

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



Zuzenbide Fakultatea
Facultad de Derecho

GELA-ZERBITZARIEN GAUR
EGUNGO LANEKO EGOERA 2012KO
LAN ERREFORMAK IZAN ZUEN
ERAGINAREN IKUSPUNTUTIK

ZUZENBIDE GRADUA

2020/2021 IKASTURTEA

EGILEA: MIREN UXUE BEJARANO IRUSTA

ZUZENDARIA: MIREN EDURNE TERRADILLOS ORMAECHEA

AURKIBIDEA

1.	SARRERA.....	3
2.	TURISMOA ETA LANA GAUR EGUN: NAZIOARTEKO ERAKUNDEEN IRITZIA. “GELA-ZERBITZARIA” LANBIDEAREN FEMINIZAZIOA	5
2.1.	Nazioarteko erakundeen iritzia	6
2.2.	“Gela-zerbitzaria” lanbidearen feminizazioa.....	7
3.	2012KO LAN ERREFORMA EMAN ZENeko KOKAPEN JURIDIKO-POLITIKOA	8
3.1.	2012ko lan erreforma: oinarria eta legegintza prozesua	8
3.2.	Erreforma burutu eta bultzatu zuten alderdi politikoak	11
3.3.	Erreformak ekarritako aldaketa nagusiak	12
4.	2012KO LAN ERREFORMAK GELA-ZERBITZARIEKIKO IZAN DUEN ERAGINA.....	13
4.1.	Azpikontratatzea eta zerbitzu anitzeko enpresak	13
4.1.1.	Lan araudiaren garapena	13
4.1.2.	Aldi baterako laneko enpresak.....	15
4.1.3.	Zerbitzu anitzeko enpresak	16
4.1.4.	Auzitegi Nazionalaren 104/2014 eta 105/2015 sententziak	19
4.1.5.	NH kasua.....	20
4.2.	Gela-zerbitzarietako 2012ko erreformaren eragin zuzena.....	22
4.2.1.	Hitzarmen kolektiboaren aldaketa	23
4.2.2.	Gela-zerbitzarietako pairatzen dituzten gaitzak eta lesioak.....	27
4.2.2.1.	Laneko estresa.....	27

4.2.2.2.	Laneko segurtasuna, osasuna eta arriskuen prebentzioa.	28
4.2.2.3.	COVID-19 dela eta gela-zerbitzarien egoera.....	30
4.2.3.	Antolaketa sindikala	31
5.	GELA-ZERBITZARIEN ESKAKIZUNAK ETA LANGILEEN ESTATUTUA ALDATZEKO LEGE PROPOSAMENA	34
5.1.	“Las Kellys” Elkarte	34
5.2.	Gela-zerbitzarien eskakizunak	35
5.3.	Langileen Estatutuaren 42.1 artikulua (azpikontratatzea) aldatzeko lege proposamena	38
5.3.1.	Lege proposamena	38
5.3.2.	Lege proposamenarekiko emendakinak.....	39
6.	KONKLUSIOAK	42
7.	BIBLIOGRAFIA	45

1. SARRERA

Hoteleko gure logelaren atearen eskutokian txartela zintzilikatu eta itzultzean logela garbi eta txukun aurkitzen dugu. Baina nork egiten du lan hori? Gela-zerbitzariak edo “*Las Kellys*” hoteletako langileak dira, normalean hoteletako logelak garbitzen dituzten langileak bezala ezagutzen ditugu. Hala ere, logelak garbitzeaz gain, hainbat funtzio betetzen dituzte eta horien artean honakoak aurki genitzake: eremu ezberdinetako garbiketa eta mantentze-lanak (logelak, korridoreak, komunak, erabilera erkideko eremuak eta bilera-gelak); material eta produktuen kontrola; logeletako anomalien komunikazioa; eta logelen eta eremu publiko zein pribatuen garbiketa eta mantentze-lanak egiteko beharrezkoak diren material eta produktuen prestakuntza, garraioa eta jasotzea¹. Guzti hori kontuan hartuta, ikusi daiteke gela-zerbitzarien lana ezinbestekoa dela hotel baten eguneroko funtzionamendurako.

Hotel batera turista bezala goazenean, gustuko dugu logela txukun eta gabi aurkitzea, egunero izarak aldatuta egotea eta ohea ondo eginda, hoteleko eremu komunak garbi egotea eta abar. Guzti hori egiteaz, azaldu bezala, gela-zerbitzariak arduratzen dira eta ez gara konturatzen horren atzean dagoen lanaz eta are gutxiago langile hauek pairatzen dituzten lan baldintzez. Gaur egungo egoerari dagokionez, COVID-19 dela eta gela-zerbitzarien lan egoera okertu da, kaleratzeak eman direlako zerbitzu anitzeko enpresen aldetik eta ezin izan direlako hoteletan ezarritako aldi baterako enplegu-erregulazio espedienteen parte izan, bertako langile finkoak ez direlako.

Alderdi Popularrak 2012an burututako lan erreformak izugarritzko eragin negatiboa izan du langileekiko. Zioen azalpenaren arabera, erreformaren helburuak ziren, enpleguaren sorkuntza sustatzea, kontratazio mugagabearen alde egitea, enpresa barruko malgutasuna erraztea enpleguaren suntsipenaren alternatiba bezala eta langileen enplegarritasuna hobetzea. Urteak igaro eta gero, argi dago erreformak porrot egin duela bere helburuetan eta lan baldintzak erabat okerragotu dituela. Lan erreforma,

¹ Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de País Valenciano. (05/11/2018). *Camareras de piso. Guía y manual de buenas prácticas*. <https://www.fesmcutpv.org/cms/index.php/sectores/hosteleria-y-turismo/camareras-de-piso/759-camareras-de-piso-guia-y-manual-de-buenas-practicas>.

benetan, izan zen eta gaur egun da, langileen eskubideak urratzeko bidea, enpresariaren alde eginez eta negoziaketa kolektiboa ahulduz².

Lan honen helburua, 2012ko lan erreformak gela-zerbitzarietarako izan duen eragina aztertzea da. Hasteko, turismoa eta lana gaur egun aztertuko ditut, nazioarteko erakundeen iritzia azalduz eta gela-zerbitzarien lanbidearen feminizazioa aztertuz. Gero, analisi labur bat egingo dut erreforma burutzeko prozeduraren inguruan, erreforma aurrera eramateko Lege Errege Dekretuaren figuraren erabilera hain zuzen ere; gainera, erreformak orokorrean ekarritako aldaketa nagusiak aipatuko ditut. Ostean, lanaren atal sakonena izanik, lan erreformak gela-zerbitzarietarako izan duen eragina azalduko dut, azpikontratatzearen eta zerbitzu anitzeko enpresen nondik norakoak azalduz eta gela-zerbitzarietarako eragin zuzena aztertuz, horren barruan bereziki, hitzarmen kolektiboen lehenetsaren aldaketaren eraginak, gela-zerbitzarietarako pairatzen dituzten gaitzak eta lesioak, eta azkenik antolaketa sindikala. Amaitzeko, gela-zerbitzarien elkarrekin, hauen eskakizunak eta egondako lege proposamenak aztertuko ditut.

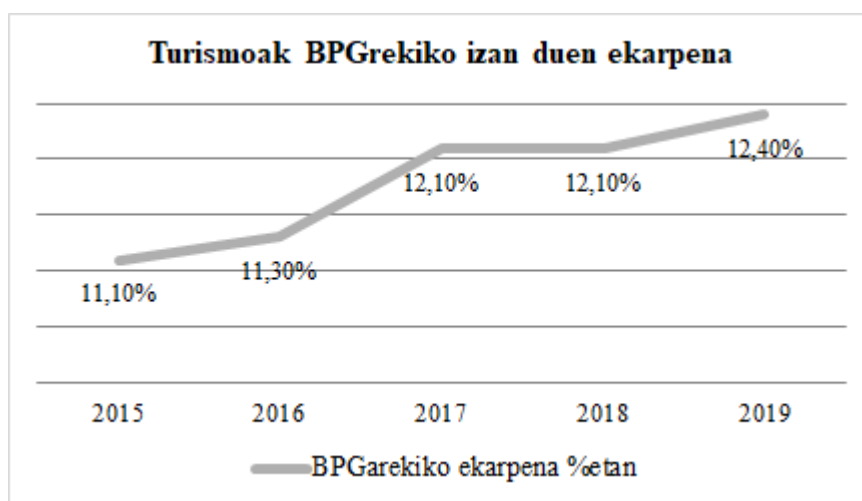
Lan honetan zehar metodologia juridikoa erabiliko dut, iturri juridikoak diren legea eta hitzarmen kolektiboa kontuan hartuz, alde batetik, iturri legalak aztertuko ditut, hots, gaiarekin zer ikusia duten legeen zein lege proiektuen analisia egingo dut, horien artean bereziki, Langileen Estatutuaren artikulua nabarmenenak. Bestetik, doktrina juridikoa aztertuko dut, hau da, jurisprudenzia. Azkenik, doktrina zientifikoa erabiliko dut, adituen liburu zein artikulua.

² Unión General de Trabajadores (10 de febrero de 2020). *La reforma laboral ha sido un fracaso con consecuencias devastadoras*.
<https://www.ugt.es/la-reforma-laboral-ha-sido-un-fracaso-con-consecuencias-devastadoras>.

