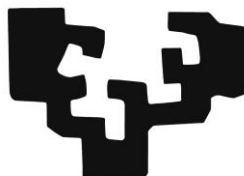


eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

ZUZENBIDE FAKULTATEA

GRADU BUKAERAKO LANA:

“Ultraaktibitatearen erreforma: hutsunea”

Egilea: Eztizen Aguirresarobe Pineda

Zuzendaria: Aitor Bengoetxea Alkorta

Gradua: Zuzenbideko Gradua

Ikasturtea: 2015/2016

AURKIBIDEA

SARRERA	5
1. ULTRAAKTIBITATEA: ERREFORMA ETA IRAGARPENAK	6-23
1.1. ERREFORMA: HUTSUNEAREN ITURRI	6-14
1.1.1. Lan erreformen testuingurua	6
<i>1.1.1.1. Legegilearen “borondatea”</i>	6
1.1.2. Negoiazio kolektiboaren erreforma	7-9
1.1.2.1. <i>Alderdi orokorrak</i>	7
<i>1.1.2.2. Aurreko erreformaren balorazioa: irakurketa positiboa</i>	7-8
<i>1.1.2.3. Aurreko erreformaren balorazioa: irakurketa negatiboa</i>	8
<i>1.1.2.4. Erreformaren xedeak</i>	9
1.1.3. Ultraaktibitatearen erreforma	9-14
1.1.3.1. <i>LE 86.3.artikulua erreformaren aurretik</i>	9-11
1.1.3.1.1. Idazkera	9-10
1.1.3.1.2. Gako nagusiak	11
1.1.3.2. <i>LE 86.3.artikulua erreformaren ondoren</i>	11-14
1.1.3.2.1. Idazkera	11
1.1.3.2.2. Gako nagusiak	12
1.1.3.2.3. Arazo praktikoak	12-13
1.1.3.2.4. Hutsuneak eragindako galderak eta zalantzak	13-14
1.2. DOKTRINA: TESIAK ETA IRAGARPENAK	14-23
1.2.1. Lege hutsunea edo esangura duen isiltasuna?	14-15
1.2.2. Jarrera kontrajarri nagusiak: tesi kontinuitak vs tesi indargabetzaileak	15-16
1.2.3. Tesi kontinuitak (“jarraizaleak edo jarraipenaren aldekoak”)	16-21

1.2.3.1. Jarraipena estatutuko hitzarmen kolektibo gisa _____	16-17
1.2.3.2. Jarraipena estatutuz kanpoko hitzarmen kolektibo gisa _____	17-18
1.2.3.3. Jarraipena kontratuzko lan baldintza gisa _____	18-20
1.2.3.4. Jarraipena lan ohitura edo usadio gisa _____	20-21
1.2.4. Tesi indargabetzaileak _____	21-23
1.2.5. Tarteko tesiak _____	23
2. JURISPRUDENTZIA: HUTSUNEA BETETZEKO AHALEGINAK _____	24-41
2.1. PRAKTIKA JURISPRUDENTZIALA KASUZ KASU _____	24-41
2.1.1. Ultraaktibitatea aurreikusten zuten salatutako hitzarmen kolektiboak _____	25-31
2.1.1.1. <i>Entzutegi Nazionalaren Sententzia, 149/2013, uztailaren 23koa</i> _____	25-27
2.1.1.2. <i>Bilboko 4. Lan Epaitegiko Sententzia, 399/13, azaroaren 26koa</i> _____	27-28
2.1.1.3. <i>Bilboko 6. Lan Epaitegiko Sententzia, 392/13, urriaren 17koa</i> _____	28-29
2.1.1.4. <i>Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Sententzia, 2059/2013, azaroaren 26koa</i> _____	29-31
2.1.2. Ultraaktibitatea aurreikusten ez zuten salatutako hitzarmen kolektiboak _____	31-41
2.1.2.1. <i>Donostiako Lan Arloko 2. Epaitegiko Sententzia, 81/2016, otsailaren 25koa</i> _____	31-32
2.1.2.2. <i>Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Sententzia, 2044/2013, azaroaren 19koa</i> _____	32-34
2.1.2.3. <i>Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2015eko irailaren 23koa</i> _____	34-36
2.1.2.4. <i>Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2014ko abenduaren 22koa</i> _____	36-41

<i>Boto partikularra</i>	38-41
3. ONDORIOAK	42-46
BIBLIOGRAFIA	47-48
JURISPRUDENTZIA	49-50

SARRERA

Lan honetan, 2012an jazotako lege erreformen ildotik, ultraaktibitatearen arauketaren aldaketa landuko da, honek eragindako hutsunea eta bere ondorioak aztertzeko asmoz. Horretarako, legea, doktrina eta jurisprudentzian murgilduko naiz, azken horrek lege hutsunearen aurrean jasan eta hartu behar izan dituen papera eta gidoia ahalik eta modu ulerterrazenean azaltzen saiatuz.

Gai honen hautapenak formakuntza gabezia bati erantzuten dio. Izan ere, nahitaezko praktiketan jabetu nintzen lan zuzenbidearen oinarriaren konplexutasunaz. Kasu baten aurrean egin beharreko lehenengo lana araudi aplikagarria zehaztea bada, lan zuzenbidean dagoen iturri eta hitzarmen kolektiboen aniztasunak gauzak zailtzen ditu. Are gehiago, ultraaktibitatearen inguruko erregelak kontuan hartzea ezinbestekoa da horretarako eta erregela horien artean hutsuneak egoteak guztia nahasten du.

Horixe da lanaren gakoa, beraz: lege hutsune bat dagoela eta bete ez denez, eztabaida ez dela itxi. Gainera, hutsuneak oso esparru zabala hartzen du eta horrek teorizaziorako marjina handia eskaintzeaz gain, juristen interesa areagotzen duela uste dut.

Lanak hiru atal nagusi ditu. Lehenengo atalean, bi azpiatal handi daude: lehenengoan, lege erreforman sakonduz, hutsunearen sorrerara joko da; eta bigarrenan, hutsune horren aurrean doktrinak planteatu zituen aurreikuspenak eta tesiak aztertuko dira.

Bigarren atalean, hutsunea betetzeko erabili diren baliabideetan sakonduko da, jurisprudentziaren eskutik eta kasuz kasu, horixe izan baita eskaini den irtenbidea. Ñabartu behar da “jurisprudentzia” kontzeptua *lato sensu* baliatu dudala eta hierarkiaren goitik beherako ordena ez dudala jarraitu, metodologikoki egokiagoa iruditu zaidalako egindako zerrendapena, sententzien azalpenak ulerterrazagoak izan daitezen.

Eta amaitzeko, hirugarren atalean, aurreko guztiaren hausnarketatik ateratako ondorioak jarriko ditut mahai gainean.

1. ULTRAAKTIBITATEA¹: ERREFORMA ETA IRAGARPENAK

1.1. ERREFORMA: HUTSUNEAREN ITURRI

1.1.1. Lan erreformen testuingurua

2012an, lege aldaketa esanguratsu bat eman zen Lan Zuzenbidearen arloan Espainian. Aldaketa hauen jomugan, bi eremu bereiz ditzakegu: lan-merkatua eta negoziazio kolektiboa.

Sistema sozioekonomikoaren sustraiko erreforma izan nahi zuen hark, emaitzatat gaur egun indarrean dirauten hiru arau izan zituen: lehena, otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege-Dekretua, lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriei buruzkoa eta 2012ko otsailaren 12an indarrean sartu zena; bigarrena, uztailaren 6ko 3/2012 Legea, lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriei buruzkoa eta 2012ko uztailaren 8az geroztik indarrean dagoena; eta hirugarrena, ekainaren 10eko 7/2011 Errege Lege-Dekretua, negoziazio kolektiboaren erreformarako premiazko neurriei buruzkoa, aurreko Legearekin batera 2012ko uztailaren 8an indarrean sartu zena.

1.1.1.1. Legegilearen “borondatea”

Aipaturiko lehen bi arauen hitzurreek agerian uzten dute legegileak erreforma hauen bitartez lortu nahi dituen helburuekiko anbizioa eta ondorioz, izango duten eragin zabala. Hain zuzen, legegileak uneoro erreformak krisi ekonomikoan testuinguratzen ditu eta txapela horren pean espainiar lan merkatuaren jasangarritasun eza hartzen du premisatzat, arlo honetan dauden arazoak egiturazkoak direla azpimarratuz².

¹ Sala autoreak (2013) honela definitzen du ultraaktibitatea: “*La ultraactividad de los convenios colectivos es, pues, la situación de vigencia prorrogada forzosa, por voluntad legal o convencional, en la que se encuentra un convenio colectivo una vez denunciado y finalizada su vigencia inicialmente pactada hasta la aplicación de un nuevo convenio colectivo o laudo arbitral sustitutivo o por un determinado tiempo (de un año) si no hay un nuevo convenio colectivo o laudo arbitral aplicable.*”

² “*A grandes males, grandes remedios*” ideia transmititu nahi duela dirudi.

1.1.4. Negoziazio kolektiboaren erreforma

1.1.2.1. Alderdi orokorrak

Negoiazio kolektiboaren erreforman arreta jarriz, aldaketak indarrean jarraitzen duen hitzarmen kolektiboarekiko deskuelgerako aukera aurreikusten du, enpresako hitzarmen kolektiboari lehentasuna eman eta ultraaktibitatearen erregimena arautzearekin batera. Legegileak esku hartze horren bitartez lortu nahi duena da negoziazio kolektiboa tresna bat izatea, oztopo bat baino, bere hitzetan. Modu horretan, lan-baldintzak enpresaren inguruabar zehatzei egokituko litzaizkie.

Horrez gain, hitzarmen kolektiboen edukia antolakuntza eta ekonomia eszenatokien aldakortasunari egokitzea bilatzen du, denboran hitzarmen kolektiboek duten aplikazioan aldaketak tarteratuz. Bide horretan, hitzarmenaren birnegoziaketa sustatu eta bere indarraldiaren amaierari aurre hartzea nahi du, egoera hori zenbaitetan gatazkatsua dela eta ez duela negoziazio prozesu baretu eta orekatu bat errazten argudiatuz.

Aukera hori posible gertatzen ez denerako, berriz, hitzarmen kolektiboek jasotako lan baldintzak “*petrifika*” ez daitezen eta birnegoziaketa akordioa gehiegi luza ez dadin, ultraaktibitateari urtebeteko³ denborazko muga ezartzen dio.

1.1.2.2. Aurreko erreformaren balorazioa: irakurketa positiboa

Ildo beretik, negoziazio kolektiboaren erreformarako premiazko neurriei buruzko 7/2011 Errege Lege-Dekretuaren hitzaurreak agerian jartzen du nola gai honetan 11/1994 Legearen bidez egindako aurreko erreforma garrantzitsuenaren helburua negoziazio kolektiboaren garapena bultzatzea zen, ordura arte legeari erreserbatutako espazioetan arauketa kolektiboa ahalbidetuz.

Erreforma haren eraginekiko, legegileak irakurketa oso positiboa egiten du hainbat zentzutan, solaskide sozialek Zuzenbideko Estatu sozial eta demokratikoaren egonkortasun eta garapenean bete duten papera goraiatzera iristen delarik.

³ Hasiara batean, 3/2012 Errege Lege-Dekretuak bi urteko epemuga aurreikusten zuen.

Halaber, solaskide sozialek euren autonomia kolektiboa ardua goresgarriaz egikaritu dutela, legeak aurreikusi zizkien ahalmenen erabilpen eraginkorra egin dutela eta errealitatearen orokortasuna enpresa eta egunerokotasunera helarazteko gai izan direla garai erraz nahiz zailenetan plazaratzen du.

1.1.2.3. Aurreko erreformaren balorazioa: irakurketa negatiboa

Txanponaren beste aldean, ordea, hiru gabezia edo arazo multzo kokatzen ditu. Lehena, negoziazio kolektiboaren egiturari dagokiona, non negoziazioaren “*atomizazioa*” eman dela deritzon, hitzarmen kolektiboen zenbateko ugarian eta aplikazio eremu murriztu eta zatituetan oinarrituz. Era berean, negoziazio kolektiboaren desegituraketa, ordena falta, eremu ezberdinetako hitzarmen kolektiboen konkurrentziaren inguruko arau argirik eza eta hitzarmen horietan arauturiko gaiena gaineratzen ditu.

Bigarren arazo taldea negoziazio kolektiboaren edukiekin eta bere bizkortasun eta dinamismoarekin lotzen du. Izan ere, ulertzen du hitzarmen kolektiboen espainiar ereduak zailtasunak erakusten dituela enpresetako lan baldintzak jasaten dituen unean uneko inguruabar ekonomiko eta produktiboetara egokitzeko. Ondorioz, enpresek oztopoak ei dituzte barne malgutasunerako neurriak hartzeko, hots, lan harremanetan aplikagarri diren lan baldintzak aldatzeko. Legegilearen aburuz, horrek eragiten du aldaketak soldata edo lanaldien ingurukoak izan beharrean, kanpo malgutasun neurri latzagoak hartu behar izatea; kaleratzeak, esaterako.

Horrez gain, negoziaketa kolektiboaren sistemari bizkortasun eta dinamismo falta egozten dizkio; bereziki, hitzarmen kolektiboen indarraldia amaitzen denean. Horren erakusle gisa aipatzen du hitzarmenak salatu ostean, berandu ematen zaiela hasiera negoziaketei eta negoziaketa horiek denboran zehar luzatzen direla, egoera blokeatuz. Hori dela eta, aurreko hitzarmen kolektiboko lan baldintzak denboran zehar mantentzen omen dira berri gabe, baldintza ekonomiko eta produktibo berriein bat etorri gabe eta enpresa nahiz langileak kaltetuz.

