLIOGRAFIA

Ikerketa artikulua eta aldizkariak:

- National Geographic. (2018ko abuztuaren 9a). *¿En dónde ocurrió la primera huelga de la historia?*” <https://www.ngenespanol.com/traveler/en-donde-ocurrio-la-primera-huelga-de-la-historia-egipto/> (2022ko apirilaren 5ean aztertua).
- Ignacio García-Perrote Escartín. (2005eko urtarrila). *DERECHO DE HUELGA Y LIBERTAD DE EMPRESA*. Revista Jurídica de Castilla y León. 5. zenbakia. 13-54. orrialdeak.
- Olear Abogados. (2017ko abuztua). *LA ABUSIVIDAD DE LA HUELGA ESTRATÉGICA*. Revista de Derecho vLex, 159.
- Vanesa Coscia. (2009). *Derecho de huelga, servicios esenciales y protesta. Un campo de disputa por los significados*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. 3. orrialdea.
- Francisco Pérez de los Cobos Orihuel. (2015eko martxoaren 12a). *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época.

Eskuliburuak eta doktrina:

- Teresa Giménez-Candela. (2020). *DERECHO PRIVADO ROMANO*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Jesus Maria Galiana Moreno. (1975). *LA HUELGA EN EUROPA*. Madrid: IELSS.
- José María Goerlich Peset. (2021). *DERECHO DEL TRABAJO*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Manuel Alonso Olea. (2013). *INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO*. Madrid: Civitas.
- Jean-Claude Javillier. (1982). *DERECHO DEL TRABAJO*. Madrid; IELSS.
- María Vittoria Ballesteros. (2005). *LA HUELGA DEL DERECHO SOCIAL COMPARADO*. Barcelona: Bosch.

- Mikel Aizpuru, Antonio Rivera. (1994). *MANUAL DE HISTORIA SOCIAL DEL TRABAJO*. Madrid: Siglo XXI.
- Tomás Sala Franco. (2020). *DERECHO SINDICAL*. Valencia: Tirant lo blanch
- Milla Romera, M. (2017). *LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL*. Soria, España: Universidad de Valladolid.
- Antonio Baylos Grau. (2016). *SINDICALISMO Y DERECHO SINDICAL*. Albacete: Bomarzo.
- Antonio Baylos Grau. (2005). *ESTUDIOS SOBRE LA HUELGA*. Albacete: Bomarzo.
- Antonio Baylos Grau. (2018). *SERVICIOS ESENCIALES, SERVICIOS MINIMOS Y DERECHO A HUELGA*. Albacete: Bomarzo.
- Magdalena Nogueira Guastavino. (2017). *REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD COLECTIVA EN LAS RELACIONES LABORALES*. Albacete: Bomarzo.

Legedia:

- *1791ko Chapelier Legea*
- *1776ko Turgot ediktua*
- *1791ko Frantziar Zigor Kodea*
- *1848ko Savoiako Monarkiako Oinarrizko Estatutua*
- *1859ko Sardiniar-Italiar Zigor Kodea*
- *1946ko Frantziar Konstituzioa*
- *1948ko Italiar Konstituzioa*
- *1822ko Espainiar Zigor Kodea*
- *1848ko Espainiar Zigor Kodea*
- *1870eko Espainiar Zigor Kodea*
- *1909ko apirilaren 27ko Koligazio eta Greba Legea*
- *1926ko azaroaren 26ko Errege Dekretua*
- *1928ko Espainiar Zigor Kodea*
- *1931ko abenduaren 9ko Espainiar Konstituzioa*
- *1931ko urriaren 21eko Errepublikarako Defentsa Legea*
- *1941eko martxoaren 29ko Estatuko Segurtasun Legea*
- *1944ko abenduaren 23ko Zigor Kodea*
- *1977ko 17/1977 Errege dekretua*

- *1978ko Espainiar Konstituzioa*
- *Abenduaren 11ko 2/2009 Lege Organikoa*
- *Urriaren 2ko 5/2015 Errege Dekretua, Langile Publikoaren Estatutu Orokorra*
- *Uztailaren 27ko 9/2011 Lege Organikoa, Indar Armatuaren eskubide eta betebeharrei buruzkoa.*
- *Lan eta Gizarte Ekonomiaren Ministerioak argitaratutako 2020ko abenduaren 10eko ebazpena, Lan Gatazken Konponbide Autonomoa arautzen duena.*
- *1979ko Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutua*
- *Urriaren 10eko 36/2011 Legea, Jurisdikzio Sozialeko Araubidea*

Jurisprudentzia:

- *Konstituzio Auzitegiko 1981eko apirilaren 8ko 11/1981 sententzia*
- *Konstituzio Auzitegiko 1981ko uztailaren 17ko 26/1981 sententzia*
- *Konstituzio Auzitegiko 1990eko uztailaren 2ko, 123/1990 sententzia*
- *Konstituzio Auzitegiko 2016ko martxoaren 14ko 45/2016 sententzia*
- *Auzitegi Goreneko 2012ko apirilaren 18ko sententzia. 4476/2011 helegitea*
- *Konstituzio Auzitegiko 1986ko apirilaren 24ko 51/1986 sententzia*
- *Konstituzio Auzitegiko 2017ko otsailaren 2ko 17/2017 sententzia*
- *Konstituzio Auzitegiko 1993ko ekainaren 14ko 189/1993 sententzia*
- *Konstituzio Auzitegiko 1986ko maiatzaren 5eko 53/1986 sententzia*

Euskarri digitalak eta datu baseak:

- <https://vlex.es/>
- <https://biblioteca.tirant.com/>
- <https://www-tirantonline-com>
- <http://www.aranzadidigital.es/>
- <https://dialnet.unirioja.es/>
- <https://elibro.net>
- Euskal Herriko Unibertsitateko liburutegia