2. TURISMOA ETA LANA GAUR EGUN: NAZIOARTEKO ERAKUNDEEN IRITZIA. “GELA-ZERBITZARIA” LANBIDEAREN FEMINIZAZIOA

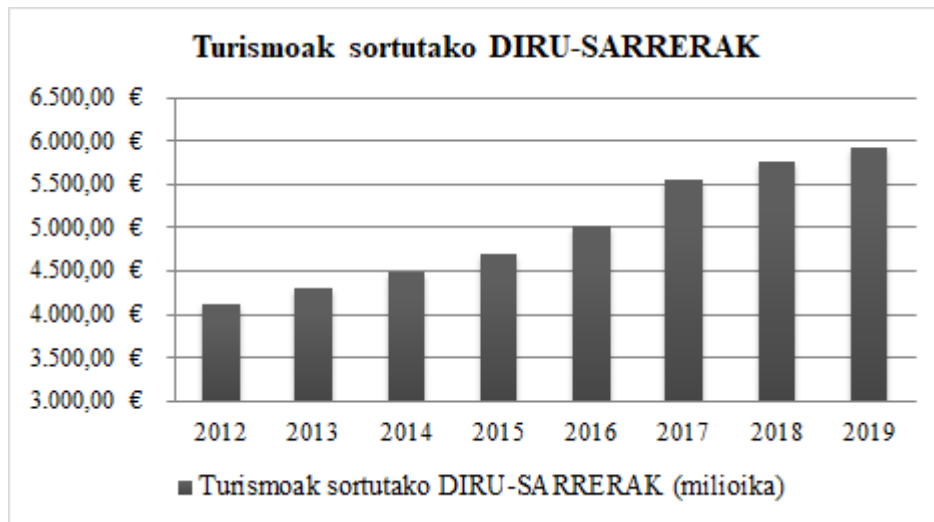
Turismoa 2007-2008 krisi garaian eragin kaltegarri latzenak jasan zituen sektoreetako bat izan zen. Izan ere, krisi garaiak sortutako langabezia tasa handiekin eta pobreziarekin, jendeak alde batera utzi zituen oporrak eta beraz, turismoa. Hala ere, jarduera oso dinamikoa da turismoa, krisiak gogorren jo zuen sektoreetako bat izan arren, arinen leheneratu dena izan delako³.

Turismoa Espainian garrantzia handiko sektorea da eta hazkunderan dagoena, hori islatuta ikusten delarik turismoak Barne Produktu Gordinarekiko duen ekarpenean eta turismoagatik Espainian egon diren diru-sarreretan. Hazkunde honen aurrean harritzekoa da sektore honetan ematen ari den lan baldintzen kalitatearen jaitsiera, gainera, urtaroko izaera duenez, horrekin justifikatzen dute malguak diren kontratazio tresnen erabilera. Hurrengo grafikoetan ikusten da alde batetik turismoak BPGrekiko izandako ekarpena ehunekoetan 2015-2019 urte bitartean eta bestalde, turismoagatik Espainian egon diren diru-sarrerak milioika 2012-2019 urte bitartean. Datu hauek aztertuta, garrantzia handiko sektorea dela ikusten da eta urtez urte diru-sarrera gehiago dituela⁴.



³ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles: Impactos en el departamento de pisos*, Alba Sud Editorial (Barcelona, 2016) p.13.

⁴ Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A.M.P. (SEGITTUR). (s.f.). *DATAESTUR: Información de la actividad turística de España*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Secretaría de Estado de Turismo. <https://www.dataestur.es/>.



2.1. NAZIOARTEKO ERAKUNDEEN IRITZIA

Turismo Sozialaren Nazioarteko Erakundeak, 1996ko irailaren 9tik 12ra bitartean ospatutako Turismo Sozialaren Mundu Biltzarraren esparruan hartutako “*Declaración de Montreal - Por una visión humanista y social del turismo*” adierazpenean, 6 artikuluan honakoa dio: “*El sector turístico debe crear empleos y al mismo tiempo garantizar los derechos fundamentales de las personas que trabajan en ese sector*”⁵.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak bere Zuzendari Orokorraren, Juan Somavía, bitartez, 1999ko Lanaren Nazioarteko 87.Konferentzian lan egokia (*trabajo decente*) honela definitu zuen: “*trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”⁶.

Nazioartean emandako adierazpen hauek, gaur egungo Espainiako turismoaren eta bereziki, gela-zerbitzarien lan baldintzekin alderatuta, ikusten da lan egokiaren eta jasagarria den turismoaren ideiatik asko aldentzen dela azpikontratatzearen ondorioz.

⁵ OITS, Declaración de Montreal - Por una visión humanista y social del Turismo (1996). (<https://bitsamericas.files.wordpress.com/2010/04/declaracion-de-montreal-vs-esp.pdf>)

⁶ OIT, “Memoria del Director General: Trabajo decente”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, (Ginebra, 1999) (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>)

Lan egokia LNEren lau helburu estrategikoen elkargunea da: lanean oinarrizko eskubideen bermatzea, enplegua, babes soziala eta elkarrizketa soziala⁷. Honek dakar lan eredu bat zeinetan enplegu nahikoa existitzen diren lan egitea ahalbidetzen duena, nahikoa ordainsariarekin, segurtasunarekin eta osasuntsuak diren lan baldintzekin; gainera, bermatutako babes sozialeko sistema bat izan behar du. Era berean, errespetatu behar dira lanaren oinarrizko eskubideak, beste batzuen artean, sindikatzeko eskubidea, eta lan diskriminazioa, behartutako lana eta haur-lana errotik kendu behar dira⁸.

Guzti hau, ondoren azalduko diren gela-zerbitzarien lan baldintzekin alderatuta: ordainsaria ez da nahikoa; enplegua ez da ziurra, ezegonkorra da; osasunaren okerragotzea ematen da bai psikikoki bai fisikoki; kontratazio moduek erretiro adinera ondo heltzea zailtzen dute, pentsioan eragina izanez, eta gela-zerbitzarien gaitzak mutuen aldetik etengabe zalantzan jartzen dira, horrela babes soziala kaltetua ikusten delarik; eta azkenik azpikontratatzeko sindikatzeko askatasuna kaltetzen du banaketaren eta beldurraren bitartez.

2.2. “GELA-ZERBITZARIA” LANBIDEAREN FEMINIZAZIOA

Gela-zerbitzarien departamentuaren langile gehienak emakumeak dira eta horietatik asko atzerritarrak, gainera. Feminizazio hori ezinbesteko faktore bat da azaltzeko zergatik departamentu honetan eman den azpikontratatzeko besteetan baino modu nabarmenago batean. Gainera, departamentu feminizatua izatea, horrek ekarri dituen lan baldintza prekarioen ezarpenarekin batera, generoagatiko bereizketa batean islatuta geratu da⁹.

Hau errealitatean ikusteko, kasu zehatz baten harira, doktrinak dioena hurrengoa da: Kasu zehatz batean lan ikuskaritzak hotel batean bisita egin eta gero, arau-hauste akta bat burutzen du hotelaren aurka Espainiako Konstituzioaren 14 artikulua urratzeagatik. Izan ere, lan ikuskaritzaren ustez, enpresa ordainsarian diskriminazioa burutzen ari zen sexua dela eta: “sukaldari”, “zerbitzari” eta “gela-zerbitzari” kategoriei

⁷ OIT, “Memoria del Director General: Trabajo decente”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, (Ginebra, 1999) (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>)

⁸ GHAI, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2003, p.125.

⁹ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 16, 17 y 54.

borondatezko plus bat ordaintzen zien, denak soldata-talde berdinekoak izanik, baina azken langile taldeari ordaindutakoa askoz txikiagoa zen, denak emakumeak ziren¹⁰.

Kasu horren harira Auzitegi Gorenak (AGE 2014/2808)¹¹ esaten du Langileen Estatutuaren 4.2.c) artikuluan azaltzen dela langileek diskriminatuak ez izateko duten eskubidea, beste arrazoi batzuen artean, sexuagatik. Diskriminazioa modu zuzenean edo zeharkakoan burutzen da, bigarrena izanik, hasiera batean neutro itxura duten xedapenek, irizpideek edo jarduerak sexu jakin bateko pertsonak desabantaila egoera batean jartzen dituztenean beste sexuarekin alderatuta. Helburu zilegi bat objektiboki arrazoitu daitekeenean ez da diskriminazio bezala ulertuko¹².

Kasu zehatz honetan, ez da arrazoibiderik existitzen: gela-zerbitzariak daukaten borondateko plusa, gehienez, %10ekoa da beste kategorietako langileei ordaindutakoarekin alderatuta. Gainera ez dira arrazoitzen ezta ere langileek dituzten zereginen arteko elementu bereizgarriak, autonomia edo arduraren bezalakoak, horregatik, AGak ulertzen du bereizketa hori bakarrik oinarritzen dela langileen sexuan¹³.

3. 2012KO LAN ERREFORMA EMAN ZENEN KOKAPEN JURIDIKO-POLITIKOA

3.1. 2012ko lan erreforma: oinarria eta legegintza prozesua

2012ko lan erreforma bi elementuz osatuta dago, alde batetik 3/2012 Lege Errege Dekretua, otsailaren 10ekoa, lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriei buruzkoa, eta bestalde, horren emaitza izan zen, 3/2012 Legea, uztailaren 6koa, lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriei buruzkoa¹⁴.

¹⁰ ALONSO ARANA, Mamen, "Discriminación indirecta por razón de sexo: plus voluntario de sólo un 10% para "camareras de piso" frente al cobrado por otras categorías STS (Sala V de lo Social) UD, de 14 de mayo 2012 (RJ 2014, 2808)", *Revista Aranzadi Doctrinal*, num. 4/2014, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2014. p.1.

¹¹ STS 2014/2808 de 14 de mayo de 2014

¹² ALONSO ARANA, Mamen, "Discriminación indirecta por razón de sexo: plus voluntario..." *op.cit.*, p.1.

¹³ ALONSO ARANA, Mamen, "Discriminación indirecta por razón de sexo: plus voluntario..." *op.cit.*, p.1.

¹⁴ BAYLOS GRAU, Antonio, "La ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación de poder privado del empresario en la ley 3/2012", *Políticas de austeridad y crisis en la relaciones laborales: la reforma del 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2012), pp. 11 y ss.