Hirugarrenik eta modu laburrean azalduz, ez baita gure gaiarekin zerikusirik gehien duen arazo multzoa, legitimazio erregelak aipatzen ditu, denbora luzez aldatu ez direnak. Legegileak lan merkatuan joera berriak, enpresa errealitate berriak, enpresak antolatu eta berregituratzeko modu ezberdinak edo deszentralizazio produktiboa irudikatzen ditu eta horien araberrako erreformen beharra azaleratzen du.

1.1.2.4. Erreformaren xedeak

Behin arazoen diagnostikoa mahai gainean jarrita, erreformaren xedeak zerrendatzen ditu 7/2011 Errege Lege-Dekretuaren hitzaurreak. Lehena, negoziazio kolektiboaren antolamendu egokia erraztea da, enpresarengandik gertuago egongo den eta sektore bakoitzeko egoerari hobeto egokituko zaion negoziazio kolektiboa sustatu asmoz.

Bigarrena, negoziaketa kolektiboaren dinamismo eta bizkortasuna areagotzea da, bai hitzarmen kolektiboen negoziazio prozesuetan eta baita euren edukietan ere. Horrela, legegileak deritzo, egoera ekonomiko eta soziolaboralaren aldaketetara egokitzeko gaitasuna handituko litzatekeela, enpresentzako malgutasuna eta langileentzako segurtasuna orekatuz.

Hirugarrenik, negoziazio kolektiboa errealitate berrietara egokitzeko helburua du, hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazio erregela berriak txertatuz.

Helburu horiek egikaritzeko, erreformak hiru oinarri ditu: negoziazio kolektiboaren egitura eta hitzarmen kolektiboen konkurrentzia; hitzarmen kolektiboen eduki eta indarraldien inguruko arau berriak; eta hitzarmenak negoziatuko dituzten subjektuen definizio osatuagoa.

1.1.3. Ultraaktibitatearen erreforma

Bigarren helburuari dagokionez, hau da, negoziaketa kolektiboan dinamismo eta bizkortasuna txertatzearen inguruan, Langileen Estatutuko 85, 86 eta 89.artikuluak aldatzen dira. Hala ere, praktikotasunaren bila eta lan honen mamian sakondu asmoz, ultraaktibitatearen arauketaren aldaketan jarriko dugu arreta. Horretarako, Langileen Estatutuko (aurrerantzean, LE) 86.3. artikulua aurreko eta oraingo idazkerari erreparatu behar diegu ezinbestean, lan honen ildo bideratuko duena baita.

1.1.3.1. LE 86.3.artikulua erreformaren aurretik

1.1.3.1.1. Idazkera

Irizpide kronologikoa jarraituz, LE 86.3.artikulua erreformaren aurretiazko idazkera aztertzeari ekingo diogu. Honakoa ezartzen zuen Langileen Estatutuaren Legearen testu

berritua onartzen zuen, martxoaren 24ko, 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen 86.3.artikuluak:

“(I) La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

(II) Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

(III) Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

(IV) En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”

1.1.3.1.2. Gako nagusiak

Hitz gutxitan, hitzarmen kolektiboek euren indarraldia zehazten zuten. Hau da, autonomia kolektiboa egikaritzuz, alderdiek legeak esleitutako ahalmenaren bidez negoziatu eta erabakitzen zuten zein izango zen hitzarmenaren iraupena.

Horrez gain, negoziaketak aurrera ematen ziren bitartean eta alderdien salaketarik ezean, hitzarmenaren indarraldia urtez urte luzatzen zen. Hala ere, negoziaketen jarraipena ziurtatzeko eta eztabaidak gainditzeko, prozedura orokor eta zuzenak ezarri behar ziren estatu edo autonomia erkidego mailako lanbidearteko akordioen bidez.

Laugarrenik eta itxiera klausula gisa, akordiorik lortzen ez bazen negoziazio epea gainditu ostean eta alderdiek ez bazituzten aipaturiko prozedurak baliatu edo horiek baliatu arren akordiorik erdiesten ez bazen, legeak aurreikusten zuen hitzarmen kolektiboak indarrean jarraituko zuela; betiere, kontrakorik hitzartu ez bazen. Zentzu honetan, garrantzitsua da azpimarratzea erreformaren aurreko idazkera honek bazuela itxiera klausula hau eta horrek oztopatzen zuela ultraaktibitatearen inguruko eztabaidak sortu eta arazoak airean geratzea.

Azken puntu hau da, LE 86.3.IV.artikulua hain zuzen, erreformaren bidez erabat iraultzen dena eta aldaketa esanguratsuenak eragin zituen ultraaktibitatearen ikuspuntutik. Beraz, bere idazkera berriarekin alderatzera pasako gara, aldaketaren dimentsioa mahai gainean jarri ahal izateko.

1.1.3.2. LE 86.3.artikulua erreformaren ondoren

1.1.3.2.1. Idazkera

3/2012 Errege Lege-Dekretuak LE 86.3.IV.artikulua honela aldatu zuen 14.artikuluko Sei.puntuan :

“El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo: «3. (...) Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»”

1.1.3.2.2. Gako nagusiak

Ñabartu beharra dago, nahiz eta Errege Lege-Dekretuak salaketaren ondorengo bi urteko epea aipatu, uztailaren 6ko 3/2012 Legeak urtebetekoa ezartzen duela 14.artikuluko Sei.puntuan:

“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

Ñabardurak ñabardura, aldaketa honen ondorioz, hitzarmen kolektiboa salatu eta ondorengo urtean, hitzarmen berri bat adostuta ez balego, aurrekoa indargabetuta geratuko litzateke, kontrako akordiorik ezean, eta aplikagarri suertatuko litzatekeena gaineko eremuko hitzarmen kolektiboa litzateke, halakorik egotekotan.

Idazkeren arteko alderaketan, nabarmentzen dena da aurreko araudiak salbuespentzat hartzen zuena, erreformak arau orokor bilakatzen duela, eta alderantziz, aurreko araudiaren arabera erregela orokor zena, gaur egun salbuespena dela. Lehen, hitzarmen kolektiboak, bestelako akordiorik edo salbuespenik ezean, indarrean jarraitzen zuen automatikoki; orain, ordea, hitzarmen kolektiboak, bestelako akordio edo salbuespenik ezean, indarra galtzen du automatikoki salatzen denetik urtebetera. Horrek egitatezko supostuarekiko ondorio juridikoen erabateko iraulketa suposatzen du, zehatz-mehatz, kontrako ondorioak aurreikusten direlako gertaera berarentzat.

1.1.3.2.3. Arazo praktikoak

Aldaketa drastiko horrek, praktikan, arazo ugari eragin zituen lege berria indarrean sartzean eta sorturiko zalantzak ez ziren murriztagoak izan. Praktikari dagokionez, arazo nagusienetarikoa bat izan zen aurreko legediak ultraaktibitatea arau orokor bezala aurreikusten zuenez, hitzarmen kolektibo askok ez zutela jasotzen erreferentziarik horren inguruan. Aurreko hitzarmen kolektiboa hurrengo hitzarmena iritsi zain indarrean mantentzeko borondate hori ez zuten alderdiek islatu beharrik, borondate hori legeak berak jasotzen zuelako.

Araudi aldaketarekin, ordea, autonomia kolektiboaren isilbidezko adierazpen hori desagertu egin zen eta kasu horietan aurkitzen ziren hitzarmen kolektiboak

indargabetuta geratuko ziren. Horixe zen Gipuzkoako zerbitzu pribatuen eremuan, Larruaren Merkataritzako, Ehun-Merkataritzako, Metalaren Merkataritzako, Altzarien Merkataritzako, Elikagaigintzako, Gozogintza eta Pastelgintzako, Okintzako, Jostailugintzako, Bide-Garbiketako, Garbiketako, Fruten Handizkarietako, Arrain eta Itsaskien Handizkarietako, Kiroldogien Instalakuntzetako, Salgaien Garraioetako eta Bidaiariaren Garraioetako Hitzarmen Kolektiboaren kasua, esaterako.

Bigarren kasu bat negoziatzen ari ziren hitzarmen kolektiboena izan zen, Gipuzkoako Garbiketaren Hitzarmen Kolektiboarena, kasu. Hitzarmen probintziala indargabetuta geratzean, legea jarraituz gaineko mailako hitzarmena aplikatzera pasa zen (Estatuko garbiketako, alegia), baina gaineko hitzarmen kolektiboak ez zituen aurreikusten zenbait gai garrantzitsu; soldatarena, besteak beste. Horregatik, enpresak ohar bat txertatu zien langileei 2013ko uztaileko nominetan, jakinaraziz aurrerantzean lanbidearteko gutxieneko soldata kobratuko zutela eta horren gainetik kobratutakoa “*borondatezko hobekuntza*” gisa hartu behar zela, izaera kontsolidagarri gabekoa.

Arazo gutxiago eragingo zuela zirudien hirugarren kasua da hitzarmen kolektiboek bere baitan indarrean mantentzeko klausula jasotzen zutenena. Egoera horretan zeuden Bizkaiako Metalgintzako, Eraikuntzako eta Kristau Eskolako Hitzarmen Kolektiboak. Kasu hauek lege berriko 86.3.IV.artikuluko “*salvo pacto en contrario*” supostuaren baitan kokatzen zirenez, indarrean jarraituko zutela aurreikus zitekeen. Kontrara, enpresari askok ulertu zuten legea hitzarmen kolektiboaren ondorengoa zenez, legeak gailendu behar zuela “*lex posterior derogat priori*” printzipioan oinarrituz.

1.1.3.2.4. Hutsuneak eragindako galderak eta zalantzak

Egoeraren azaleko deskribapen honetan soma daitekeen bezala, erreformak zalantza eta iritzi kontraesankor ugari eragin zituen, ez zuelako arauketa itxi bat jaso. Aitzitik, lege hutsune bat eragin zuen erreformak. Horretaz jabetuta, Molinak (2014) dioen bezala, doktrinaren gehiengoak argi zuen segurtasun juridiko falta izugarri areagotu zuela lege berriak.

Hutsuneak eragindako galderetako batzuk dira: hitzarmen kolektibo bat indargabetuko balitz, zer gertatuko litzateke bertan aurreikusitako lan baldintzekin? Eta legea indarrean sartu ondoren sinaturiko kontratuekin? Hitzarmen kolektiboek eremu lurraldetar eta funtzional desberdinak izanda, arauak gaineko mailako hitzarmen

kolektiboa aipatzean, zein eremuri egiten dio erreferentzia edota zein lehenesten du⁴? Ez balego gaineko mailako hitzarmen kolektiborik, zuzenean Langileen Estatutua aplikatzera pasako ginateke; eta beraz, Gutxieneko Lanbidearteko Soldata jasotzera pasa litezke langileak? Aurreko hitzarmen kolektiboaren baldintzak kontraturatu egingo lirateke eta beraz, aplikatzen jarraitzea posible da? Orduan, gaineko mailako hitzarmen kolektiboa edota Langileen Estatutua aplikatzeagatik, uztailetik aurrera kontratatutako langileek baldintza kaxkarragoak jasoko lituzkete enpresa berdinean lanean aritu arren?

1.2. DOKTRINA: TESIAK ETA IRAGARPENAK

Legea indarrean sartu aurretik, jada doktrina tesi ezberdinak planteatzen hasia zen, erreformaren aldaketa nabarmenez kontziente izanik. Adituek hutsunearen ondorioen gaineko iragarpen anitz egin zituzten eta baita horiei irtenbidea bilatzeko tesiak planteatu ere. Jarraian, doktrinak eskainitako proposamen teoriko horiek aztertzeari ekingo diogu.

1.2.1. Lege hutsunea edo esangura duen isiltasuna?

Eztabaida doktrinalean murgiltzen hasteko, azaldu behar da LE 86.3. artikulua idazkera modu desberdinean ulertu dela. Ondoren azalduko dugun tesi indargabetzailearen aldekoek defendatzen dute legegileak nahita utzi duela hutsunea eta berez, hutsune horrek esan nahi duena dela ultraaktibitate epea igarota, gaineko hitzarmen kolektiborik ezean, legediaren gutxienekoak aplikatuko direla (adibidez, lanbidearteko gutxieneko soldata).

Kontrara, doktrinaren beste zati batek argudiatzen du ezin daitekeela ulertu esangura duen isiltasun baten aurrean gaudenik, baizik eta lege hutsune baten aurrean *stricto sensu* gaudela. Izan ere, logikak dio hain erabaki garrantzitsua hartu izan balu legegileak, gutxienez, espreski adieraziko lukeela eta baita hori nola kudeatu azalduko lukeela ere. Jarrera honen defentsan ageri zaigu, beste batzuen artean, Olarte (2013):

⁴ Agustí eta besteen (2013) arabera, gaineko mailako hitzarmenaren aukeraketa ez da automatikoa. Posible da hautua autonomia kolektiboaren bidez egitea LE 92. artikuluko prozeduraren analogoa jarraituz, baina arauak enpresariak aukeratzea ere ahalbidetzen du, lanbideen ordezkariari jakinarazi ondoren.

“(…) para una comprensión del problema que la norma plantea, no se puede obviar que estamos ante un precepto incompleto y que hay un silencio legal en sentido estricto (no, un silencio elocuente), hay una laguna legal. Desde mi punto de vista si el precepto hubiera previsto realmente dejar sin efecto los convenios colectivos estatutarios, dada la envergadura de una decisión tal, al menos debiera haberlo dicho y debiera haber previsto la fuente reguladora de las relaciones laborales en defecto de norma colectiva.”

Lópezek (2014) ere, espreski adierazten du bat datorrela Olarterekin, “lege hutsunea” dagoela defendatuz, bai gaineko mailako hitzarmenik ez dagoenean eta baita gaineko mailako hitzarmenak eduki guztiak arautzen ez dituenen ere.

Bi jarrereren artean, azkenarekin geratzen naiz, lege hutsune baten aurrean gaudela baiteritzot. Izan ere, ordenamenduaren osotasun printzipioak⁵ inplikatzeko du ordenamendu juridikoa bera gai izatea planteatzen zaizkion kasu guztiei irtenbidea emateko. Oinarrizko printzipio honen aurka ageri zaizkigu hutsuneak, osotasun hori zulatzen dutelako.⁶ Horregatik, ez dirudi arrazoizkoena denik legegileak ordenamendua apropos zartatu nahi izana halako gai garrantzitsu batean, zeinaren ondorioa izan daitekeen langile ugariaren lan baldintzak gutxienekoak izatea.

1.2.2. Jarrera kontrajarri nagusiak: tesi kontinuitistak vs tesi indargabetzaileak

Legearen hutsunea bete edo interpretatzeko ahaleginetan, galderei erantzunak topatzen saiatu dira, besteak beste, doktrina zientifikoa, negoziazio kolektiboan parte hartzen duten alderdiak eta Lan Administrazioa. Horrek ez du ahalbidetu, baina, erantzun amankomun batera iristerik. Aitzitik, askotariko ondorio eta irtenbideak jarri dira mahai gainean; erabat kontrajarriak, sarritan.

Jarraian, doktrina zientifikoaren baitan topa ditzakegun jarrera ezberdinak aztertuko ditugu, zeintzuk bi talde handitan sailkatzen dituen Olartek (2013): batetik, jarrera kontinuitistak, hots, hitzarmen kolektiboak salatu ondoren, urtebete igaro arren,

⁵ Gaztelera, “*principio de plenitud hermética*”.

⁶ Foriers (1968) autoreak lege hutsunea eta ordenamenduaren osotasunaren arteko harremana, antinomia eta ordenamenduaren koherentziaren artekoarekin alderatzen du: “*en étudiant les lacunes, après avoir analysé les antinomies, nous passons du problème de la cohérence du droit au problème de la plénitude logique du droit, c’est-à-dire dans son caractère soi-disant nécessairement complet.*”

indarraldia mantentzen dutela defendatzen dutenak (mantentze hori emateko moduaren inguruko interpretazio ugari daude); eta bestetik, posizio indargabetzaileak edo hitzarmen kolektiboek salatu eta urtebetera indarra galtzen dutela deritzenak.

1.2.3. Tesi kontinuitistak (“jarraizaleak edo jarraipenaren aldekoak”)⁷

Tesi kontinuitistek defendatzen dutena da nahiz eta hitzarmen kolektibo batek ultraaktibitaterako epea iragan, hitzarmen kolektibo berririk adostu ez izan eta gainera mailako hitzarmen kolektiborik ez egon, lehenengo hitzarmen hartan jasotzen ziren lan baldintzek indarrean jarraitzen dutela.

Defentsa horrek, baina, oinarri ezberdinak ditu doktrinan, Olartek (2013) azaltzen duen bezala: zenbaiten iritziz, hitzarmen kolektiboak indarrean jarraitzen du arau gisa; beste hainbaten aburuz, hitzarmena indarrean mantentzen da estatutuz kanpoko hitzarmen edo kontratu kolektibo bezala; eta beste batzuen esanetan, hitzarmen kolektiboak jasotzen zituen baldintzak lan kontratu indibidualetan txertatzen dira (kontraktualizazioaren teoria deritzo).

1.2.3.1. Jarraipena estatutuko hitzarmen kolektibo gisa⁸

Tesi hau kasu zehatz baterako pentsatuta dago: gainera mailako hitzarmenik ez dagoenerako. Kasu horretan, subsidiarioki, hitzarmen kolektiboa indarrean mantenduko litzateke. Gainera mailako hitzarmen kolektiboa balego, berriz, arau orokorra aplikatuz, gainera hitzarmen hori aplikatu beharko genuke.

Doktrinaren jarrera hau oso kritikatu izan da, ez omen duelako argudio juridikorik eskaintzen, ezta legegilearen helburua errespetatzen ere. Kontuan hartu behar da, ordea, legegileak negoziazioen dinamikotasuna bermatzeko aurreikusten duen ondorio juridikoa dela gainera mailako hitzarmen kolektiboaren aplikazioa eta inola ere ez dirudi lege hutsunearen bitartez alderdiak zigortzea bilatzen denik, egitatezko egoera hori ematen ez denetan.

⁷ Tesi “*conservacionista*” deritzo Auzitegi Gorenak 2014ko abenduaren 22ko sententzian, 264/2014 kasazio helegite zb., 3.OJ.

⁸ “*Tesis de la continuidad residual como Convenio Colectivo estatutario*” deritzo Olartek (2003).

Zuzenbidearen iturri sistemari erreparatuz gero, tesi honek badu zentzurik, gainera. Modernitate printzipioari jarraiki, arau bat baldin badugu, nahiz eta honek indarrean irauteko denbora mugatua izan, ordezkatu duen arau berria eman arte, aurrekoak indarrean jarraitzen du eta ez da hutsunerik uzten, funtzio arautzailea duelako.

Estatutuko hitzarmen kolektiboen kasuan, ezaugarri berezidun arauak izanik ere, euren funtzio arautzailea ez dago arauketaren hutsuneen menpe, baizik eta, autonomia kolektiboa da hitzarmen kolektibo horien indar loteslea muga dezakeen bakarra. Olartek (2013) dioen bezala:

“Por tanto, el convenio colectivo que ha superado dicho tope máximo de ultractividad, no siendo posible la aplicación de uno superior, sigue siendo aplicable de forma residual y subsidiaria y con un rango “degradado”, que lo hace vulnerable a la concurrencia de convenios y la eventual desaparición de la unidad de negociación.”

Horrenbestez, ikuspuntu doktrinal hau legegilearen borondatearekin bateragarria litzateke eta segurtasun juridikoa bermatuko luke.

Zuzenbide konparatuan, eredu frantsesa, alemaniarra edo italiarrari erreparatzen badiogu, ultraaktibitatearen instituzioak muga gisa jokatzeko du, baina behin muga hori pasata, ez da hutsunerik ematen. Kasu gehienetan, ultraaktibitatearen muga gainditu duen hitzarmen kolektiboa kontratuko klausula bezala aplikatzen da, hitzarmenek kontratuzko izaera dutelako. Modu horretan, hitzarmenen aplikazioa mantentzen da, aplikazio hori klausula bidez eginez, baina hitzarmenen izaera juridikoa aldatu gabe.

1.2.3.2. Jarraipena estatutuz kanpoko hitzarmen kolektibo gisa⁹

Tesi honen abiapuntua da estatutuko hitzarmen kolektiboek izaera arautzailea dutela legeak hala xedatzen duelako; beraz, lege berak mugatu dezake bere indarraldia. Kontrara, lege horrek ezin izango luke bere indar loteslea mugatu, Konstituzioak aintzatesten diolako lotesletasuna.

Hori dela eta, tesi honen defendatzaileen arabera, estatutuko hitzarmen kolektibo batek salatua izan eta urtebeteko ultraaktibitate epea gaindituz gero, estatutuz kanpoko

⁹ “Tesis de la continuidad del Convenio como Convenio Colectivo extraestatutario” deritza Olartek (2003).

hitzaumen kolektibo bilakatuko litzateke automatikoki. Ondorioz, kontratu izaera izango luke eta soilik alderdi sinatzaileek ordezkaturikoak lotuko litzuzke.

Garrantzitsua da azpimarratzea ezin daitekeela interpretazio hau baliatu “maula” egiteko. Hau da, negoziatzaileek fede onez jokatu behar dute eta ezin dute hitzaumenaren estatutuz kanpoko izaera baliatu estatutuko hitzaumenek sortzen dituzten obligazioak saihesteko. Hala adierazi du Auzitegi Konstituzionalak hainbat kasutan.

Tesi honen muinera itzuliz, jurisprudentziak hainbatetan jarri du mahai gainean hitzaumen kolektibo batek Langileen Estatutuko baldintza guztiak ez betetzeak ez dakarrela adostutakoaren baliogabezia, baizik eta estatutuz kanpoko hitzaumen kolektibotzat hartuko dela, zeinak kontratu izaera eta eraginkortasun mugatua izango dituen¹⁰.

Jarrera doktrinal honen aurka agertzen diren argudioen artean, hiru nabarmen ditzakegu: a) abiapuntuarekiko desadostasuna, estatutuko hitzaumen kolektiboak ez baitu izaera arautzailea lege-xedapenez, baizik eta Konstituzioak aitortzen diolako; b) hitzaumen kolektibo aplikagarriak hasieratik LEko baldintza guztiak bete dituzenez, estatutuko hitzaumen baten aurrean geundekeela eta ez, kontratu izaera duen estatutuz kanpoko hitzaumen baten aurrean; c) hitzaumenak eraginkortasuna mugatuta izango lukeenez, ez lukeela lege-hutsunea erabat beteko.

1.2.3.3. Jarraipena kontratuzko lan baldintza gisa¹¹

Tesi honen oinarrian, lan zuzenbideko hainbat printzipio daude: duintasun profesionalerako eskubidea, kontratuzko fede ona eta enpresariaren babesteko obligazioa jasotzen dituztenak, besteak beste. Horiez gain, beste zuzenbideko printzipio batzuk topa ditzakegu; hala nola, konfidantza legitimoaren printzipioa eta bidegabeko aberastearen debekua. Izan ere, defendatzen dena da hitzaumen kolektiboa salatu eta ultraaktibitateko epemuga gainditu ondoren, kontratuzko baldintza bezala txertatzen dela. Kontraktualizazioaren edo kontraturatzearen teoria ere, baderitzo tesi honi.

¹⁰ Besteak beste, Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2006ko abenduaren 12koa, 21/2006 kasazio-helegite zb., eta 2009ko maiatzaren 28koa, 71/2008 kasazio-helegite zb., ditugu.

¹¹ “*Tesis de la aplicación del Convenio denunciado y superado el plazo máximo de ultraactividad (sin pacto en contrario) como condiciones contractuales*” deritzo Olartek (2013).

Kontrapuntu gisa, azpimarratu behar da Auzitegi Gorenak ez duela onartzen hitzarmen kolektiboek “baldintza onuragarriagoak”¹² edota “eskuratutako eskubideak”¹³ sortzea. Hala ere, Casasek (2014) defendatzen duen bezala, hitzarmen kolektiboa desagertzeak ez du suposatzen lan baldintzekin gauza bera gertatzea, lan kontratuen parte bilakatzen direlako, nahiz eta bertan ez jaso hitzarmen kolektiboarekiko igorpenik.

Gainera, Desdentadok (2015) azaltzen du kontraktualizazioak langileen eta enpresen negoziatzeko gaitasunaren arteko orekarik handiena bermatzen duela, segurtasun juridikoa eta egonkortasuna eskaintzen dizkiolako negoziazio kolektiboaren sistemari, ekonomialari batzuen esanetan.

Kontraktualizazioaren aldeko beste argudioetako bat da legeak hitzarmen kolektiboaren indar arautzaileaz xeda dezakeela, baina ez Konstituzioak onartzen dion indar lotesleaz. Kontua da argudio horrek inplizituki onartzen duela hitzarmena legean oinarritzen dela, baina doktrina konstituzionalak argi esan du Espainiar Konstituzioko 37.1.artikuluko “indar lotesle” kontzeptua “indar arautzaile” bezala interpretatu behar dela. Beraz, Konstituzioa litzateke hitzarmen kolektiboaren indar arautzailearen oinarri eta ez legea.

Bestalde, teoria honi bi kritika nagusi egiten zaizkio: batetik, baldintza horiek LE 41.artikuluaren bidez, hots, funtsezko aldebakarreko aldaketaren (“*modificación sustancial unilateral*”) bidetik, aldatu ahal izango lirakeela. Hori ez dator LE III.Tituluaaren logikarekin bat, non autonomia kolektiboaren bidetik soilik eragin daitekeen hitzarmen kolektiboaren indar loteslean.

Eta bestetik, Mirók (2015) dioen bezala, bereiztu egin beharko genituzkeela hitzarmenak indarra galdu ondoren kontrataturiko langileak, zeintzuei hitzarmeneko baldintzak ez zaizkien kontraturatuko; eta aurretik kontratatutako langileak, zeintzuei kontraktualizazioaren eragin onuragarria aplikatuko zaien. Orduan, posible izango litzateke enpresa berean, lanpostu berean dauden bi langilek, kategoria eta ezaugarri berdinekoek, eskubide ezberdinak izatea. Horrek bide emango lioke “eskala bikoitza” (“*doble escala*”) deritzonari, soilik langileak enpresan sartu diren data kontuan hartuta, batzuek gutxiago kobratuko luketelako besteek baino, adibidez.

¹² Gaztelera, “*condiciones más beneficiosas*”.

¹³ Gaztelera, “*derechos adquiridos*”.

Honen inguruan, Konstituzio Auzitegiak esana du enpresan sartzeko denbora, bere horretan, ez dela elementu objektibo, arrazoizko eta proportzioskoa langileei soldata ezberdina ordaintzeko, nahiz eta desberdintasun hori hitzarmen kolektibo batek jaso, diskriminazio horrek berdintasunerako eskubidea urratuko lukeelako¹⁴.

1.2.3.4. Jarraipena lan ohitura edo usadio gisa¹⁵

Aurrekoaren kontrara, tesi honek defendatzen du hitzarmen kolektiboak, ultraaktibitatearen epemuga pasata, jasotzen zituen lan baldintzak aplikatzen jarrai daitekeela ohitura edo usadio profesional bezala, kontratuaren lerrunera jaitsi beharrik izan gabe. Izan ere, zuzenbidearen iturri sistema kontuan hartuz, ohitura edo usadio profesionalak Zuzenbidearen iturri osagarritzat har daitezke. Beraz, lege edo hitzarmen xedapenik ezean, hitzarmen kolektiboa ohitura edo usadio modura aplikatzen jarraituko litzateke, honek arau izaera galdu gabe.