Erreforma beraz, Lege Errege Dekretu batekin hasi zen eta lehendabizi figura horren izaera zein den aztertu behar da. Errege Dekretu bat erregelamendu izaera duen arau juridiko bat da, Espainiako araudiaren hierarkiari dagokionez, legearen azpitik kokatzen dena eta beraz, ezin daiteke horrekin kontraesanean egon. Errege Dekretua Gobernu Zentralak burutzen du eta Espainiako Konstituzioak 62.f) artikuluan esaten duen bezala, erregeari dagokio dekretu mota honi aterabidea ematea, horregatik jasotzen du “errege” izendapen hori¹⁵.

Aurretik aipatu bezala, Errege Dekretuak erregelamendu izaera du, legearen azpitik kokatzen delarik araudiaren hierarkian. Hala ere, Errege Dekretua lege izatera igaro daiteke baldin eta Lege Errege Dekretu bat edo Errege Dekretu Legegile bat bezala burutzen bada. Kasu honetan lehenengo figura denez sakonki landu beharrekoa, bigarrena, eta azalpen labur bat emanda, Estatuko Gorte Orokorrak Gobernuarengan legeak egiteko ahalmena eskuordetzean datza, legearen gaia Lege Organikoarentzako bereziki gordeta ez dagoen kasuetarako. Errege Dekretu Legegilea Espainiako Konstituzioaren 82-85 artikuluko bitartean arautzen da¹⁶.

Lege Errege Dekretuari jarraiki, Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikuluan azaltzen da, Gobernuak ez ohiko eta premiazko beharra agertzen den kasuetan soilik erabiliko duela figura hau. Aparteko bide bat denez, mugak eta baldintzak ditu, hala nola, Espainiako Konstituzioaren 86.2 artikuluan esaten da, berehala bozkatu eta eztabaidatu beharko dela Diputatuen Kongresuan 30 eguneko epean. Eztabaida horretan Diputatuen Kongresuak erabaki beharko du ea Lege Errege Dekretua baliozkotzen edo derogatzen duen¹⁷.

Mugak zehatzago aztertuta, hiru motatakoak izan daitezke: egoeraren araberakoak, materialak eta iraunaldizkoak. Egoeraren araberako mugak, erreferentzia egiten dio Lege Errege Dekretuaren apartekotasunari, izan ere, aurretik azaldu bezala, bakarrik ez ohiko eta premiazko beharra agertzen denean erabili daiteke figura hau. Hala ere, muga honen interpretazioa neurri handi batean Gobernuari berari dagokio eta beraz, muturreko kasuetan burutuko da honen kontrola, Lege Errege Dekretuaren

¹⁵ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco, *Manual de Derecho Constitucional*, Tecnos (Madrid, 2015)

¹⁶ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco, *Manual de Derecho Constitucional*, Tecnos (Madrid, 2015)

¹⁷ Espainiako Konstituzioa. Estatuko Aldizkari Ofiziala, 1978ko abenduaren 29a

erabilera gehiegizkoa edo bidegabea denean. Muga materialari dagokionez, Lege Organikoaren gai erreserba errespetatu behar da, horregatik, Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikuluan azaltzen dira zein gai ezin diren arautu Lege Errege Dekretu bitartez: Estatuaren funtsezko instituzioen ordenamendua, I. tituluan araututako herritarren eskubide, betebeharrak eta askatasunak, Autonomia Erkidegoen araubidea eta azkenik, hauteskunde-zuzenbide orokorra¹⁸. Iraunaldiari buruzko mugari erreparatuz, Lege Errege Dekretuak behin behineko izaera izango du Espainiako Konstituzioaren 86.2 artikuluan azaltzen den bezala, Diputatuen Kongresuak 30 eguneko epean hura baliozkotzen edo derogatzen duen arte¹⁹. Baliozkotzean behin behinekoa izatetik, behin betikoa izatera igaroko da.

Diputatuen Kongresuak burutzen duen baliozkotzeak ez du Lege Errege Dekretuaren izaera aldatzen, Kongresuaren eginkizuna ez baita legegintzazkoa, kontrol politikoa soilik burutzen du. Baliozkotze horrek ez du Lege Errege Dekretuak izan ditzakeen akatsak zuzentzen, zuzenketa horiek bakarrik burutu ahalko dira Lege Errege Dekretuaren izaera juridikoaren aldaketa egiterakoan. Kongresuari emandako 30 eguneko epe horretan, honek erabaki dezake Lege Errege Dekretu hori lege izateko prozesua zabaltzea edo ez. Legea onesteko prozedura arrunta abian jartzean, talde parlamentarioek zuzenketak proposatu ditzakete²⁰.

Lege Errege Dekretuei buruzko azaldutako guztia gogora ekartzea ezinbestekoa da 2012ko lan erreformaren legegintza prozesua ulertzeko eta aztertzeko. Zuzenbidea sortzeko prozeduraren ikuspuntutik, Lege Errege Dekretuak eskatzen duen ez ohiko eta premiazko beharraren baldintza ez zen betetzen erreforma burutzean. Gobernuarentzat krisi ekonomikoak eragindako egoerak eta Lege Errege Dekretuak, beraien esanetan, ekonomiaren hazkunderako eta enpresa produktibitateko egiten zuen ekarpenak justifikatzen eta sortzen zuen aparteko egoera hori. Hala ere, prozedura hau erabilia organo legegilea bigarren maila batean kokatu zen, soilik, jada Gobernuak publizitate eta eztabaida politikorik gabe hartutako erabaki legegileak erregistratuz edo onartuz²¹.

¹⁸ Espainiako Konstituzioa. Estatuko Aldizkari Ofiziala, 1978ko abenduaren 29a

¹⁹ Espainiako Konstituzioa. Estatuko Aldizkari Ofiziala, 1978ko abenduaren 29a

²⁰ BALAGUER CALLEJÓN, Francisco, *Manual de Derecho Constitucional*, Tecnos (Madrid, 2015)

²¹ BAYLOS GRAU, Antonio, "La ruptura de los equilibrios organizativos..." *op. cit.*, pp 11 y ss.

Aurrekoarekin jarraituz, argi ikusten da Gobernuak Lege Errege Dekretuaren figura erabili zuela modu ez egoki batean eta prozedura demokratikoekiko erabateko mespretxuarekin. Gainera, lan erreforma bat izanda, ez ziren errespetatu, Espainiako ordenamenduak zein Europakoak jasotzen duen bezala, ordezkari gehien zuten sindikatuekin egin beharreko aurretiazko kontsulta eta informaziorako eskubideak. Horrek eremu sindikalistan eta sozialean erabateko haserrea eragin zuen, 2012ko martxoaren 29ko greba orokorraren deialdian islatu zena, baina gizartearen adierazpen horrek ez zuen inolako eraginik izan, Lege Errege Dekretua aldaketarik gabe kongresura eramanez. Kongresuak hura baliozkotu zuen eta horren legearen tramitazioa abian jarri zen, legea onartua izanik 2012ko ekainaren amaieran eta Estatuaren Aldizkari Ofizialean argitaratua urte berdineko uztailaren 7an²².

3.2. Erreforma burutu eta bultzatu zuten alderdi politikoak

2011 urtean, Espainian hauteskunde aurreratuak burutu ziren eta Alderdi Popularrak lortutako gehiengo absolutuari esker, Mariano Rajoy Gobernuko presidente izendatu zuen Diputatuen Kongresuak. Horrela beraz, 2012ko lan erreforma Alderdi Popularrak burutu zuen, gobernuan egoteak Lege Errege Dekretuak egiteko ematen zion ahalmena modu ez egoki batean erabiliz²³.

Esan bezala, Alderdi Popularrak 3/2012 Lege Errege Dekretua burutu zuen eta hori 3/2012 Legea bezala izapidetu zen. Alderdi Popularrarekin batera, Diputatuen Kongresuko beste alderdi politiko batzuek ere legearen alde bozkatu zuten, Convergència i Unió, Unión del Pueblo Navarro eta Foro Asturias, hain zuzen ere. Esangarria da, alderdi politiko guzti hauen ideologia eskuindarra dela²⁴.

Aipatzekoa da, 3/2012 Legearen testuak eraldaketa txiki batzuk jasan zituela lege bihurtzean, Alderdi Popularrak berak eta Convergència i Unió alderdiak egindako emendakinekin. Alde batera utzi ziren Diputatuen Kongresuko alderdi ezkeriar guztiak egindakoak²⁵.

²² BAYLOS GRAU, Antonio, "La ruptura de los equilibrios organizativos..." *op. cit.*, pp 11 y ss.

²³ PÉREZ AMORÓS, Francesc, "Una crónica de la reforma laboral de 2012", *Balance de la reforma laboral de 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2016), pp.9 y ss.

²⁴ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles: Impactos en el departamento de pisos*, Alba Sud Editorial (Barcelona, 2016) p.24.

²⁵ BAYLOS GRAU, Antonio, "La ruptura de los equilibrios organizativos..." *op. cit.*, pp 11 y ss.

3.3. Erreformatik ekarritako aldaketa nagusiak

Lan araudiaren jatorrizko hiru araudi iturburuak interbentzionismoa, autonomia kolektiboa eta banakako autonomia izan dira, zentzu materialean hurrenez hurren iturriak izanik, legea, hitzarmen kolektiboa eta lan kontratua. Honi dagokionez, 2012ko lan erreformatik negoziaketa kolektiboari indarra kendu egin dio, hau da, autonomia kolektiboari, eta enpresaburuaren aldebakarreko boterea indartu du, banakako autonomia hain zuzen ere²⁶.

2012ko lan erreformatik orokorrean hiru aldaketa nagusi ekarri zituen, Langileen Estatutuko hainbat artikuluetan islatu zirenak. Lehenik, enpresako hitzarmenaren aplikazioa lehenesten du hitzarmen autonomikoaren edo sektorekoaren aurrean (84.2 art. LE)²⁷:

84. artikulua. Konkurrentzia.

2. Enpresa-hitzarmen batean ezarritako baldintzen arauketa –eremu handiagoko hitzarmen kolektiboen indarraldiaren edozein unetan negoziaketa daitekeena– lehentasunez aplikatuko da estatuko, autonomia-erkidegoko edo eremu txikiagoko hitzarmen sektorialen aldean (...)

Bigarrenik, aplikagarriak diren hitzarmenetan jasotako lan baldintzen aplikazio eza baimentzen du enpresetan, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla eta (82.3 art. LE)²⁸:

82. artikulua. Kontzeptua eta eraginkortasuna.

3. (...) aukera egongo da sektorean edo enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan zehaztutako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzeko, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla eta; (...)

²⁶ PÉREZ AMORÓS, Francesc, "Una crónica de la reforma laboral de 2012", *op. cit.*, pp. 9 y ss.

²⁷ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia

²⁸ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia

Azkenik, hitzarmenaren aurreraeragina mugatzen du (86.3 art. LE)²⁹:

86. artikulua. Indarraldia.

3. (...) Hitzarmen kolektiboa salatu eta urtebetera ez bada beste hitzarmenik adostu edo arbitraje-laudorik eman, hitzarmenak utzi egingo dio indarrean egoteari, kontrakorik itundu ezean, eta aplikagarri den goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, egonez gero.

4. 2012KO LAN ERREFORMAK GELA-ZERBITZARIEKIKO IZAN DUEN ERAGINA

4.1. Azpikontratatzea eta zerbitzu anitzeko enpresak

2012ko lan erreformak zabalduetako bidea erabiliz, gela-zerbitzariei gehien kaltetu dien praktika azpikontratatzea izan da. Hotelek, beraien gain langile gutxiago hartzeko, azpikontratatu zituzten zerbitzu anitzeko enpresen bitartez.

4.1.1. LAN ARAUDIAREN GARAPENA

Garrantzitsua da aztertzea lan araudiak izan duen garapena, horrek ostalaritzako sektorean izan duen eragina ikusteko. Izan ere, hainbat araudi aldaketa egon dira Aldi Baterako Laneko Enpresei baita Ostalaritzako Lan Akordioari dagokienez eta batez ere, 2012ko lan erreformak eragin handia izan zuen ostalaritzako sektoreko lan baldintzekiko³⁰.

1980 urteko Langileen Estatutuak bere 42 artikuluan jada azpikontratatzeak baimentzen zituen. Azpikontratate horiek aurrera eramateko enpresaburuari zenbait ardura esleitzen zizkion, hala nola, enpresaburuak ikuskatu behar zuen enpresarekin kontratazioa burutu baino lehen ea horrek Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotak ordainduta zituen ala ez. Garai hartan azpikontratatzea ez zen enpresaburuentzako erakargarria zen praktika bat, azpikontratatuak langileei enpresako langileei ordaindutako berdina ordaindu behar zizelako eta beraz, ez zen

²⁹ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia

³⁰ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 21 y ss.

maiz ematen. Sektoreko hitzarmen kolektiboak lehentasuna zuen beste hitzarmenen aurrean, sektorearen parte ziren langileen lan baldintzei dagokienez minimo batzuk ezarri eta beraz, enpresetan burutzen ziren hitzarmenek soilik baldintza horiek hobetu zitzaizkiren³¹.

1991 urtean, Alderdi Sozialistak garai frankistatik bereganatutako lan ordenantzak indargabetu zituen. Lan ordenantza hauek ostalaritzako sektoreko lan baldintzen zati handi bat arautzen zuten, batez ere lanbide-kategoriei dagokienez. Ordenantza hauek indargabetzean, ostalaritzako sektoreko langileen lan baldintzak okerragotu ziren, indargabetzeak sortutako hutsune legala dela eta³².

1992 urtearen amaieran, estatuko sindikatuek deitutako mobilizazioei esker, lehenengo estatu mailako Ostalaritzako Lan Akordioa burutzeko negoziaketak hasi ziren. Negoziaketa horien emaitza 1996ko ekainaren 13an Madrilan sinatutako lehenengo Ostalaritzako Lan Akordioa izan zen. Akordio honi esker ostalaritzako langileen lan baldintzak nabarmen hobetu ziren, bereziki gela-zerbitzariari dagokienez, bigarren lanbide-taldera igaro zirela. Ostalaritzako Lan Akordioa berritzen joan da urteak igaro ahala. Azkenik, V. Ostalaritzako Lan Akordioa, 2015ean sinatu zen eta 4 urteko indarraldia ezarri zen, 2019ra arte³³. Aldeek 2020ko azaroaren 11n hartutako erabakia dela eta, honen indarraldia 2021eko abenduaren 31ra luzatu zen³⁴.

Hoteletan burutzen ari ziren azpikontratatzeko prozesuei mesede egin zuten 2012ko lan erreformak. Hasieran aipatu bezala, erreforma baino lehen enpresaburuentzako azpikontratatzeko ez zen erakargarria, azpikontratatzeko langileei enpresako langileen soldata berdina ordaindu behar zizkela, gainera, sektoreko lan hitzarmenak minimoak ezartzen zituen eta enpresako hitzarmenek soilik bertan ezarritakoa hobetu zezaketen. Erreformaren ostean, langileen lanaldiari, ordutegiari, soldatari eta lanbide-kategoriari dagokionez, lehentasuna enpresako hitzarmenak du beste sektoreko hitzarmenen aurrean. Honek, hotelek burutzeko azpikontratatzeko areagotu ditu, langile zuzenez gabetuz, ostalaritzako hitzarmenera lotuta daudenak, eta zerbitzu anitzeko enpresak kontratatuz, zeinetan enpresa bertako hitzarmena aplikatzen den edo, horren ezean,

³¹ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 21 y 22.

³² CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 22.

³³ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 23 y 24.

³⁴ Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo parcial por el que se prorroga el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.

gela-zerbitzariari dagokienez, garbiketako hitzarmena. Honen ondorioz, langileen lan baldintzak okerragoak dira, lehen ostalaritzako hitzarmenera lotuta zeudenean zituztenekin alderatuz³⁵.

Lan araudiarekin amaitzeko, aipatzekoa da, azaldutako 2012ko lan erreformak ekarritako aldaketa guztiak 2015eko Langileen Estatutuaren testu bateginean islatuta geratu zirela.

4.1.2. ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK

Aldi Baterako Laneko Enpresek enpresa erabiltzailearen eta langilearen arteko bitartekari lana egiten dute. Harreman triangeluarra sortzen da beraz, alde batetik enpresa erabiltzailea dago, langileak lagatzeko kontratu bat sinatuta duena Aldi Baterako Laneko Enpresarekin eta langilearekin ez dauka kontraturik baina lan harremana dago, azken finean, langileak enpresa erabiltzailean lan egiten du. Bestalde, Aldi Baterako Laneko Enpresa dago, esan bezala enpresa erabiltzailearekin kontratu bat sinatuta duena eta langilearekin, honek bai, lan kontratu bat du. Azkenik, langilea dago, Aldi Baterako Laneko Enpresarekin lan kontratua duena baina enpresa erabiltzailearekiko lan egiten duena. Harremana horrela izanda, langileak bi zuzendaritza botere izango ditu bere gain, Aldi Baterako Laneko Enpresarena eta enpresa erabiltzailearena, bakoitza bere ahalmenekin³⁶.

1994 urtean, 14/1994 legea, Aldi Baterako Laneko Enpresak erregulatzeari buruzkoa egin zen. Honek hainbat eraldaketa jasan zituen errege dekretuen bitartez eta Aldi Baterako Laneko Enpresek erakargarria zutena ezabatu zen, berdina ordaindu behar zaie bertako langileei eta enpresa erabiltzaileko langileei³⁷.

35/2010 legea, irailaren 17koa, lan merkatuaren erreformarako premiazko neurriari buruzkoa egin zen, kolokazio agentzien eta Aldi Baterako Laneko Enpresen inguruko hainbat erreforma jasotzen zituena³⁸. Lege honek, Aldi Baterako Laneko

³⁵ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 24 y 25.

³⁶ ALFONSO MELLADO, C.L., BALLESTER PASTOR, M.A., BLASCO PELLICER, Á., CAMPS RUIZ, L.M., CARDONA RUBERT, M.B., GARCÍA ORTEGA, J., GOERLICH PESET, J.M., ROQUETA BUJ, R., SALA FRANCISCO, T., VIQUEIRA PÉREZ, C., *Derecho del trabajo*, Tirant lo blanch, (Valencia, 2019).

³⁷ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 43 y 44.

³⁸ CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, "Las empresas de trabajo temporal en la ley 3/2012: el avance de la iniciativa privada como auténtica motivación de la reforma", *Políticas de*

Enpresei kolokazio agentzia bezala jarduteko ahalmena ematen die, Langileen Estatutuko 43.1 artikuluan jasotzen den bezala: “*Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko, eta legez ezarriko den moduan onartuta badaude.*”³⁹.

3/2012 legeak, 14/1994 legearen 2.4 artikulua eraldatu zuen. Gaur egun atal hori indargabetuta dagoen arren, 2.5 artikuluan azaltzen da erreformak egindako aldaketa. Artikulu hori Aldi Baterako Laneko Enpresek behar duten baimen administratiboaz ari da, 1994ko erredakzioan jasotzen zen, eskaera 3 hilabeteko epean ebatsiko zela eta erantzunik ezean isiltasun administratibo negatiboa ulertuko zela, hau da, eskaera ezeztatzen zela. 2012ko lan erreformak egindako aldaketa izan zen, isiltasun administratibo hori positiboa bihurtzea eta gaur eguneko erredakzioan epea hilabetekoa da soilik eta isiltasun administratiboa positiboa da baita ere. Aldaketa honek suposatzen duena da, Aldi Baterako Laneko Enpresen sorrera erraztea, eta aurreko paragrafoan azaldu bezala kolokazio agentzia bezala jarduteko ahalmena dutenez, 14/1994 legeak langileak lagatzeko jarri zien muga, soldata berdintasunari dagokiona, saihestu dezakete modu batean edo bestean⁴⁰.