Historiari begira, esan daiteke hitzarmen kolektiboek ohitura edo usadio profesionalak euren baitan jaso izan dituztela. Kontua da hitzarmen kolektiboa iturri arautzaile gisa finkatzen joan den heinean, ohitura edo usadio horien erabilera baztertzen joan dela.

Ohiturari bi ezaugarri esleitzen zaizkio lan-zuzenbidearen alorrean: iturri osagarri izaera eta izaera “lokal eta profesionala”. Beraz, batetik, lege hutsunea betetzeko balioko liguke; eta bestetik, irtenbide egokia suposatuko luke tokian tokiko errealitatea kontuan hartuz.

Laneko ohiturak “lan komunitatearen” mandatuen adierazpenak dira, forma edozein izanik ere, komunitateak jarraitu beharreko eta derrigorrezkoa den usadiotzat hartzen duelako eta zuzenbide gisa aplikatu behar denaren sinesmen komunitarioa dagoelako.

Hori gogoan izanda, esan daiteke tesi honen planteamendua ez dela legezkontrakoa, ez ordena publikoaren kontrakoa eta ez duela legearen indargabetzerik suposatzen. Gainera, esanguratsua da Langileen Estatutuak lan-harremanen alderdi asko arautzeko,

¹⁴ Gai honen inguruan ditugu Konstituzio Auzitegiaren martxoaren 4ko 27/2004, maiatzaren 31ko 177/1993 eta maiatzaren 20ko 119/2002 Sententziak; eta Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko 2006ko uztailaren 5eko Sententzia, 95/2005 kasazio-helegite zb.; 2008ko uztailaren 22koa, 69/2007 kasazio-helegite zb.; eta 2008ko azaroaren 12koa, 4273/2007 kasazio-helegite zb.

¹⁵ “*Tesis de la degradación a costumbre o uso profesional*” deritzo Olartek (2013).

igorpena egiten duela ohiturara: esaterako, 20.2.artikuluari, zor den diligenza eta elkarlanari buruzkoa; 29.1, soldata ordaintzeko lekua eta dataren ingurukoa; 49.1.d), langilearen aurreabisuari buruzkoa dimisio kasuetan; eta 54.1.3), errendimendu arruntari buruzkoa.

A priori, badirudi planteamendu honek irtenbide egokia eskaini dezakeela, baina kontuan izan behar da indibidualki ohitura bazter daitekeela. Ondorioz, hitzarmen kolektiboari ohituraren lerruna emateak bere aplikazioa autonomia pribatuaren esku uztea suposatuko luke eta izaera inperatiboa galduko luke. Gainera, Olartek (2013) ondorioztatzen duen moduan:

“si algo precisamente ha provocado el art.86.3 ET es precisamente incertidumbre sobre la vigencia imperativa del convenio en la fase ultractiva, faltando pues en la “comunidad profesional” la convicción de la obligatoriedad de lo estipulado en el convenio.”

1.2.4. Tesi indargabetzaileak¹⁶

Orain arte azaldutako tesi horien guztien aurka, tesi indargabetzaileen arabera, behin hitzarmen kolektiboa salatu eta ultraaktibitateko urtebeteko epea agortuta, hitzarmen kolektiboak erabat galtzen du bere indarra, modu automatikoan. Horregatik, hitzarmen kolektiboa desagertu egiten da eta gaineko mailako hitzarmenik ezan edo honek arautu gabeko lan baldintzekiko gutxieneko legezko xedapenak aplikatzen dira. Ez da onartzen garai batean ondorio juridikoak sortu zituen arauaren izaera aldatzea posible denik.

Gainera, Sempereren (2012) esanetan, honek ez die soilik erreformaren aurretik ultraaktibitate klausularik jasotzen ez zuten hitzarmen kolektiboari eragiten, baizik eta baita halako klausulak jasotzen zituztenei ere, *“porque se ha querido dotar de un tope bienal”*.

Tesi honek, hitz gutxitan, legegilearen xedea interpretatzen du eta interpretazio horretatik ateratzen duen premisa da legegileak nahita utzi duela lege hutsunea, hau da, lege hutsune bat baino, isilune adierazgarri bat dela defendatzen du. Esaterako, Vicedok (2015) ondorioztatzen du legegileak bilatzen zuena tesi indargabetzailearen aplikazioa

¹⁶ Tesi *“rupturista”* deritzo Auzitegi Gorenak 2014ko abenduaren 22ko sententzian, 264/2014 kasazio helegite zb., 3.OJ.

zela, bilatzen dituen helburuak ez datozelako bat hitzarmen kolektiboaren mantentzearekin.

Autore hauek tesi kontinuiten aurka jotzen dute, argudiatuz ez direla koherenteak legeak bilatzen dituen helburuekiko eta ez litzatekeela zentzuzkoa pentsatzea, erreforma sakon baten ondoren, legegileak gauzak lehen bezala utzi nahi izan dituenik.

Goerlich eta Blascok (2015) euren burua tesi apurtzailera atxikitzen dute eta hitzarmen kolektiboak alderdien arteko oreka desagerrarazi dezakeela onartzen badute ere, defendatzen dute horrek ez dakarrela lan zuzenbideko iturrien aldaketarik, baizik eta bere horretan jarraitzen duela nahiz eta desoreka sortu lege baten derogazioagatik edo arau legal edo hitzarmenekoaren aldaketagatik.

Bestalde, *“la naturaleza de las cosas”* aipatzen dute multzo honetako autoreek, esanez ez dela onargarria hitzarmen kolektiboak ultraaktibitate epea gainditu ondoren, mutatu eta beste izaera bat hartzea, baldintza onuragarriagoak eta eskuratutako eskubideak sortzen dituen kontratuzko baldintza bilakatuz, adibidez. Kontua da Auzitegi Konstituzionala (58/85 sententzia) mintzatu dela ondorio honen inguruan, baina ez ultraaktibitateari lotuta, baizik eta estatutuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboaren harremani dagokienez. Horregatik, Olarteren (2013) iritziz, ez du zentzurik argudio hau ultraaktibitatearen gaien baliatzeak: *“por tanto, no necesariamente extrapolable a una cuestión distinta a la planteada ahora con el cambio legal”*.

Tesi indargabetzaileen argudio teleologikoari dagokionean, kontinuitetek aldarrikatzen dute legeak ez duela inon aipatzen helburua arauketa kolektiboaren iturriak desagerraraztea denik, baizik eta negoziazio kolektiboaren dinamizazioa dela xedea. Gainera, LE 86.3.artikuluko xedapenak ezartzen duen arau bakarra da ultraaktibitatearen epemuga pasata, gaineko mailako hitzarmen kolektiboa aplikatuko dela, ez arauketa kolektiboan hutsunea egongo denik.

Halabaina, LE 86.3. artikulua ez du aipatzen gaineko mailako hitzarmen kolektiborik ez badago, zer gertatzen den lan baldintzen arauketaekin eta tesi indargabetzailea aplikatuta, emaitza aurreko lan baldintzen galera izango litzateke, gutxieneoak diren eta kasu askotan Langileen Estatutuak hitzarmen kolektiboei igorpena egiten dien xedapenak aplikatu beharrean aurkituz. Horrek ekarri luke enpresariak eta langile bakoitzak egindako akordioek garrantzia berezia eskuratzea.

Zentzu honetan, Lópezek (2012) azpimarratzen du halako testuinguruak eragingo lukeen indibidualizazioa, enpresarien malgutasunerako interesak asetuz eta hitzarmen kolektiboari lan harremanak arautzeko eman zaion arauketa esparrua erabat aldatuz. Ondorioz, hitzarmen kolektiboak bere funtzionalitatea galduko luke, *inter partes* oreka bermatzeko tresna nagusi bezala.

1.2.5. Tarteko tesiak

Doktrinan, jarrera nagusien artean koka ezin badezakegu ere, tarteko jarrera bat defendatzen dutenak ere, baditugu. Benaventek (2014), esaterako, posizio honetan kokatzen du bere burua.

Bere esanetan, tesi indargabetzailea da egokiena hitzarmen kolektiboak arautzen dituen edukien osotasunaren gain aplikatzeko, baina “salbuespena” egiten da lan kontratuaren existentziarako beharrezkoak diren oinarritzko gaiekin: klasifikazioa, soldata eta lanaldia, zentzu zabalean.

Duránek (2014) ere, kontraktualizazio mugatua defendatzen du, hau da, lan kontratuaren funtsezko elementu diren soldata eta buruturiko lana soilik kontraturatzen direla dio.

2. JURISPRUDENTZIA: HUTSUNEA BETETZEKO AHALEGINAK

Aztertu dugun doktrinaren iritzien heterogeneotasunak jurisprudenzian ere badu isla. Zenbaitek ultraaktibitatearen erreformaren lege hutsunea jurisprudenziaren bitartez betetzeko aukera planteatu bazekiren ere¹⁷, epaitegietan orotariko interpretazioak maneiatu dira.

Jarraian, praktika jurisprudenzialaren emaitzetan arakaturik, kasuan kasuko praktika jurisprudenzial esanguratsuenak aztertzerako pasako gara, lege hutsunearen aurrean izan duten jokabidearen analisia eginez.

2.1. PRAKTIKA JURISPRUDENTZIALA KASUZ KASU

Entzutegi Nazionalak 2013ko uztailaren 23ko epaian argi uzten duen bezala, ezin da esan erreformaren aurretik salatutako hitzarmen kolektibo guztiek indarra galdu zutela 2013ko uztailaren 8an, ez baita hori legegileak nahi duena, baina ezin daiteke baieztatu guztiek oraindik indarrean jarraitzen dutenik ere.

Hori dela eta, kasuan kasuko azterketa egin beharra dago. Beraz, jarraian, jurisprudentziak aztertutako kasu desberdinak landuko ditugu, bi multzo handitan bereizturik: ultraaktibitate klausula zuten hitzarmen kolektiboenak eta klausularik gabekoak.

¹⁷ Are gehiago, Correak (2014) bere itzaropena agertzen du, jurisprudentziak legearen efektua apal dezan, lan harremanaren marko arautzailea mantentzearen alde: *“En esta hipótesis (LE 86.3.IV.artikuluko erregela orokorraren kontrako pakturik ez dagoenean), sólo una interpretación judicial coherente con el principio de seguridad jurídica y con la relevancia constitucional del derecho a la negociación colectiva tendría capacidad para neutralizar una aplicación estricta de la literalidad del precepto legal. No hay que olvidar al respecto que, a pesar de que la temporalidad es consustancial al convenio colectivo, éste tiene por objeto la regulación de relaciones de trabajo permanentes y, consecuentemente, es preciso garantizar que la revisión periódica del contenido convencional no vaya en detrimento de la necesaria continuidad del marco regulador previsto en la norma colectiva.”*

2.1.1. Ultraaktibitatea aurreikusten zuten salatutako hitzarmen kolektiboak

2.1.1.1. Entzutegi Nazionalaren Sententzia, 149/2013, uztailaren 23koa

Kronologikoki, ultraaktibitatearen erreformaren ondorioak islatzen dituen lehenengo sententzia Entzutegi Nazionalaren honako hau dugu. Sindicato Español de Pilotos de Lineas Aereasek Air Nostrum Lineas Aereas del Mediterraneo S.A. demandatzen du, gatazka kolektibo bat planteatuz, enpresak langileei ohar informatibo bat helarazi zielako 2013ko ekainaren 19an jakinaraziz uztailaren 8an enpresako hitzarmen kolektiboak indarra galduko zuela eta geratutako hutsunea lan araudi orokorrak (Langileen Estatutua eta gainontzeko xedapenak) eta aeronautika jardueraren araubideak (EU OPS eta gainontzeko xedapenak) beteko zutela.

Enpresako Hitzarmen Kolektiboaren¹⁸ 1.3. artikulua ezartzen zuen:

“El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, (...), y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto.

(...)

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán la cuantía alcanzada sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente.”

Entzutegiak 3/2012 Legearen Hitzarrearen irakurketa eginez, ulertzen du legegileak autonomia kolektiboari lehentasuna ematen diola hitzarmen kolektiboko baldintzak “petrifika” ez daitezen.

¹⁸ Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.Aren III Hitzarmen Kolektiboa (BOE 192 zb., 2003ko abuztuaren 12koa, 31242-31267.orr.)

Hori dela eta, magistratuek diote arreta jarri behar dela hitzarmen kolektiboa negoziatu zutenen borondatean: *“debemos llamar la atención sobre la necesidad de analizar, siempre, la concreta fórmula utilizada por los negociadores en su cláusula de ultraactividad, en orden a apreciar cuál fue, realmente, su voluntad.”*

Aztergai den kasuan, enpresak argudiatzen du hitzarmen kolektiboak aurreko legea jaso baino ez zuela egiten eta beraz, legea indargabetzearekin batera, hitzarmen kolektiboak ere indarra galduko lukeela, ezin daitekeelako hitzarmeneko 1.3.artikuluko xedapena *“pacto en contrario”* gisa ulertu.

Argudio honen aurrean eta negoziatzaileen borondatea aztertu asmoz, Entzutegiak ondorioztatzen du alderdien borondatea ez zela izan legea hitzez hitz jasotzea, besterik gabe, baizik eta hitzarmen kolektiboa, salatu ondoren ere, indarrean mantentzea. Gainera, borondate hori azaltzeko teknika gisa legearen idazkera partzialki errepikatzea baliozkotzat jotzen du eta benetan alderdien borondatea hurrengo hitzarmen kolektiboa indarrean sartu arte aurrekoaren indarraldia luzatzea izatearekin bateragarria dela ulertzen du.

Alderdien hitzarmena indarrean mantentzeko borondatea eta arauen literaltasunaz gain, Entzutegiak beste elementu batzuk ere hartzen ditu kontuan. Esaterako, aipatzen du 3/2012 Errege Dekretu-Legean, 20/2012 Errege Dekretu Legean ez bezala, legegileak hautua egiten duela *“por no hacer expresa tabla rasa con ellos”*, hitzarmenak indarrean jarraitzeko aurretiazko akordioei erreferentzia eginez. Hortik ondorioztatzen du legegilearengan jarrera aldaketa bat dagoela, *“que no es determinante, pero que ha de ser ponderada”*.