4.1.3. ZERBITZU ANITZEKO ENPRESAK

Zerbitzu anitzeko enpresek bezeroak diren enpresei jatorri ezberdinekoak diren jarduera multzo bat eskaintzen diete. Enpresa mota hauen sorrera ematen da aurreko atalean azaldutako Aldi Baterako Laneko Enpresen inguruan egindako babes handiagoko arau aldaketaren ondorioz, zeinaren arabera, ordainsari berdina izan behar dute enpresako langileek eta Aldi Baterako Laneko Enpresa baten bitartez kontratatutakoek. Zerbitzu anitzeko enpresek Aldi Baterako Laneko Enpresekin alderatuta, lan merkatuan erantzun azkarrago bat ematen dute eta prezio lehiakorragoekin. Gaur egun zerbitzu anitzeko enpresekin ematen ari den egoerak, 90

austeridad y crisis en la relaciones laborales: la reforma del 2012, Editorial Bomarzo (Albacete, 2012) pp. 113 y ss.

³⁹ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia.

⁴⁰ CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, “Las empresas de trabajo temporal en la ley 3/2012: el avance de la iniciativa privada como auténtica motivación de la reforma”, *Políticas de austeridad y crisis en la relaciones laborales: la reforma del 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2012) pp. 113 y ss.

hamarkadan Aldi Baterako Laneko Enpresekin ematen zena gogora ekartzen du, lan merkatuan irregulartasunez jarduten dutelako⁴¹.

Azpikontratatzeko prozesuak zerbitzu anitzeko enpresek bereganatu dituzte. Enpresa hauetako batzuk *ad hoc* sortuak izan ziren legedia aldaketak zabalduetako bidea erabiliz, baina horietako asko jada sortuak zeuden. Kontuan hartuta zerbitzu anitzeko enpresa bakoitza zein enpresa nagusik sortu duen, hainbat talde identifikatu daitezke⁴²:

- Aldi Baterako Laneko Enpresa handietatik datozenak: Aldi Baterako Laneko Enpresa handiek beraien zerbitzu anitzeko enpresak sortzea erabaki zuten jada eskaintzen zituzten zerbitzuak emateko, baita merkatuaren beste sektore batzuetan sartu ahal izateko, momentu horretara arte zailagoa izan zitzaiena.
- Zerbitzu integraleko eta *facility services* enpresetatik datozenak: Hauek eraikin edo lokal berdin batean hainbat zerbitzu eskaintzen zituzten enpresak ziren, adibidez, garbiketa, mantentze-lanak eta abar. Zerbitzu anitzeko enpresak bilakatzeko eraikin bakar batean beraien zerbitzuak eskaintzeaz gain, beste leku batzuetako zerbitzuak ere bereganatzen dituzte.
- Garbiketa enpresetatik datozenak: Hauek garbiketarako espezializatutako enpresak ziren, gero hoteletako logelen garbiketa ere bereganatu zuten beraien zerbitzuetan.
- Segurtasun enpresetatik datozenak: Segurtasun enpresa asko konturatu ziren zerbitzu anitzeko enpresen bitartez beraien jarduerari legeak ezartzen zizkion muga batzuk saihestu zitzaizkela. Hots, segurtasun langileak armatuta doazen heinean, eraikinaren sarrera kontrolatzen dutenak ez, eta ez daukate ezta ere titulazio berdina. Horrela, enpresa hauek beraien langile guztiei segurtasun hitzarmenaren arabera ordaindu beharrean, zerbitzu anitzeko enpresen bitartez, sarrerako langileei gutxiago ordaindu ahal zieten, enpresaren hitzarmen propio baten bitartez.

⁴¹ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, "Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo", *Revista de Información Laboral*, núm.7/2014, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2014, p. 1.

⁴² CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 28 y 29.

- Logistika eta industriarako zerbitzuen enpresetatik datozenak: Hauek hasieratik zerbitzu anitzeko enpresak bezala sortzen direnak dira. Logistika enpresek segmentazioa burutzen hasi ziren eta horrela langile ez adituak edo balio gutxiago zeukatenak azpikontratatzan zituzten zerbitzu anitzeko enpresen bitartez.

Hotelen sektorean gehienbat Aldi Baterako Laneko Enpresa handietatik eratorritako zerbitzu anitzeko enpresak dira azaltzen direnak, baita zerbitzu integraleko edo *facility services* enpresak. Kontuan hartu behar da, zerbitzu anitzeko enpresa hauek eskaerari aurre egiteko sortuak izan zirela, 2012ko lan erreformak zabaldu zuen bidea dela eta⁴³.

Enpresa ikuspuntu batetik aztertuta, zerbitzu anitzeko enpresak kontratatzea, gastuen murrizketa bat egitea du helburu. Lan erreforma krisi garai batean burutu zen, legegileen arabera, horri aurre egiteko, eta krisi egoera horrek gaur egun dauden ostatatze modu berriekin batera, enpresarietako ezjakintasun eta lehiakortasun egoera bat sortzen dute. Beraz, egoera horretatik eratortzen da gastuak murrizteko edo egokitzeko behar hori⁴⁴.

Gastuen murrizketa hori, gastu finkoen murrizketan oinarritu da eta azpikontratatzeko izan da hori burutzeko bide nagusia. Horrela, kontratazioaren gastu zuzenen aurrezpena egiten dute enpresek, hala nola, langileen kudeaketa gastuak, soldatak, bajak, oporrak eta Gizarte Segurantzaren kuotak. Zehazki hurrengo gastuak dira, enpresa ikuspegi batetik, aurrezten direnak⁴⁵:

- Produkzio gastuak: Hauen adibide bat dira langileei beraien produktibitatea handitzeko ematen zaizkien gehigarriak. Azpikontratatzearen bitartez, kopuru hori finkatuta geratzen da bezeroa den enpresaren eta hornitzailea den zerbitzu anitzeko enpresaren artean.
- Langileen kudeaketa gastuak: Gastu hauek dira, kudeaketak eta ordutegiak, lanera ez agertzeak, aparteko orduak eta abarrek sortutakoak.

⁴³ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 31.

⁴⁴ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 31 y 32.

⁴⁵ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 32 y ss.

Azpikontratatzearen ondorioz, zerbitzu anitzeko enpresak bereganatuko ditu hauek.

- Atxikitutako jardueren gastuak: Hauen adibide dira arriskuen prebentzioa eta kalitatea, eta aurreko gastuak bezala, zerbitzu anitzeko enpresak bereganatzen ditu.
- *Back office* gastuak: Giza baliabideen sailak langileak kudeatzeko dituen gastuak dira hauek, adibidez, enpresa komiteei edo sindikatuei dagozkien gastuak. Langileak azpikontratatuak daudenez, bezeroa den enpresak, ez ditu gastu hauek bereganatu behar.

Enpesen ikuspuntua hori bada ere, eta ikuspuntu optimista duten arren, errealitatean ematen ari diren lan baldintza prekarioak kontraesanean daude ideia horrekin. Enpresaburuek lortzen dutena da beraien enpresaburu izaerari uko egitea erantzukizunei dagokienez, baina alde batera utzi gabe beraien zerbitzuetara jarritako langileekiko zuzendaritza eta kontrol ahalmena⁴⁶.

4.1.4. AUZITEGI NAZIONALAREN 104/2014 ETA 105/2014 SENTENTZIAK

ANren bi sententzia hauek auzi bera ebazten dute, zerbitzu anitzeko enpresen funtzionamenduaren onargarritasuna eta bere begiespena lehia desleialaren debekuaren ikuspuntutik. Bi kasuetan, Aldi Baterako Laneko Enpresen ordezkari den enpresa elkarte batek aurkaratu egiten du ostalaritzako sektorean espezializatutako zerbitzu anitzeko enpresa batek onetsitako enpresako hitzarmen kolektiboa. Bi enpresako hitzarmen kolektibo horietan, ostalaritzako enpresetako langile behar ezberdinak aurreikusten dituen lanbide-sailkapen bat ezartzen da. *Modus operandi* horrek zerbitzu anitzeko enpresei beraien zerbitzuak ostalaritzako enpresei kostu txikiago batean eskaintzeko ahalmena ematen die, ostalaritzako enpresa hauek langileen kontratazio zuzena burutzean jasaten duten, eta beraz Aldi Baterako Laneko Enpresek jasaten duten kostuarekin alderatuta; azken hauek enpresak zuzenean kontratatutako langileen lan

⁴⁶ CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, "Las empresas de trabajo temporal en la ley 3/2012: el avance de la iniciativa privada como auténtica motivación de la reforma", *Políticas de austeridad y crisis en la relaciones laborales: la reforma del 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2012) pp. 113 y ss.

baldintza berdinak bermatu behar dizkietelako beraien langileei (Aldi Baterako Laneko Enpresen legearen 14/1994, 11.1 artikulua)⁴⁷.

Hori horrela izanda, auzi-jartzailea den enpresa elkarteak eskatzen du enpresako hitzarmen kolektiboetako arau horren deuseztasuna, zeinetan sailkapenaren taula ezartzen den. ANren 105/2014 epaiak esaten duen bezala, horrekin bilatzen dena da “*neutralizar la actividad empresarial, desde el momento en que, nulos los grupos profesionales, se vaciarán de contenido los servicios a prestar que no podrán ser identificados*”, eta horrela ez da jakingo nortzuk eta zein jarduerarako langileak kontratatu ahal dituen enpresaburuak. Uzi honen oinarria izango litzateke, hitzarmenaren arauak osatzen duela oinarria *outsourcing* (azpikontratatzeko) zerbitzuak burutzeko, Aldi Baterako Laneko Enpresak erregulatzen dituzten arauen aurkakoak, eta lan-eskuaren legez kontrako lagapenaren egoera sortzen da. ANren 104/2014 epaiak baieztatzen du, hitzarmenaren sinatzailea den zerbitzu anitzeko enpresaren jarduera ostalaritzako enpresen eskura langileak jartzea bada, jarduera hori legez erreserbatua egonik Lan Autoritateek baimendutako Aldi Baterako Laneko Enpresei, legez kontrakoa izango litzatekeela lagapenaren objektu diren langileen lanbide-kategorien lan baldintzak hitzarmenean ezartzea. Hala ere, bi epaietan, ANak deuseztatu egin zuen uzia, zalantzan jarritako hitzarmeneko arauen deuseztasun deklarazioa ezeztatuz⁴⁸.

Bi epai hauetan ikusten da zerbitzu anitzeko enpresek, Aldi Baterako Laneko Enpresei ezarritako mugak edo baldintzak saihesteko duten ahalmena eta beraien enpresako hitzarmen kolektibo propioari esker, hirugarren baten, kasu honetan enpresa elkarte baten, aurkarapenik gabe, enpresarientzako aukera paregabea direla azpikontratatzeko prozesuak burutzeko eta gastuak murrizteko.

4.1.5. NH KASUA

NH hotel-katearen 2013ko enplegu-erregulazio espedientearen (EEE) kasua garrantzitsua da, ulertzen delako inflexio puntu bat izan zela, azpikontratatzeko prozesuen

⁴⁷ GOERLICH PESET, José María, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *Revista de Información Laboral*, núm 6/2014, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2014, p.1.

⁴⁸ GOERLICH PESET, José María, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op. cit.*, pp. 1 y 2.

areagotzea ekarri zuelako baita zerbitzu anitzeko enpresen kontratazioa hotelen aldetik, kasu honetan hura egiteko legitimazioa aurkitu zutelako⁴⁹.

Krisi ekonomikoa dela eta NH hotel-kateak EEE bat mahaigaineratu zuen 646 langileen kaleratzea suposatzen zuena, zerbitzu zentraletako langileez gain, gela-zerbitzari, garbiketa eta mantentze-lanetako langileena, haien azpikontratatzearen bitartez. Honekin batera, enpresak kaleratutako langileei berriro hoteletan lan egiteko aukera ematen zien aurretik zuten soldata baino %40 gutxiago ordainduz⁵⁰.

2013ko ekainean Auzitegi Nazionaleko Lan arloko Salak, *ad hoc* sortutako langileen ordezkariak aurkeztutako demanda bat ezetsi zuen, zeinetan EEEren deuseztapena eskatzen zen. ANren esanetan eta NH hotel-kateak burututako EEEren aurrean, *“únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisorio que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial”*, beraz, azpikontratatea ezin da egin onura ekonomikoak lortzeko, antolakuntza produktiboaren efikaziari dagokionez arrazoizko neurri bat izan behar da. Kasu honetan, ANren iritziz, *“En nuestro caso, el recurso a la subcontratación no obedece a la pura conveniencia y estrategia empresarial para incrementar beneficios, sino que se alza como fórmula de supervivencia ante pérdidas crecientes y niveles de endeudamiento amplísimos, procurando así menguar tanto los costes laborales como los de inversión, y facilitar la capacidad de adaptación a las exigencias de la demanda. Estamos, pues, ante un supuesto en el que la subcontratación resulta un medio útil y racional para apuntalar la viabilidad de la empresa y su competitividad.”*. Beraz, Auzitegi Nazionalaren iritziz, kasu honetan, enpresak azpikontratatea ez zuen erabiltzen enpresa estrategia bat bezala onurak areagotzeko, baizik eta geroz eta handiagoak ziren galeren aurrean bizirauteko⁵¹.

⁴⁹ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 59.

⁵⁰ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p.59.

⁵¹ Sentencia de la AN de 15 julio de 2013, sentencia núm. 145/2013.

4.2. Gela-zerbitzarietako 2012ko erreformaren eragin zuzena

2012ko lan erreformak ostalaritzako sektorean hainbat eragin kaltegarri izan ditu, baina bereziki, aipagarria da gela-zerbitzarietako izandako eragina, lan honen helburua delarik hura aztertzea eta salatzea. Aldi baterako enpleguaren inposaketa, lanaldi partzialeko kontratuak, langileen azpikontratzea eta lan kargaren hazkundera beste faktore askoren artean emaitza gisa izan dute, gela-zerbitzarien lan baldintzen okerragotzea eta prekarietatearen zabalkuntza.

Hasteko, eragin kaltegarriena izan duen aldaketa izan da, ostalaritzako hitzarmen kolektibo sektorialera lotuta egotetik, garbiketakora edo zerbitzu anitzeko enpresen enpresa hitzarmenera lotuta egotera igaro direla. Gela-zerbitzarien gehiengoa garbiketako hitzarmenera lotuta geratu da eta hori soldataren eta lanbide-kategoriaren beharpean islatu da. Batez ere, soldataren jaitsiera horrek eragin nabarmenak ditu osasun eta pentsioen sistema publikoan, soldata jaistean Gizarte Segurantzari egindako kotizazioak ere jaisten direlako⁵².

Bestalde, gela-zerbitzariak hoteletako langile izatetik zerbitzu anitzeko enpresetako langile izatera igaro direnez, erabateko lanaren segurtasun eza eta ezegonkortasuna sentitzen dute langileek. Hoteleko langile izatean nolabaiteko segurtasuna zeukaten gela-zerbitzarietako beraien lana mantentzearen inguruan, baina zerbitzu anitzeko enpresaren langile izatean, honek hotel batera edo bestera bidaltzen ditu, horiekin dituen kontratuen eta horien eskariaren arabera. Hori horrela, gela-zerbitzarietako lanaren iraupenarekiko ziurgabetasuna daukate⁵³.

Erreformaren beste eragin kaltegarrietako bat lanaren hazkundera izan da. Gela-zerbitzarien eginkizunen artean logelak egitea dago beste ezinbesteko eginkizunekin batera, eta egunean logela kopuru handiago bat egitea eskatzen zaio gela-zerbitzari bakoitzari, beraien lanaldia amaitu baino lehen. Logela kopuru hori bete behar dute nolabaiteko zigorrik ez jasotzeko, beraz, askok beraien atsedean orduak eta bazkaltzeko orduak erabiltzen dituzte eguneko izugarritzako lan karga bete ahal izateko. Harritzekoa da, lan kargaren hazkundera horrekin batera ez dela langile kopurua handitu, beraz jasangaitza da langile gutxi batzuen artean lan karga hori betetzea. Gainera, jakina denez, hotelek urteko garai batzuetan okupazio altuagoa daukate eta garai horietan oso

⁵² CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 10 y 93.

⁵³ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 10, 18 y 104.

ohikoa da gela-zerbitzariak beraiei ezarritako ordutegia gainditzea, eguneko eginkizun guztiak bete ahal izateko⁵⁴.

Guzti honek ekarritako beste ondorio kaltegarri bat izan da gela-zerbitzariak eta ondorioz, hotelak eskaintzen duen kalitatea jaitsi egin dela eta gela-zerbitzarien artean profesionaltasun ezaren arriskuaren hazkundera ematen ari dela. Aurretik azaldutako izugarritzako lan karga dela eta, gela-zerbitzariak ezin dute beraien lana modu egoki batean burutu, eguneko logela kopurua handitzen bada eta lanaldia berdina bada, ez da zaila ikustea, logela bakoitza txukuntzea, garbitzea eta abar, denbora murriztaz gero batean egin behar dutela, emaitza eta kalitatea jaitsiz; kontuan hartu gabe logeaz gain eremu komunen garbiketa ere burutu behar dutela beste eginkizunen artean. Gainera, profesionaltasun ezaren arriskua ematen ari da bi faktoreengatik, alde batetik, adinez nagusiagoak diren gela-zerbitzariak desagertzen ari dira erretiratzeko edo lan baldintzak jasan ezin dituztelako, eta horrela ezin diete langile gazteagoei lanbidea irakatsi; eta bestalde, zerbitzu anitzeko enpresek ez dute langileen formakuntzan inbertitzen⁵⁵.

Azkenik, lanbide honen prekaritatearen bi ondorio dira osasun arazoaren areagotzea eta antolakuntza sindikalaren aukeren ahultzea. Aurretik azaldutakoa kontuan hartuta, oso nabarmena da gela-zerbitzariak beraien osasuna kaltetuta ikusten dutela lan karga handiagatik, lan errepikakorra egiteagatik eta abar. Gainera, langileak hoteleko langileen parte ez direnez eta zerbitzu anitzeko enpresa ezberdinetatik, datozenek beraien artean erabateko banaketa eta lehiakortasuna dago. Guzti honek hoteletan antolakuntza sindikalaren aukerak ahultzen ditu, langileak ez direlako edo ezin direlako batu beraien oinarrizko eskubideak aldarrikatzeko eta horiengatik borrokatzeko⁵⁶.

4.2.1. HITZARMEN KOLEKTIBOAREN ALDAKETA

3/2012 legeak burututako aldaketa garrantzitsuenetako bat hitzarmen kolektiboen aplikazio lehenetsua aldatzea izan zen. Erreforma Langileen Estatutuko 84.2 artikulua eraldatu zuen eta orain artikulua horren arabera, enpresako hitzarmena

⁵⁴ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 10, 18 y 104.

⁵⁵ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 10, 18 y 112.

⁵⁶ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 10 y 18.

lehentasunez aplikatuko da estatuko, autonomia-erkidegoko edo sektoreko hitzarmenaren aurrean⁵⁷.