Bestalde, Entzutegiak *logika elementu* izendatzen duena dugu, zeinaren arabera, ulertuko balitz erreformaren aurretik egindako paktu edo akordioak ez direla baliozkoak, indarrean mantentzeko modua hitzarmenean jasotako klausulak eduki bereko beste klausula batzuegatik ordezkatzeko izan liteke. Horrek eraginkortasun gabezia handia suposatuko luke Entzutegiaren esanetan eta pentsaezina egiten zaio legegileak halakorik nahi izana.

Haratago joanez, Entzutegiak zenbait printzipioren aldarrikapena ere jasotzen du hitzarmenaren edukia hurrengo hitzarmen kolektibo berria indarrean sartu arte mantentzearen aldeko argudioetan. Besteak beste, negozioen kontserbazio printzipioa

eta orokorragoa den egintzen kontserbazio printzipioen arabera interpretatu beharra jartzen du agerian.

“incluso admitiendo a efectos dialécticos una cierta ambigüedad legal al respecto, ésta debe interpretarse siempre a favor de la conservación del negocio, como manifestación particular del más amplio principio de conservación de los actos según el cual “todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, entenderse en su máximo significado útil” (C. Grassetti).”

Horrez gain, argudiatzen da ez dela zentzuzkoa ultraaktibitatearen arauketaren gaineko negoziazio autonomia onartzea erreforma ondorengo hitzarmenetan eta horixe bera ukatzea erreformaren aurrekoetan. Horrek izaera dispositiboa duen LE 86.3.artikulua izaera inperatiboko bihurtuko luke, halaber.

Amaitzeko, Entzutegiak aurka egiten dio tesi indargabetzailea defendatzen dutenek baliatzen duten argudio bati. Hain zuzen, hitzarmenek indarra galtzearen aldekoek planteatzen dute erreformaren aurretik ultraaktibitate klausula aurreikusten zuten hitzarmen kolektibo asko zeudela eta horiek indarrean jarraitzen dutela ulertuz gero, erreformak ez lukeela indarririk izango. Jarrera horren aurrean, Entzutegiak argi adierazten du legegilearen borondatea eta legearen borondatearen arteko bereizketa, bigarrena lehenetsiz. Are gehiago, legearen eraginaren irismena baloratzea legegilearen lana dela dio eta ziurrenik, ponderazio ariketa hori egina izango zuela irizten du. Edozein kasutan, xedapenaren eraginkortasunak bere interpretazio judiziala baldintzatu ezin dezakeela azpimarratzen du.

Horrekin guztiarekin, Entzutegiak ebatzen du hitzarmen kolektiboak indarrean jarraitzen duela ordezkaturako duen ondorengo enpresako hitzarmena indarrean sartu arte, ultraaktibitate klausula bat aurreikusten delako lehenengoan, hori izan zelako alderdiek bere garaian adostutakoa eta legeak babestu egiten duelako borondate hori, nahiz eta arau subsidiarioak aldaketa jasan.

2.1.1.2. Bilboko 4. Lan Epaitegiko Sententzia, 399/13, azaroaren 26koa

Lehen auzialdiko beste epai bat aztertzer pasako gara, lurralde ikuspuntutik gertuago egokitzen zaiguna, Bilboko 4. Lan Epaitegiko 2013ko azaroaren 26ko epaia, non eskatzen den 2001-2003 Bizkaiako Siderometalurgia Industriako Hitzarmen Kolektiboak indarrean jarraitzen duela aldarrikatzea.

Gakoa da uziaren muina den Hitzarmen Kolektiboaren¹⁹ 2.artikuluko lehen eta hirugarren atalek ezartzen dutela:

“El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2003.

(...) El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2003, y en tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido normativo”.

Kasu honetan, Epaitegiak LE 86.3. artikulua idazkera kontuan hartuz, ebatzen du *“en el presente caso, el convenio colectivo objeto del presente procedimiento no ha decaído en su vigencia, pues, conforme al citado artículo 86.3 ET, existe pacto en contrario que lo impide”*. Salbuespenean lekua duen paktua dagoela ondorioztatzen du hitzarmen kolektiboaren irakurketa literala eginez, LE 86.3. artikuluan oinarrituz eta aztertu dugun Entzutegi Nazionalaren epaia, nahiz Bilboko 6. Lan Epaitegiko Sententzia, 392/2013, urriaren 17koa kontuan hartuz.

2.1.1.3. Bilboko 6. Lan Epaitegiko Sententzia, 392/13, urriaren 17koa

Bilboko 6. Lan Epaitegiko Sententzian, Bizkaiako Arte Grafikoen, Paper eta Kartoiaren Manipulatuen eta Editorialen Hitzarmen Sektorialeko²⁰ 2.3. artikulua aztertzen da, hitzarmenak indarrean jarraitzen ote duen ebazteko. Xedapen horrek ezartzen du:

“Denuncia

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado con un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.”

Epaitegiak kasu honetan ebatzi beharreko hiru arazoak dira: lehenengo, ea hitzarmenak benetan alderdien indarrean jarraitzeko borondatea jasotzen duen edo garai hartan indarrean zegoen legearen transkripzio hutsa egiten duen, bigarren kasuan legea indargabetzearekin batera galduko litzatekelako hitzarmenarena.

¹⁹ Bizkaiako Siderometalurgia Industriako Sektorerako Hitzarmen Kolektiboa 2001-2003 (BOB 99 zb., 2001eko maiatzaren 24koa, 8973-8986.orr.)

²⁰ Bizkaiako Arte Grafikoen, Paper eta Kartoiaren Manipulatuen eta Editorialen Hitzarmen Kolektiboa 2009-2011 (BOB 22 zb., 2011ko otsailaren 2koa, 3215-3280.orr.)

Bigarrenik, hitzarmeneko 2.3. artikulua jasotzen ote duen negoziazio maila berean (Bizkaiako Arte Grafikoen, Paper eta Kartoen Manipulatuen eta Editorialen eremuan) lorturiko produktu batek ordezkatu behar duela edo beste maila bateko negoziazioaren produktua onartzen duen ordezkapenerako.

Eta hirugarrenik, aztertzea ea 2012ko erreformak ultraaktibitatea jasotzen zuten klausulak ezabatzen ote dituen edo ez, kontuan hartuta Entzutegi Nazionalaren 2013ko uztailaren 23ko epaiak bere *opinio iuris* eman zuela dagoeneko.

Arazo horien aurrean, Bilboko Epaitegiak ulertzen du negoziazio unitateak 1994az geroztik erabaki zuela hitzarmenak indarrean jarraitzea, nahiz eta salatua izan, hitzarmenaren idazkerari berari erreparatuz.

Gainera, bigarren arazoaren inguruan, ordeztu behar duen hitzarmen kolektiboaren mailari dagokionez, ondorioztatzen du testuinguruaren interpretazio irizpidea baliatuz, aurreko hitzarmenak soilik negoziazio unitate bereko produktuek ordeztea aurreikusten duela. Ondorio hori indartzen du, Epaitegiaren ustez, aurrez alderdiek unitate jauzi hori inoiz planteatu ez izanak.

Behin ebatzita hitzarmenak indarrean jarraitzeko alderdien borondatea jasotzen duela eta ordezkatu duen hitzarmena negoziazio unitate beretik eratorriko dela, ultraaktibitate klausula indarrean ote dagoenaren inguruan, aurretiaz aztertu dugun Entzutegi Nazionalaren epaian oinarrituz, Epaitegiak ondorioztatzen du Bizkaiako Arte Grafikoen, Paper eta Kartoen Manipulatuen eta Editorialen Hitzarmen Kolektiboa indarrean dagoela eta hala jarraituko duela ordezkatu duen negoziazio unitate bereko ondorengo hitzarmena indarrean sartu arte.

2.1.1.4. Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Sententzia, 2059/2013, azaroaren 26koa

Kasu honetan, langileen ordezkariak eskatzen dute EAEko Iniziatiba Sozialeko Irakaskuntza Zentroen Hitzarmen Kolektiboa, 2008-2009, Kristau Eskolako langileei aplikagarri zaiela aldarrikatzea.

Hitzarmenaren²¹ 4. artikulua denbora eremuaren inguruan dio:

“(...) el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2008 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2009, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2010. Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2008.”

Hitzarmeneko 5. Artikuluak, “Prórroga” izenburupean, luzapenaren inguruan ezartzen du:

“el presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2009 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas”.

Salaketaren inguruan, berriz, hitzarmenaren 6. artikulua xedatzen du:

“Denunciado en forma y tiempo tal el Convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.”

Egitateak laburbilduz, 2010eko maiatzaren 13an hitzarmen kolektibo sektorial berria sinatzeko Batzorde negoziatzailea eratzen da, baina ez da akordiorik lortzen epaia ematen den egunera arte, gutxienez. Hau da, hitzarmen kolektibo berria negoziatzen ari ziren demanda tarteratzean.

Kontua da nahiz eta hitzarmena negoziatzen ari, Kristau Eskolak 2013ko uztailaren 5ean negoziatio mahaiari jakinarazten diola indarrean zegoen hitzarmen kolektiboak handik bi egunera indarra galduko duela eta ondorioz, Kristau Eskolako Zentroetan aplikatuko dena funts publikoekin erabat edo partzialki sostengatutako Irakaskuntza Pribatuko Enpresen Estatu mailako Hitzarmen Kolektiboa izango dela.

Halaber, zentroek langileei uztailean zehar bakarkako komunikazioak igorri zizkieten aldaketaren berri emanaz eta jakinaraziz 2013ko abendura arte aurreko Hitzarmen Kolektiboan jasotako zenbait baldintza mantentzea erabaki zutela.

Sententziaren oinarri juridiko aipagarrienak mahai gainean jarritz, esan behar da Auzitegiak Hitzarmen Kolektiboaren 4. artikuluan oinarrituz, argi ikusten duela

²¹ EAEko Iniziatiba Sozialeko Irakaskuntza Zentroen Hitzarmen Kolektiboa 2008-2009 (BOPV 148 zb., 2009ko abuztuaren 4ekoa, 4406)

Hitzarmenean bertan adosten dela bere indarraldia luzatu egingo dela Hitzarmen berri bat indarrean sartu arte.

LE 86.3. artikuluko idazkera aldatuaren interpretazioari dagokionez, Auzitegiak ulertzen du artikuluko bereko parrafoen interpretazio sistematiko bat eginez, negozioazio kolektiboari erabateko ahalmena esleitzen zaiola hitzarmenen indarraldia arautzeko. Gainera, azpimarratzen du artikuluko berak hitzarmenen indarraldia gai xedagarri bezala taxutzen duela.

Azkenik, hitzarmenak berak aurreikusten duenez bere indarraldia, ultraaktibitate ere ez gairela iritsi argitzen du: *“Incluso podríamos decir que es el propio convenio el que ha dispuesto su aplicación más allá del plazo de su vigencia con lo que ni siquiera estaríamos en ultraactividad.”* Hori dela eta, EAEko Iniziatiba Sozialeko Irakaskuntza Zentroen Hitzarmen Kolektiboa, 2008-2009, indarrean mantentzen denaren epaitza ematen du.

2.1.2. Ultraaktibitatea aurreikusten ez zuten salatutako hitzarmen kolektiboak

2.1.2.1. Donostiako Lan Arloko 2. Epaitegiko Sententzia, 81/2016, otsailaren 25ekoa

Interesgarria da epai hau aztertzea, kontraktualizazioaren teoria azaltzen duelako nahikoa modu argi eta laburtuan. Kasu honetan, auzia da Transportes Irurzun, S.L. enpresak langile bat kaleratzen duela, nominak eta kalte-ordaina lanbidearteko gutxieneko soldatari borondatezko plusa gehituta ordainduz, baina demandatzaileak ulertzen du aplikagarri zaiola Gipuzkoako errepide bidezko merkantzien garraiorako Hitzarmen Kolektiboa, 2007-2009.

Arazoa da salatu ondorengo urtebeteko ultraaktibitate epea gainditu ondoren, ea lan baldintza berdinak mantentzen diren edo ez jakitea. Horretarako, Donostiako Epaitegiak jurisprudentziara jotzen du; zehazki, Auzitegi Gorenaren 2014ko abenduaren 22ko eta 2015eko irailaren 23ko epaietara²², zeintzuk defendatzen duten hitzarmen kolektiboak

²² Auzitegi Gorenaren 2014ko abenduaren 22ko eta 2015eko irailaren 23ko sententziak 2.1.2.4. eta 2.1.2.3. ataletan aztertuko dira, hurrenez hurren.

indarra galdu arren, bertan jasotako lan baldintzak indarrean mantentzen direla, lan kontratua sinatzeko unean, bertan jaso baitziren.

Kontraktualizazioaren tesian oinarrituz eta Estatu mailako Hitzarmenak soldataren inguruko araubiderik jasotzen ez duenez, Epaitegiak dio salatuta zegoen Hitzarmen Kolektiboa dela aplikatu beharrekoa eta baita bertan jasotako baldintzak ere.

2.1.2.2. Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Sententzia, 2044/2013, azaroaren 19koa

Sententzia honetan, aztergai da ea Eguzki Garbiketak S.L. enpresaren erabakia, 2013ko uztailaren 8aren ondoren, Estatu mailako Hitzarmen Kolektibo sektorialak aurreikusten ez zuenean, araubide orokorra aplikatzeko, baliozkoa edo deuseza ote den.

Esan behar da, aurretik, Gipuzkoako Eraikuntza eta Lokalen Garbiketaren Hitzarmen Kolektiboa aplikatzen zuela, baina honen 4.artikuluak xedatutakoak ultraaktibitatea luzatzeko klausularik jasotzen ez zuenez eta LE 86.3 artikularen erreforma kontuan hartuta, salaketatik urtebeteko ultraaktibitate epea pasata indarra galdu zuela. Izan ere, probintzia hitzarmenak²³ 4. artikuluan ezartzen zuen:

“El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años. Su aplicación se realizará con Efectos 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora”.