Erreformatik zabalduko bidea dela eta, 2012az geroztik zerbitzu anitzeko enpresen sorkuntza areagotu da eta horrekin batera enpresa hitzarmen kolektiboak. Gainera, hotel-kateek beraien departamentu bat azpikontratatzean, hori burutzeko azpikontratatuak zerbitzu anitzeko enpresei nolabait derrigortzen diete enpresa hitzarmen propio bat izatera, horrela, hura aplikagarri izateko langileei⁵⁸.

Enpresa hitzarmenak langileentzat onuragarriak izango balira ez litzateke arazo handirik egongo, baina, egia esan, bertan jasotako lan baldintzak okerragoak dira. Langileen Estatutuko 84.2 artikulua jasotzen du zein kasuetan aplikatuko den lehentasunez enpresako hitzarmena⁵⁹:

“a) Oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerarekin eta emaitzekin lotutakoak barne.

b) Aparteko orduen ordainketa edo konpentsazioa, eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria.

c) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa, txandakako lanaren araubidea, eta oporren urteko plangintza.

d) Langileen lanbide-sailkapeneko sistema enpresa-eremura egokitzea.

e) Lege honen bidez enpresa-hitzarmenei esleitutako kontratazio-modalitateen alderdiak egokitzea.

f) Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak.

g) 83.2 artikulua aipatzen dituen akordio eta hitzarmen kolektiboek xedatzen dituzten beste batzuk.”

⁵⁷ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, Estrategias de negociación y empresas multiservicios...” *op. cit.*, p. 8.

⁵⁸ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles...* *op. cit.*, p. 33.

⁵⁹ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia.

Guzti hau kontuan hartuta, ikusten da zelan oinarrizko lan baldintzak diren enpresa hitzarmenak zehaztuko dituenak: soldata, aparteko orduak, ordutegia eta abar. Beraz, oso nabarmenak dira hoteletako langileek pairatu dituzten aldaketak, ostalaritzako hitzarmen kolektibora lotuta egotetik, zerbitzu anitzeko enpresetako hitzarmenetara lotuta egotera igaro direnean⁶⁰. Harritzekoa da enpresako hitzarmen kolektibo hauetako batzuetan ematen den langileen eskubideen urraketa, esate baterako, gela-zerbitzari baten oinarrizko soldata, sektoreko hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoaren erdia baino pixka bat gehiago da⁶¹.

Gela-zerbitzariari zuzenean erreparatuz, batzuk zerbitzu anitzeko enpresa hitzarmenetara lotuta dauden arren, gehienak ostalaritzako hitzarmenetik garbiketako hitzarmenera lotuta egotera aldatu dira. Gela-zerbitzariak lan berdina egiten jarraitu dute hoteletan baina aplikatzen zaien hitzarmena ezberdina da, horrek dakartzan lan baldintzen okerragotzearekin⁶².

Aplikagarria den hitzarmen kolektiboari dagokionez, aztertzekoa da Auzitegi Gorenak 250/2020, 2020ko martxoaren 12ko sententzian esandakoa. AGren adierazpen horrek erantzun egiten dio CCOO sindikatuak burututako kasazio errekurso bati Balentziako Justizia Auzitegi Nagusiak emandako sententzia baten aurka, zeinetan CCOO sindikatuak Balentziako hainbat ostalaritza eta hotel erakundeen aurka egiten zuen⁶³.

CCOO sindikatuak eskatzen zuena zen: 2017, 2018, 2019 eta 2020 urteetarako Alacanteko probintziako ostalaritzako sektoreko hitzarmen kolektiboaren 20 artikulua deuseztasuna, honakoa dioelarik artikulua horrek: *“a fin de evitar discriminaciones en el salario y la competencia desleal en el sector a través de la externalización productiva, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que éstos cumplirán con los trabajadores y*

⁶⁰ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 26.

⁶¹ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...” *op. cit.*, pp. 9 y 10.

⁶² CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp 47 y 86.

⁶³ CRUZ VILLALÓN, Jesús, DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, “El empresario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 237/2020, Editorial Aranzadi S.A.U., 2014, p. 3.

trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente convenio colectivo, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 ET (RCL 2015, 1654) . La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente, de las obligaciones previstas en el presente artículo"⁶⁴.

CCOOen ustez, aipatutako hitzarmenaren 20 artikulua kanporatzen ditu legez kontra beraien eremu funtzional eta pertsonaletik jantoki-jatetxeko, tabernako, sukaldeko, harrera-lerkuko, gela-zerbitzariko eta garbiketako sailtan kontratatutako edo azpikontratutako enpresak eta langileak. Hori dela eta, eskatzen du horiei hitzarmena aplikatzea, ostalaritzako jarduera propioaren gune gogorraren parte diren sailak direlako⁶⁵.

AGak kasu hau ebazteko bere jurisprudentzia propioari egiten dio erreferentzia, enpresak bere produkzioaren zati bat azpikontratatzeko duen askatasunari dagokiona, zeinak barnebiltzen dituen obra eta zerbitzuen kontratazioa eta azpikontratatzeari buruzko erregulazioa (LEko 42 artikulua) eta langileen ordezkarien eskubideen erregulazioa kasu horietan (LEko 64 artikulua). Aurrekoa aplikatuz, AGak esaten du, legegileak ez duela barne hartu, enpresa printzipalaren eta kontrata edo azpikontrataren informatzeko obligazioen artean, aplikagarria den hitzarmenaren identifikazioa, enpresa printzipalari edo kontratei aplikagarria zaien hitzarmenaren eremu funtzionala eta pertsonala zehaztea, hura negoziatzeko legitimazioa dutenei egokitzen zaielako. Horrela, AGren ustez, bereizi beharko da ea esleipenduna den enpresa, zerbitzu anitzeko enpresa den, zeinari enpresako hitzarmen kolektiboa aplikatuko zaio baldin eta hura badauka eta horren ezean, enpresaren jarduera nagusia denari dagokiona. Aldiz, enpresa ez baldin bada zerbitzu anitzeko enpresa, burutzen duen jarduerari dagokion hitzarmen kolektiboa aplikatuko zaio, salbu eta hitzarmen propioa badauka, hura aplikatuko zaiola⁶⁶.

Kasu hau aztertuta, argi ikusten da aplikagarria den hitzarmen kolektiboari buruzko informazioa ematearen obligazioari dagokionez, enpresa printzipalek eta kontratek edo azpikontratek ez dutela inolako erantzukizunik, eta hortik eratortzen da

⁶⁴ CRUZ VILLALÓN, Jesús, DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, "El empresario", *op. cit.*, p. 3.

⁶⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús, DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, "El empresario", *op. cit.*, p.3.

⁶⁶ CRUZ VILLALÓN, Jesús, DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, "El empresario", *op. cit.*, p. 4.

gela-zerbitzarien kasuan aplikagarria den hitzarmenari dagokionez egoten diren liskarrak eta zalantzak. Gainera, AGak amaieran, 2012ko lan erreformaren aldaketa garrantzitsuenetako bat indartzen du, enpresetako hitzarmen propioen aplikazioaren lehentasuna.

4.2.2. GELA-ZERBITZARIEK PAIRATZEN DITUZTEN GAITZAK ETA LESIOAK

Aurretik azaldu bezala, gela-zerbitzarien osasun arazoek areagotzea eman da 2012ko lan erreformaz geroztik. Lan baldintza prekarioak dituzte eta horiek dira osasuna kaltetzen dutenak, hala nola, egunean egin beharreko eginkizunen hazkundera lan ordu berdinean, lana errepikakorra izatea, atsedean orduak ez errespetatzea eta abar. Beraz, lan baldintzek dakarte istripu eta lesio larrien tasa handitzea eta osasunaren hondatze argia⁶⁷.

Hasiera batean gaitzak fisikoak bakarrik direla dirudien arren, gela-zerbitzariak gaitz fisikoak zein psikikoak pairatzen dituzte, eta lana antolatzeko moduan dauka jatorria honek baita lan karga izugarrian. Gaitz fisikoak dira, amaigabea den nekea, hanketan beltzuneak, eta mina lepoan, bizkarrean, sorbaldetan, lunbarretan eta besoetan. Hauek mugimendu berdinak behin eta berriz errepikatzeagatik azaltzen dira eta askotan okerrago eta ebakuntzetan eta baja medikuetan amaitzen dute. Gaitz fisiko hauek izateak dakartzan gaitz psikikoez gain, bereziki gela-zerbitzarien artean oso ohikoa da loezina, antsietatea eta estresa izatea⁶⁸.

Enpresek honen aurrean azaltzen duten jarrera erabat ezezkorra da, mutuen aldetik tratatu txarrak jasotzen dituzte gela-zerbitzariak. Gastuak murrizteko asmoz konfiantza eza azaltzen dute langileekiko eta beraien gaitzak sortu dituzten kausekiko, askotan laneko gaixotasun bezala ez dituztelako ulertzen. Horrela, mutuek langileak osasun sistema publikora bideratzen dituzte gastuak ez hartzeko beraien gain⁶⁹.

4.2.2.1. Laneko estresa

Laneko estresa fenomeno pertsonal eta sozial bat da, geroz eta ohikoagoa dena eta ondorio garrantzitsuak ditu pertsonalki zein enpresen antolakuntzari begira. Estresa

⁶⁷ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 17.

⁶⁸ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p. 135.

⁶⁹ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 140 y 142.

ematen da langilea luzaroan lan presioen eraginpean dagoenean, eta laneko estres egoera edo giro horiek langileen osasuna kaltetu dezakete, fisikoki, psikikoki eta sozialki. Arrisku psikosozial hauek ematen dira lanaren diseinu edo kudeaketan dauden hutsuneak direla eta⁷⁰.