Horren harira, enpresak 2013ko uztailleko nominetan, ohar bat txertatu zuen, esanez soldata lanbidearteko gutxienekoa izatera pasa zela eta hortik gora kobratutakoa borondatezko hobekuntza zela, kontsolidagarria ez zena.

Horrenbestez, Auzitegiak zehaztu beharrekoa zen ea behin ultraaktibitate epea gaindituta, Gipuzkoako Garbiketako Hitzarmen Kolektiboan jasotako baldintzak automatikoki lan kontratuetan txertatu ziren eta hala izatekotan, ea horiek estatu mailako hitzarmen kolektiboaren gainera ote dauden.

²³ Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbiketaren Hitzarmen Kolektiboa 2007-2009 (BOG 13/2008, urtarrilaren 18koa)

Kontuan hartu beharreko inguruabar garrantzitsua da, kasu honetan, estatu mailako hitzarmen kolektiboak ez dituela arautzen indargabetutako hitzarmen kolektiboak jasotzen zituen gai guztiak; besteak beste, lanaldia, oporrak, aparteko orduak, lizentzia eta eszedentziak, ordainsariak...

Inguruabar horretatik abiatuz, sententziak bi egoera bereizten ditu: estatu mailako hitzarmen kolektiboan araututa dauden gaiak eta arautzen ez dituenak. Lehenengoen kasuan, Auzitegiak dio Estatu mailako Hitzarmen Kolektiboan jasotako baldintzak aplikatu behar direla, kontrakoa LE 83.2 artikulua, modernitate printzipioaren eta Zuzenbideko iturri sistemaren aurka joango litzatekelako, eta lan baldintza horiek ezin direlako baldintza onuragarriagozat hartu, Auzitegi Gorenaren jurisprudentziak sarri errepikatu duenari jarraiki.

Bigarren kasuan, hitzarmen estatalak arautzen ez zituen gaitan, igorpena egiten maila baxuagoko negoziazio unitateetara. Baldintza hauen inguruan, Auzitegiak erabakitzen du langileek aurreko hitzarmen kolektibo probintzialeko baldintzak mantenduko dituztela epemugarik gabe, hitzarmen kolektibo probintzial berri bat sinatzeko negoziazioek iraun bitartean; eta betiere, hitzarmen kolektibo estatalak arautu gabeko gaitan.

Ondorio horretara iristeko, bi argudio nagusi eskaintzen dira: batetik, lege hutsunea ematen den markoan topatzen dela irtenbidea, hots, negoziazio kolektiboarenean eta hori dela negoziatzaileen borondatea eta konstituzioko nahiz nazioarteko hainbat eskubide, printzipio eta balore gehien errespetatzen dituen.

Bestetik, adierazten du enpresaren jarrerak modu argian kaltetuko lukeela negoziazio kolektiboa, enpresa bakoitzak negoziatu ahal izango litzatekelako baldintzak langileekin zuzenean eta horrek asko okertuko luke euren egoera, bateragarri suertatzen ez dena Zuzenbideko Estatu Sozial eta Demokratikoarekin, lanaren garrantzia konstituzionala kontuan izanda.

Gainera, kontuan hartu behar da legegileak erreformarekin lortu nahi duena negoziazio kolektiboari bultzada bat ematea dela eta enpresaren jarrerak juxtu kontrakoa lortu nahi duela dirudi.

Atentzioa ematen du, bestalde, Auzitegiak genero ikuspuntutik egiten duen arrazoiketak, argudiatuz enpresako langileen gehiengo nabarmena emakumeak direla eta enpresaren erabakiak gizartearen sektore bat kaltetuko lukeela (emakume

garbitzaileena, alegia), zeinak ez duen kualifikazio gehiegirik eta gainontzeko langileek baino baldintza okerragoak dituen. Modu honetan azpimarratzen da hitzarmen kolektiboan jasotako hainbat eskubide galtzeak emakume horien osasuna kaltetu dezakeela eta lana eta familia uztartzeko zailtasunak eragin.

Bigarren argudio multzoan, bi printzipio orokor azpimarratzen dira: fede ona eta kontratuen prestazioen ekibalentzia. Lehena aipatzen da enpresak entzungor egiten diolako Elkarte patronalaren iritziari, zeinak aholkatzen zuen “*ad cautelam*” langileei aurreko hitzarmeneko baldintzak mantentzea, auzitegiek esango zutenaren esperoan.

Gainera, enpresak aurrez langileen ordezkariari kontsultatu gabe eta azalpenik eman gabe, lan baldintza batzuk mantentzea eta beste batzuk ez erabaki zuen, Kode Zibileko 1256 eta 1258. artikulua urratuz, non negoziatzeko fede ona eta negozio juridikoaren aldaketa alde bakarraren esku ez geratzea jasotzen diren.

Aldi berean, kontratuen prestazioen ekibalentzia printzipioa urrapena aldarrikatzen da, langileen lana eta enpresaren ordainsariaren artean dagoen obligazio sinalagmatikoan oinarrituz. Hau da, langileen ordainsariak murriztearekin bat langileek burutu beharreko lan kopurua murriztu beharko litzateke ezinbestean, ekibalentzia errespetatua izateko.

Horregatik guztiagatik, Auzitegiak ebazten du enpresaren erabakia deuseza dela, lan baldintzen funtsezko aldaketa suposatzen duelako eta ez delako LE 41. artikulua jarraitu.

2.1.2.3. Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako I. Sekzioko Sententzia, 2015eko irailaren 23koa

Aurreko epaian gatazkaren objektua garbiketa enpresa baten erabakia bazen, oraingoan demandatzaileek eskatzen dutena da Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbiketaren Hitzarmen Kolektiboak indarrean jarraitzen duela aldarrikatzea, bere eraginpean dauden enpresa eta langile guztiekiko. Hortaz, aztergai dena da indarraldi epea gainditu zuen eta erreformaren aurretik salatuta zegoen estatutuko hitzarmen kolektibo honen edukia eraginkortasun ultraaktiborik ba ote duen.

Hasteko, azaldu behar da, aurreko epaiaren azterketan azaldu bezala, Hitzarmenaren²⁴ 4.artikuluak, indarraldiaren ingurukoak, ez zuela ultraaktibitatea luzatzeko klausularik aurreikusten, honakoa ezartzen zuelako:

“El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años. Su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de noviembre de 2009, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora”.

Bigarrenik, Auzitegi Gorenak ñabartzen du demandatzaileen benetako pretentsioa ez dela Gipuzkoako Hitzarmen Kolektibo indargabetu hori formalki indarrean mantentzea, baizik eta hitzarmenean jasotzen ziren lan baldintzak mantentzea.

Hori dela eta, hurrengo azpiatalean sakonago aztertuko dugun Auzitegi Gorenaren 2014ko abenduaren 22ko sententziari egiten dio erreferentzia, zeinak *“tesi kontserbazionista”* aplikatu zuen, esanez hitzarmen kolektiboaren baldintzak ez direla hitzarmenak indarra galtzean kontraktualizatzen, baizik eta *“lehenengo minututik”*, hots, lan-harremana sortzen denetik daudela kontratuan txertatuta.

Horregatik, LE 86.3. artikuluari jarraiki Estatuko Hitzarmen Kolektibo sektoriala aplikatuko da, baina arautzen ez dituen eta bereziki garrantzitsuak diren gainontzeko gaietan, aurreko hitzarmen kolektiboak ezarritakoa aplikatuko zaie hitzarmen horren indarraldian kontratua sinatu zuten langileei, sinatu zutenetik baldintzek euren kontratuetan dirautelako.

Ez dakigu zer gertatzen den, ordea, ondoren sortutako lan harremanetan. Orain arte aztertutako epaiak ez dute horren inguruko ezer esan eta epai honek egoera horri aipamen egiten badio ere, ez da funtsa aztertzeraz sartzen. Izan ere, ulertzen du auzitegiari eginiko kontsulta bat litzatekeela, eduki eraginkor eta gaurkoturik gabea, ez dagoelako frogatuta sektorean langile berriak sartu direnik, ezta halakorik egotekotan baldintza okerragoak dituztenik ere; beraz, egoera hipotetiko baten aurrean geundekeela eta akzio falta legokeela ebazten du.

²⁴ Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbiketaren Hitzarmen Kolektiboa 2007-2009 (BOG 13/2008, urtarrilaren 18koa)

Honekin guztiarekin, laburbilduz, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren azaroaren 19ko 2044/2013 sententziarekin bat etorriz, Auzitegi Gorenak ebazten du hitzarmen kolektibo probintziala indargabetuta dagoenez, Estatu mailako hitzarmena dela aplikagarri, printzipioz. Hala ere, hitzarmen estatalak arautzen ez dituen gaietan, indargabetutako hitzarmen probintzialean jasotzen ziren lan baldintzak aplikatuko zaizkie, azken hau indarrean zegoen bitartean kontratua sinatu zuten langileei, baldintzak kontraturatuta dituztelako. Beste kontu bat da zer gertatzen den hitzarmena indargabetu ondoren lanean hasitakoekin, zeintzuen egoera argitzera ez den sartzen Auzitegia.

2.1.2.4. Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2014ko abenduaren 22koa

Atención y Servicios SL (ATESE) enpresak bertako langileei 2013ko uztaileko nomina bi zatitan banatu zien, uztailaren 1etik 7ra bitartekoa enpresako Hitzarmen Kolektiboaren arabera ordaindu zien, baina 8tik 31ra bitartekoa Langileen Estatutuaren arabera. Hori dela eta, hainbat sindikatuk eskatu zuten enpresaren erabakia deuseza, justifikatu gabea eta zuzenbidearekin bat ez zetorrena deklara zedin.

Balear Uharteetako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2013ko abenduaren 20ko epaiak arrazoia eman zien langileen ordezkari, EAeko Justizia Auzitegi Nagusiaren 2013ko azaroaren 26ko epaian oinarrituz, zeinak ezartzen zuen hitzarmen kolektibo berria negoziatu bitartean, soldata ordaintzeko baldintzak mantendu egin behar direla. Epai honen aurka, enpresak kasazio helegitea tarteratzen du, emaitzat jarraian aztertuko dugun sententzia duena.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salak tesi kontserbatzailearen alde egiten du gainera mailako hitzarmen kolektiborik ez dagoen kasurako, tesi indargabetzaile edo apurtzailea (“*rupturista*”) juridikoki egokia ez dela adieraziz. Izan ere, Auzitegiaren arabera, tesi apurtzailea aplikatzeak ondorio kaltegarriak eragingo lituzke.

Hasteko, Estatuko araudi orokorra aplikatuz lan baldintzak aldatzeak kontratu edo negozio juridikoaren oinarriak aldatuko lituzke. Horrek negozioaren eraginkortasunerako betekizunak kolokan jartzen ditu, kontratuaren objektua eta obligazioaren kausa aldatzea suposatuko bailuke.

Gainera, lan-harremana kaltetuko luketen hainbat adibide praktiko aipatzen ditu Auzitegiak, zeintzuen artean nabarmen ditzakegun langileek lanbidearteko gutxieneko soldata jasotzea, egiten duten lana eta duten titulazioak axola izan gabe; langileak edozein lan mota egitera behartuak izateko aukera; legezko gehieneko lanaldia aplikatzea; ordutegi eta malgutasun klausulak efekturik gabe geratzea; edota enpresariak langileak santzionatzeko ezintasuna, baldin eta kaleratzeko arrazoi nahikorik ez balego.

Oso ondorio larriak dira Auzitegiak aipatzen dituen hauek, lan harremana osatzen duten alderdi garrantzitsuenengan eragina dutenak eta lan-kontratu bakoitzaren funtsa goitik behera alda dezaketenak, alderdien (eta batez ere, alderdi ahulenaren) kaltetan.

Gainera, eztabaidagarria iruditzen zait halako baldintzetan atzera egite batek ez ote lukeen gizartearen arbuizatzea jasango eta bake soziala arriskuan jarriko, Legearen hitzaurrean deskribatzen den krisi testuinguruan, kaltetze honek eragin larriak izango lituzkelako gizartearen gehiengoaren gain (langileen gain).

Behin tesi indargabetzailearen aurkako argudioak azalduta, tesi kontinuitaren aldeko nabarmenenak mahai gaineratzea komeni da. Guztiaren atzean dagoen ideia nagusia da langile bakoitzaren lan baldintzak lan kontratuan jasotzen direla.

Hori ondorioztatzeko, Auzitegiak doktrinaren sektore bat aipatzen du, zeina (lan harremanaren iturriak ezartzen dituen) LE 3. artikulutik abiatzen den, iturrien artean bereizketa hau eginez: iturriak zentzu normatiboan (a) eta b) hizkiak); eta iturriak zentzu obligazionalan (c) hizkia). d) letran jasotako ohitura eta usadioek, aldiz, paper subsidiarioa dutela baieztatzen da. Iturrien bereizketa horretatik, Auzitegiak ondorioztatzen du langileen lan baldintzak lan kontratuan arautzen direla, hori bata iturria obligazio ikuspuntutik. Hala da lehenengo unetik, gainera, lan kontratuak funtzio bikoitza duelako, kontratua den heinean: eratzaileria eta arautzaileria.

Hori bai, hitzarmen kolektiboak indarra galtzen duenean eta ondorioz, araua babesteko funtzioa betetzeari uzten dionean, kontratuan jasotzen diren lan baldintzak LE 41. artikuluko prozeduraren bidez aldatzea posible litzateke. Beraz, printzipioz, hitzarmen kolektiboa indarrean zegoen bitartean lan kontratua sinatu zuten langileek bertako baldintzak mantenduko dituzte, ez badira LE 41. artikuluan jasotako prozeduraren bidez aldatzen.

Egoera aldatu egiten da, ordea, hitzarmenak indarra galdu ondoren lanean hasten direnen kasuan. Izan ere, Auzitegiak dio kasu horretan, hitzarmen kolektiboak eskaintzen zuen babesik ez dutela izango.

Horrek zer esan nahi du, baina? Zuzenean Langileen Estatutuan jasotako gutxieneko baldintzak aplikatzea posible izango dela? Hitzarmen kolektiboaren babespean dauden langileak eta babespean ez daudenak egon daitezkeela enpresa berean, eta beraz, lan berdinagatik (edo gehiagorengatik, posible delako lanaldia luzatzea Estatutuan jasotako mugetaraino) soldata desberdina (baxuagoa) kobratzen dutenak egon daitezkeela? Badirudi baietz.

Auzitegiak halako eskala bikoitza²⁵ eta diskriminazio arazoaren sorrera aurreikusten du, baina ez da sartzan irtenbide bat topatzen ahalegintzera, baizik eta soilik fede onez negoziatzeko betebeharra gogorarazten du.

Airean geratzen da, beraz, hitzarmen kolektiboa indargabetuta geratzen denetik aurrera lanean hasiko direnen egoera. Etorkizunera begira, segurtasun juridiko falta izugarri antzematen da, baina ez da irtenbiderik eskaintzen ez legegilearen, ez epaitegi edo auzitegien aldetik, nahiz eta Auzitegi Gorenak berak onartu eskala bikoitza edota diskriminazioaren tamainako arazoak suerta daitezkeela.

Boto partikularra

Auzitegi Gorenaren sententzia honek lau boto partikular²⁶ ditu, gaiaren inguruan adituen adostasun falta agerian geratzen delarik. Hala ere, boto partikularretako batek lau atxikipen ditu eta esan daiteke argudio juridikoetan gehien sakontzen duena dela.

Horregatik, Antonio V. Sempere Navarro magistratuak aurkeztutako eta Jesús Gullón Rodríguez presidentearen eta José Luis Gilolmo López, José Manuel López García de la Serrana eta Jesús Souto Prieto magistratuen atxikipena duen boto partikularra aztertzerako pasako gara.

²⁵ Ik. 1.2.3.3. atala (17-18.orr.)

²⁶ Boto partikularrak: lehena, Luis Fernando de Castro Fernández magistratuak azaltzen du; bigarrena, Miguel Ángel Luélmo Millán magistratuak; hirugarrena, Antonio V. Sempere Navarro magistratuak aurkeztzen du eta Jesús Gullón Rodríguez presidentea eta José Luis Gilolmo López, José Manuel López García de la Serrana eta Jesús Souto Prieto magistratuak atxikitzen zaizkio; eta laugarrena, Milagros Calvo Ibarlucea magistratuak aurkeztzen du.

Hasteko, bozka honen arrazoia da, egilearen aburuz, Auzitegi Goreneko Salak desagertutako hitzarmen kolektiboaren eduki guztiak bizirauteko doktrina bat eraiki duela, uzia soilik soldaten ingurukoa zenean.

Desadostasunaren oinarria identifikatu ostean, Sempere Navarroken bozka partikularrak bi ñabardura egiten ditu sententziak emandako argudioak eztabaidatzen hasi aurretik. Batetik, agerikoa den zerbait azpimarratzen du, hots, ezin daitezkeela argudio juridikoak eraiki emaitza bat bilatzen delako, legeak esandakoari entzungor eginez: *“No cabe construir unos argumentos ad casum para alcanzar la solución deseada a costa de prescindir del mandato de las propias leyes.”* Bestetik, argi uzten du ez datorrela bat kontraktualizazioaren teoriarekin, nahiz eta ez duen tesi kontserbazionista bere osotasunean arbuiatzen: *“no se comparten las premisas fundamentales de la solución “conservacionista”, en su versión contractualizadora”*.

Behin zehaztapenak eginda, sententziaren errotzat hartzen dituen lau ideia nagusi zerrendatzen ditu, bakoitzaren inguruko desadostasunaren zioak azalduz. Lau ideia horiek dira: printzipio autonomista, eskubide eta obligazioen araubidearen kokapena, lan kontratuaren izaera arautzailea eta hitzarmenaren eta bere edukiaren desagertzea²⁷.

Printzipio autonomistarekiko, Sempere Navarrok kritikatzeko duena da sententziak baieztatzea Kode Zibileko 1255. artikuluko printzipio horrek berak *“rige plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral”*. Izan ere, magistratuak defendatzen du printzipio autonomista oso modu murriztuan aplikatzen dela lan zuzenbidean. Horretarako, hainbat argudio eskaintzen ditu, non lan zuzenbidearen oinarritzko ideia batzuk azaleratzen diren. Beste batzuen artean, aipatzen du lan zuzenbidean ez dagoela kontratu zibiletan dagoen adina aukera lege aplikagarria baztertzeko; kontratu zuzenbidean alderdien berdintasun egoera premisa izan arren, lan zuzenbidean subordinazio egoera dagoela oinarrian; gaur egun, lan kontratuen paper arautzailea oso eskasa dela...

Laburbilduz, Sempere Navarrok adierazi nahi duena da sententziaren tesiak kontratuari benetan duena baino balio handiagoa eman diola, kontuan hartu behar direlako lan zuzenbideko inguruabarrak. Egia da autonomiaren printzipioa mugatuago

²⁷ Boto partikularrak hitzez hitz jasotzen ditu: *“Principio autonomista”*, *“Sede de la regulación de derechos y obligaciones”*, *“El contrato de trabajo como regulador”* eta *“Desaparición del convenio y de su contenido”*.

dagoela lan zuzenbidean, magistratuak azaltzen duen bezala, baina ez dut uste sententziak aurkakorik aditzera eman nahi duenik, bera baita muga horien existentzia onartzen lehena, adierazten duenean autonomia mugatzen duten arauak ugariagoak direla lan zuzenbidean, beste adarretan baino.

Sententziaren bigarren ideia nagusiari helduz, eskubide eta obligazioak non araututa dauden aztertzerakoan, Auzitegiak literalki dio: *“Para responder a la pregunta ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador? La respuesta es clara: en su contrato de trabajo”*.

Baieztapen hau ukatzen du Sempere Navarrok, azalduz lan baldintzak ez direla kontratuan arautzen, baizik eta LE 3.artikuluko iturri sistemaren arabera arautzen direla eskubide eta obligazioak. Horregatik, kontratuko lan baldintzak Konstituzioaren eta gainontzeko ordenamenduaren arabera, nahiz mugak dituen alderdien arteko akordioaren bidez eta usadio, ohitura eta enpresarien emateen bidez arautzen direla defendatzen du.

Esango nuke argi dagoela laneko eskubide eta obligazioen iturri Sempere Navarrok zerrendatzen dituen guztiak direla, lan harremanen nondik norakoak zehazteko guztiak kontuan hartu behar direnak, baina beste kontu bat da iturrien arteko harreman horiek nola artikulatzen diren eta artikulazio horretan hutsune bat sortzen bada (kasu honetan bezala, ez dagoelako gaineko mailako hitzarmen kolektiborik), hori betetzeko ezinbestean interpretazioaren planora salto egin behar dela eta bertatik irizpide ahalik eta zentzuzkoenak baliatuz, egoera berezi baten aurrean egotearen kontzientziatik, alternatiba egokiena planteatzen ahalegintzea.

Kontratuaren izaera arautzailea eta honek hitzarmen kolektiboarekin duen harremanari dagokionez, Sempere magistratuak argi utzi nahi du hitzarmen kolektiboek ez dutela bizitza propioa eskuratzen, lan kontratu bakoitzean txertatuz: *“El contenido de un convenio no cobra vida independiente, convirtiéndose en contractual, cuando se convierte en realidad respecto de cada contrato de trabajo”*. Kontua da Auzitegiak sententzian kontraktualizazioaren teoria defendatzen duenez, adierazten duela

“(legeak eta hitzarmen kolektiboek baldintzak babesteko betetzen duten paperak) no nos debe llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 ET.”

Sententzian eta boto partikularrean ageri diren bi jarrera aurkajarrietan ikus dezakegu kontraktualizazioaren aldeko nahiz kontrako posizioaren oinarria zein den. Azken ideiarekin, Sempere Navarrok aurkako jarrera horretan sakontzen du, laburtuz, adieraziz lan harremanen sisteman iturriek ez dutela izaera aldatzen eta xedapen arautzaileak lan kontratuetan proiektatzeak ez dakarrela horien kontraktualizazioa.

Sententziarekiko desadostasunak argituta, boto partikularrak eskaintzen duen alternatiba da kasuan kasu aztertu beharra dagoela, nahiz eta gustatuko litzaigukena ez izan. Eta kasu honetan, zehazki, Sempere Navarrok eta atxikitzen zaizkion gainontzeko magistratuek azaltzen dute hitzarmenaren biziraupena eta kontraktualizazioa ukatzeak, ez dakarrela demandaren porrota. Aitzitik, demandatzaileek hitzarmenaren iraupenaren inguruko argudioak eman beharrean, enpresari jarreraren ez zilegitasuna defendatu izan balute, aldeko sententzia emateko aukerak izango lituzketela.

Azken finean, boto partikularren ondorioa da kasu honetan enpresaren errekurtsioa onartu beharko litzatekela eta ordainsariak uztailaren 8tik aurrera gutxieneko lanbidearteko soldatarekin ordaintzea ere bai, alderdiek ez dutelako behar adina argudio eman enpresaren erabakia zilegia ez dela azaltzeko.

Boto partikularren azalpenarekin amaitzeko, interesgarria da hona ekartzea demandatzaileek erabil zitzaizkion argudio posible batzuk aipatzen direla, zeintzuk baliatuz gero, posible litzatekeen enpresaren erabakia atzera botatzea; hala nola, langileen duintasuna, bidegabeko aberastea, fede ona, analogia, lan ohiturak, ordainsarrietan atzeraegiterik eza, askatasun eta baretasunik gabeko negoziazioa bultzatzea...

Horrenbestez, Sempere Navarro eta besteek “tesi kontinuitista murriztu” moduko bat defendatzen dute, zeinaren arabera, posible den aurreko baldintzak mantentzea, baina ez kontraktualizazioaren ildotik, baizik eta enpresaren baldintzak aldatzeko erabakia aurkatzeko balio duen beste bide batzuetatik. Zaila egiten zait bide posible guztiak imajinatzea, baina adibide moduan eskaintzen direnei erreparatuz, badirudi jaso nahi diren alegazioak zuzenbidearen printzipio orokorrekin zerikusia dutenak eta oinarrizko eta orokorrak direnak izatea nahi dela.

3. ONDORIOAK

Ordenamendu juridikoak, sistema gisa, bere autoaskitasuna bilatzen du; hau da, bere baitan aurkitzen diren tresnen (iturrien) bitartez, planteatzen diren arazo guztiei irtenbidea emateko gai izatea da ordenamenduaren oinarrietako bat. Hori da, hai zuzen, ordenamenduaren osotasun printzipioak islatzen duena. Hori dela eta, Zuzenbideak hutsuneak errefusatzeko ditu. Halabaina, badaude kasuak, non araugileak nahita edo nahi gabe hutsuneak uzten dituen sistema itxia izan nahi duen honetan. Kasu hori da ultraaktibitatearen erreformarena. Lege hutsune bat dugu, non LE 86.3. artikulua ez den gai planteatzen diren kasu guztiei erantzuna emateko.

Hutsunea hutsune, jakin badakigu Kode Zibileko 1.7. artikulua epaileei ebazpen bat emateko obligazioa ezartzen diela, iturri sistema errespetatuz: *“Los Jueces y Tribunales tienen el deber inexcusable de resolver en todo caso los asuntos de que conozcan, ateniéndose al sistema de fuentes establecido”*.

Nolanahi ere, ez dago argi jurisprudentziak izan behar ote duen lege hutsunea betetzen duena. Izan ere, lan zuzenbideari dagokionez, bi berezitasun hartu behar ditugu kontuan: batetik, iturrien ugaritasunak (legea ez ezik, maila eta esparru anitzeko hitzarmen kolektiboak, kontratuak...) nahasgarria egiten duela arau aplikagarriaren identifikazioa. Gainera, azpimarragarria da identifikazio ariketa hori oso lotuta dagoela kasu bakoitzaren inguruabarretara. Horregatik, kasu konkretuetan zentratzen da eman beharreko irtenbidea.

Bestetik, lan jurisdikzioko prozedurari erreparatuz, ohartzen gara sozialeko epaitegi eta auzitegiek, oro har, instantzia bakarrean epaitzen dutela eta soilik kasu berezietan onartzen dela errekursoak tarteratzea. Horrek eragiten du kasuak txikitik erantzutea eta jurisprudentziak maniobra marjina murrizta izatea.

Ildo horretatik, jurisprudentziak ezin die irtenbide integral bat eskaini ultraktibitatearen araubideak eragiten dituen arazo praktiko guztiei, jurisprudentziak berak errekonozitzen duen bezala. Beste batzuen artean, Bilboko 4. Lan Epaitegiko azaroaren 26ko 399/13 sententziak argi dio: *“Los problemas prácticos que genera el carácter dispositivo de la ultra actividad de los convenios colectivos es algo que atañe al legislador, y no a los Juzgados y Tribunales (...)”*

Segurtasun juridikoaren ikuspuntutik ere, bat nator aipaturiko sententziarekin, ez baita gauza bera epaileak irtenbidea bilatzea kasuan kasuko arazo konkretuari edo legegileak kasu guztiei erantzungo dien arauketa bat ematea.

“Kasu guztiak” aipatzean, etorkizunean gerta daitezkeen arazoei ere erreferentzia egin nahi diet. Auzitegi Gorenak berak 2014ko abenduaren 22ko epaian onartzen du: *“Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento”*. Horrek esan nahi du aurreikusgarria dela eskala bikoitz, diskriminazio eta bestelako egoera batzuk ematea etorkizunean, nahiz eta Auzitegiak aurre ez hartzea erabakitzen duen. Zentzuzkoa deritzot Auzitegiak ezagutzen ez duen egoera bati irtenbidea ematea ekiditea, baina mahai gainean jartzen den arazoaren pisua somatuz, arrazoizkoa iruditzen zait legegileak esku hartu behar lukeela planteatzea.

Doktrina eta jurisprudenzian murgilduz egindako azterketatik bertatik ondorioztatzen da erreformaren hutsuneak segurtasun juridikoa kolokan jarri duela erreforma indarrean sartzean lanean zeuden langileekiko, baina Auzitegiak aitortutakoa kontuan hartuz, etorkizunean lan kontratua sinatuko duten langileen lan baldintzen arauketaren inguruko segurtasun juridikoaren koloka ezin daiteke gutxietsi. Eskala bikoitza onargarria ez dela argi esan du Konstituzio Auzitegiak hainbatetan, baina enpresa berdinean balio bereko lana egiten duten bi langilek enpresan sartzeko unean oinarrituz soldata ezberdina jaso ezin izateak ez digu argitzen langile berriaren lan baldintzak ze iturri zehatzek arautuko dituen, ezta zeintzuk izango diren ere. Beraz, erreformaren hutsuneak ordenamendu juridikoan irekitako zauriak itxi gabe darrai.

Dagoeneko, nahikoa argi geratu da erreformaren aldaketak eragin oso zabala izan duela. Hala ere, uste dut adibide gisa atentzioa ematen duela kontraktualizazioaren teoriaren existentziak agerian jartzen duena. Kontratuak lan baldintzen mantentzean duen papera aztertzeak berak erakusten du erreformak lan zuzenbideko iturri sisteman izan duen eragina. Epaileek iturri sistema aztertzeari ekin badiote, lan baldintzak benetan non mantentzen diren topatu nahi dutelako izan da. Iturrien inguruko hausnarketa horrek erreformaren tamaina ikusten laguntzen du, iturriak eurak baitira sistema juridiko baten lehenengo harria.

Beste plano batean ere, soldata lan harremanaren funtsezko elementu edo prestazioa izanda, esanguratsua da doktrinaren sektore kritikoenek bere garaian aurreratu zuten moduan, esaterako, Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbiketaren eremuko enpresari

batzuk langileei lanbidearteko gutxieneko soldata ordaintzera pasa izana. Erreforma indarrean sartu aurretik doktrinaren zati horren “kritikotasuna” gehiegizkotzat har zezakeen norbait baldin bazegoen ere, ondorengo gertakariak erakutsi dute ultraaktibitatearen erreformaren hutsunearen inguruan errealitatea “fikzioa” parekatzeraino iritsi dela.

Behin muturreko jarrerez mintzaten hasita eta lege hutsunea betetzeko ahaleginak behatuz, tesi indargabetzailearen defentsan emandako zenbait argudioren arriskuak nabarmendu nahi nituzke. Batetik, Bilboko 6. Lan Epaitegiko urriaren 17ko sententzian, enpresak interpretatzen du legeak gaineko mailako hitzarmen kolektiboa aipatzen duenez, gaineko mailako negoziazio unitatetik eratorritako produktuez ari dela, isilbidez esanez indargabetutako hitzarmen kolektiboaren mailako negoziazio unitatea desagertu egingo litzatekeela. Beraz, ezinezkoa litzateke etorkizunean, indargabetutako hitzarmenaren mailako beste hitzarmen bat sinatzea.

Ondorioz, interpretazio honi jarraiki, negoziazio unitateak maila baxuenetik estatu mailakora apurka-apurka desagertzen joateko arriskua legoke, momenturen batean soilik Langileen Estatutua aplikatzeko aukera enpresarien esku uzteraino. Hau da, Estatuko langile guztiak gutxieneko lan baldintzak izatera pasa litezke, horrek dakartzan ondorio praktiko guztiekin, lan baldintzak errealitatetik izugarri aldenduz eta lan zuzenbidearen iturri sistema suntsituz.

Doktrinan hainbeste aipatu den legegilearen borondateari erreparatuz, ez dirudi sinesgarria denik borondate horren atzean halakorik egotea. Izan ere, legegileak negoziazio kolektiboaren dinamismoa eta “flexisegurtasuna” buruan izateak ezin dezake inplikatu negoziazio kolektiboaren araubidea dinamizatzea, harremana alderdi indartsuenaren esku utziz; besteak beste, Espainiar Konstituzioko 37. artikulua eta Kode Zibileko 1256. artikulua nabarmenki urratuko litzatekelako.

Tesi indargabetzailea ez zilegia dela pentsatzeak, baina, ez du inpliketzen tesi kontinuitatek arazorik planteatzen ez dutenik. Are gehiago, bat nator Martínezekin (2015), ultraaktibitate epea gainditutako hitzarmenek estatutuko hitzarmen kolektibo gisa iraun behar dutenaren aldeko tesi kontinuitate bideragarritasun, argumentazio eta praktika zaila duela deritzon. Batetik, badirudi nahiko agerikoa dela legegileak ultraaktibitatea mugatu nahi izana, negoziazio kolektiboaren arintzea suertatuko delakoan. Eta gainera, LE 86.3. artikuluko idazkerari berari erreparatuz, argi dago

kontrako akordiorik ezean, hitzarmen kolektiboak urtebeteko epearen ondoren indarra galdu behar duela, legea bortxatu nahi ez bada.

Tesi kontinuitatekin jarraituz, estatutuz kanpoko hitzarmen kolektibo gisa mantentzeko deritzotenen kasuan, nahiko argudio behartuak eskaintzen direla uste dut. Zaila da hitzarmen kolektibo baten izaera egun batetik bestera alda daitekeela defendatzea; are gutxiago, estatutuko edo estatutuz kanpoko izateak Langileen Estatutuko III. Tituluko betekizunak betetzeari egiten dionean erreferentzia, eta ez indarraldiari. Martínezek (2015) dioten bezala, eraginkortasuna da bereizten dituen, ez indarrean egotea edo ez egotea. Are gehiago, Valdése (2014) gaineratzen du hitzarmen bati estatutuz kanpoko izaera emateak, enpresa komiteak izenpetu duenean, negoziazio eta ordezkari kolektiboaren sistema kolokan jartzen dituela.

Arauen izaerari erreparatzen jarraituz, ultraaktibitate epea gainditu duen hitzarmen kolektiboak ohitura edo usadio gisa jarraitzen duenaren tesiak ere, ingeneritza juridiko ariketa korapilatsua egiten duela uste dut. Funtsean, Langileen Estatutuko 3. artikuluan oinarrituz, b) hizkian kokatzen dira hitzarmen kolektiboak eta d) hizkian lan ohitura eta usadioak. Alderaketa bat eginez eta zuzenbidearen ikuspuntu orokorrago batetik, ezin esan dezakegunez indargabetuta geratzen den lege bat mantendu egiten dela ohituraren bidez, ez delako mutaziorik ematen, ezin dezakegu baieztatu halakorik gertatzen denik lan zuzenbidean.

Jarrera doktrinalekin amaituz, hitzarmen kolektiboaren edukia kontraturatu egiten denaren tesiari dagokionez, juridikoki arrazonagarria iruditzen zait argudiatzea obligazio sinalagmatikoaren funtsezko elementuen euskarria lan kontratua dela. Hori dela eta, hitzarmena indargabetu arren, lan kontratuak aurreko lan baldintzak jasoko lituzke. Bestela, negozio juridikoaren kausaren eta objektuaren alienazio edo aldaketa garrantzitsu bat (adibidez, soldata, lan kontratuaren kausa dena, lanbidearteko gutxienekoa izatera pasatzen bada) emango balitz, ez legoke kontraturik, Kode Zibilaren 1261. artikuluan oinarrituz.

Alabaina, kontraktualizazioaren teoria honek baditu bere alde ilunak. Horien artean, azpimarragarrienetako bat da lan baldintzak kontratuan jasotzen badira, LE 41. artikulua bidetik (lan baldintzen aldaketa substantzialaren prozedura jarraituz) alda ditzakeela enpresariak. Baina horretaz haratago, hitzarmena indargabetu ondoren lanean hasten diren langileek ezin dute tesi hau baliatu eta kontratuak aurretik dauden langileei

eskaintzen dien babesik ez dute. Ondorioz, eskala bikoitzaren arazoarekin egiten dugu topo.

Horregatik guztiagatik, uste dut beste tresna juridiko egokiago batzuk baliatu behar liratekeela hutsunea betetzeko eta bat nator Auzitegi Gorenaren 2014ko abenduaren 22ko epaian, Semperek boto partikularrean azaltzen dituen alternatibekin eta horietako bi azpimarratu nahi nituzke.

Lehenik, zentzuzkoa deritzot langileen duintasuna alegatzeari, Espainiar Konstituzioko 10.1. artikuluan oinarrituz, lan baldintzen bat-bateko amiltzeak langileari eragin diezazkion arazo ekonomiko, sozial eta osasunekoengatik eta baita langileen lana gutxiesteko modu nabarmen bat izango litzatekeelako ere, egungo Zuzenbidezko Estatu Sozial eta Demokratikoarekin bateraezina gertatuko litzatekeena.

Eta bigarrenik, zuzenbide zibilera gerturatuz, bigegabeko aberastearen teoria aplikagarri dela iruditzen zait, enpresariak aberaste bat izango lukeelako ordainduko ez lukeen soldataren diferentzia horren bitartez, horretarako kausa zilegi nahikorik tartean izan gabe. Hala ere, bidegabeko aberastearen kutsu ekonomikoa dela eta, zaila ikusten dut argudio hau kutsu hori ez duten lan baldintzetara hedatu ahal izatea.

Guztiarekin eta amaitzeko, esan beharra dago hutsuneak oraindik baduela zer bete eta jurisprudentiaren zain geratu beharko dugula, batik bat, langile berrien baldintzekin zer gertatuko den jakiteko. Irtenbide osoagoa eskainiko liguke solaskide sozialak akordio batera iristeak, baina egoeraren aurrekariak ikusita, zaila dirudi halakorik gertatzeak.

BIBLIOGRAFIA

Agustí, J. *et al* (2013), “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social*, 61: 15.

Blasco, A. eta Goerlich, J.M. (2015), “La nueva situación de «post-ultraactividad» del convenio colectivo: una visión «rupturista». A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios”, *Revista de Información Laboral*, 2: 5.

Benavente, M.I. (2014), “Aportaciones al debate sobre la ultraactividad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 171: 19.

Casas, M. E. (2014), “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32: 302.

Correa, M. (2014), “Los límites de la intervención legal en la configuración del modelo de negociación colectiva (Consideraciones en torno a la STC de 16 de julio de 2014)”, *Relaciones Laborales*, 11: 12.

Desdentado, A. (2015), “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”, *Revista de Información Laboral*, 3: 17.

Durán, F. (2014), “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales*, 9: 13.

Foriers, P. *et al* (1968), *Le problème des lacunes en droit*, Brusela: Sociéte Anonyme d'Éditions Juridiques et Scientifiques.

López, M. (2014), “La regulación de las condiciones de trabajo superado el periodo de ultraactividad del convenio sin posibilidad de aplicación de convenio de ámbito superior: a propósito de la STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2014”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 169: 6.

López, M.C. (2012), “Pérdida de vigencia de los convenios y crisis económica”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 8: 11.

Martínez, C. (2015), *Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*, Madrid: Francis Lefebvre.

Miró, D. (2015), “El Tribunal Supremo resuelve la controversia de la ultraactividad de los convenios colectivos estatutarios”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 901: 2.

Molina, C. (2014), *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Albazete: Bomarzo.

Olarte, S. (2013), “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Foro de debate “La ultraactividad de los convenios colectivos”*, (Argitaratu gabeko ponentzia), 5-18.

Sala, T. (2013), “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Actualidad Laboral*, 10: 3.

Sempere, A.V. (2012), “La duración de los convenios tras la reforma”, *Aranzadi Social Doctrinal*, 1: 31.

Valdés, F. (2014), “Orientaciones jurisprudenciales sobre negociación colectiva (2013)”, *Relaciones Laborales*, 6: 8.

Vicedo, L. (2015), “La ultraactividad de los convenios colectivos tras su último cambio normativo: su problemática”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 180: 18.

JURISPRUDENTZIA

Konstituzio Auzitegiaren martxoaren 4ko 27/2004 Sententzia.

Konstituzio Auzitegiaren maiatzaren 20ko 119/2002 Sententzia.

Konstituzio Auzitegiaren maiatzaren 31ko 177/1993 Sententzia.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2015eko irailaren 23koa, 209/2014 kasazio-helegite zb.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2014ko abenduaren 22koa, 264/2014 kasazio-helegite zb.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2009ko maiatzaren 28koa, 71/2008 kasazio-helegite zb.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2008ko azaroaren 12koa, 4273/2007 kasazio-helegite zb.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2008ko uztailaren 22koa, 69/2007 kasazio-helegite zb.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2006ko abenduaren 12koa, 21/2006 kasazio-helegite zb.

Auzitegi Gorenaren Lan Arloko Salako 1. Sekzioko Sententzia, 2006ko uztailaren 5ekoa, 95/2005 kasazio-helegite zb.

Entzutegi Nazionalaren Sententzia, 149/2013, uztailaren 23koa

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Sententzia, 2044/2013, azaroaren 19koa

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Sententzia, 2059/2013, azaroaren 26koa

Donostiako Lan Arloko 2. Epaitegiko Sententzia, 81/2016, otsailaren 25koa

Bilboko 6. Lan Epaitegiko Sententzia, 392/13, urriaren 17koa

Bilboko 4. Lan Epaitegiko Sententzia, 399/13, azaroaren 26koa