Laneko estresaren adierazpen ezberdinen artean “*síndrome del quemado*” edo ingelesez, “*burnout*” mota dago. *Burnout*-a sortzen da laneko estresaren erantzun bezala eta profesional mota ezberdinetan ematen da, baina bereziki, zerbitzuetako sektorean lan egiten duten langileetan agertzen da edo bezeroekin kontaktuan lan egiten duten langileetan. Langile batek *burnout*-a pairatzen du neke emozionala, fisikoa eta mentala duenean, motibazio falta, langileari gertatzen zaiona da, bere burua egoeragatik gaindituta ikusten duela eta “erreta”, beraz ez da gai bere lana modu egoki batean burutzeko⁷¹.

Ostalaritzako sektorea *burnout* maila altuena duen sektoreetako bat da, lanpostuek dituzten ezaugarri eta exigentziak direla eta. Orokorrean, ostalaritzako profesionalak luzaroan lan estresaren eraginpean daude, aurrera eramaten dituzten jarduera motak eta erritmoa dela eta⁷².

4.2.2.2. Laneko segurtasuna, osasuna eta arriskuen prebentzioa

Turismo sektorea lan istripu gehien ematen diren lan sektorea da. Uda garaian ematen den eskari handia dela eta sektorera esperientziarik eta formakuntzarik gabeko langile asko batzen dira eta hau bezeroei ematen zaien zerbitzu eskasean islatuta ikusten da. Horrez gain, formakuntzari dagokionez, langileek ez dute inolako jakintzarik laneko arriskuei eta hauen prebentzioari dagokionez, eta gela-zerbitzarien kasuan, kontuan hartuta erabiltzen dituzten garbiketa produktu arriskutsuak, kezkarria da formakuntza eza hori⁷³.

⁷⁰ QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, “Los riesgos psicosociales en el sector turístico”, *Revista de Información Laboral*, núm. 4/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2018, p. 6.

⁷¹ QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, “Los riesgos psicosociales en el sector turístico” *op. cit.*, pp. 7 y 8.

⁷² QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, “Los riesgos psicosociales en el sector turístico” *op. cit.*, p.7.

⁷³ QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, “Los riesgos psicosociales en el sector turístico” *op. cit.*, p. 5.

Enpresariak ez daukate inolako interesik beraien langileen formakuntzan, badakitelako beraiantzako denbora epe zehatz batez lan egingo dutela soilik. Aldi Baterako Laneko Enpresen kasuan, beraiekin kontratua sinatu duen enpresa erabiltzailea izango da laneko segurtasun eta osasunaren babesaren arduraduna Aldi Baterako Laneko Enpresarekin batera⁷⁴:

“Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria.

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.”⁷⁵.

Lan arloko Arau-hauste eta Zigorrei buruzko legearen (5/2020 Errege Dekretu Legegilea) 19.2 d) artikuluan honakoa esaten da: *Son infracciones graves: La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales*⁷⁶. Beraz, legearen arabera arau-hauste bezala ulertzen da enpresa erabiltzaileak zerbitzuen prestazioaren hasiera onartzea, jakin gabe ea langileek beharrezko informazioa jaso duten prebentziozko arrisku eta neurrien

⁷⁴ QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, “Los riesgos psicosociales en el sector turístico” *op. cit.*, p.5.

⁷⁵ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, BOE núm 131, de 02/06/1994.

⁷⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm 189, de 08/08/2000.

inguruan, beharrezko formakuntza espezifikoa dutela eta osasun egoera egoki bat dutela burutuko duten lana aurrera eramateko⁷⁷.

Aurretik azaldu bezala, arrisku psikosozialek langileen osasuna kaltetzen dute, estresa eta epe luzean gaixotasunak sortuz, eta arrisku horiek lan baldintza txarren ondorio dira, zehazki lanaren antolakuntza eskasaren ondorio. Laneko Arriskuen Prebentzioaren legeak, lanaren antolakuntza langileen osasunean eta segurtasunean eragiten duten lan baldintzen parte dela uste du, horregatik, lanaren antolakuntzaren ezaugarriak ebaluatuak, kontrolatuak eta eraldatuak izan behar dira arriskuak sortzen badituzte langilearekiko⁷⁸.

4.2.2.3. COVID-19 dela eta gela-zerbitzarien egoera

Jakina denez, 2020ko martxoaren 14an, Espainiako gobernuak, Espainiako Konstituzioaren 116.2 artikuluan aurreikusten den alarma egoera deklaratu zuen 463/2020 Errege Dekretuaren bitartez, COVID-19ak sortutako osasun krisia kudeatzeko⁷⁹.

COVID-19ak langile askoren egoera kaltetu du baina bereziki gela-zerbitzariei dagokienez, egoera jasangaitza da. Alde batetik, kontuan hartuta norbanakoen mugikortasuna mugatuta egon dela eta leku batzuetan gaur egun dagoela, horrek zuzenean kaltetu du turismoa. Horrela, egun batetik bestera, gela-zerbitzariak lanik gabe geratu dira, zerbitzu anitzeko enpresek, eskari faltaren aurrean kontratuak azkendu dituztelako. Gainera, gehienak ez direnez langile finkoak, ezin izan dira hotelean ezarritako aldi baterako enplegu-erregulazioko espedientean sartu. Izan ere, gobernuak 8/2020 eta 9/2020 Lege Errege Dekretuak burutu zituen COVID-19ak sortutako egoera

⁷⁷ QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, "Los riesgos psicosociales en el sector turístico" *op. cit.*, pp. 5 y 6.

⁷⁸ QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, "Los riesgos psicosociales en el sector turístico" *op. cit.*, pp. 5 y 6.

⁷⁹ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, BOE núm. 67, de 14/03/2020.

ekonomikoari eta sozialari⁸⁰, eta batez ere, lan eremuan ekarritako ondorioei aurre egiteko⁸¹.

Bestalde, gela-zerbitzariak beste eginkizun askoren artean, esan bezala, garbiketaz arduratzen dira, eta pandemia egoera honetan ezinbestekoa izan da beraien lana. Hala ere, gobernu zentralak bai Euskal Autonomia Erkidegoko gobernuak txertatzeari dagokionez ezarritako lehentasun taldeen artean ez dira gela-zerbitzariak aurkitzen⁸². Ulergarria da lanbide- edo biztanle-talde batzuek lehentasuna izan behar dutela txertaketari dagokionez, baina ezin da horietara soilik mugatu, hain garrantzitsua den garbiketaz arduratzen diren langileak zuzenean harremanetan daude COVID-19arekin eta oso arriskutsua da hori.

4.2.3. ANTOLAKETA SINDIKALA

Gela-zerbitzariak kontratatzeke dauden modu ezberdinek eta langileen artean dauden nazionalitate eta jatorri ezberdinek eragin dute kolektiboa erabat banatuta eta segmentatuta egotea. Hori dela eta, gela-zerbitzarien esplotazioa areagotzea enpresarien aldetik askoz errazagoa da eta langileen erresistentzia ahalmena ahultzen da. Izan ere, langileen arteko banaketa horrek erabat ahultzen du antolaketa kolektiboa eta gainera, azpikontratatzeko prozesuekin zuzenean murrizten edo ezabatzen da langileek beraien ordezkariak aukeratzeko duten ahalmena⁸³.

Krisiak izan duen efektuetako bat, langabezia eta prekarietatearen zabalkundearekin, beldurraren orokortasuna izan da. Langileen artean beldurra dago beraien iritzia azaltzeko eta beraien aldarrikapenak egiteko, horrek ondorio bezala lanaren galera izan dezakeela uste dutelako. Hori dela eta, sindikatuen eragina eta antolakuntza sindikala oso baxua izan da eta horrek zuzenean lan baldintzen okerragotzea dakar, enpresariak ezarritako baldintzen aurrean ez dagoelako haserrerik⁸⁴.

⁸⁰ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE núm. 73, de 18/03/2020.

⁸¹ Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, BOE núm. 86, de 28/03/2020

⁸² Departamento de Salud. (19/04/2021). *Grupos y criterios de vacunación*. <https://www.euskadi.eus/grupos-y-criterios-vacunacion/web01-a3txerto/es/>

⁸³ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 16 y 133.

⁸⁴ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, pp. 19, 105 y 144.

Hala ere, gaur egun gela-zerbitzarien artean antolaketa sindikala geroz eta indartsuagoa bihurtzen ari da eta beraz, aztertu behar da akzio sindikala eremu honetan zertan datzan. Akzio sindikala bi ardatzen inguruan sortzen da batez ere, ostalaritza, merkataritza eta turismo sektoreetan⁸⁵:

Alde batetik, zerbitzu anitzeko enpresen hitzarmen kolektiboak aurkaratuak izan dira, arrazoituz, Langileen Estatutuko 87 artikuluan eta hurrengoetan azaldutako gaitasun eta legitimazio arauen urratzea. Zehazki, zerbitzu anitzeko enpresetako hitzarmen kolektibo batzuk negoziatu dira aplikazio-eremua estatu osoa izateko helburuarekin, baina hitzarmenak ez dira negoziatu zerbitzu anitzeko enpresa horiek dituzten zentro guztietako ordezkariekin, horietako batzuetan ez daukatelako ordezkariarik, hain zuzen ere. Aipatutako enpresako hitzarmenen negoziazioak elkarrekikotasun printzipioaren urrapena dakar, erakundearen ordezkariaren (enpresako hitzarmen kolektiboaren negoziaketan parte hartzen duen baterako ordezkari organoa) eta hau islatzen den eremuaren (emaitza den hitzarmen kolektiboaren eremua) artean. Hainbat kasuetan, enpresako hitzarmen kolektibo hauen deuseztasuna deklaratu dute auzitegiek⁸⁶.

Elkarrekikotasunarekin jarraituz, jurisprudentziak elkarrekikotasuna eskatzen du negoziaketan parte hartzen duen ordezkari organoaren eta hitzarmenak duen eremu-pertsonalaren artean, horrela, lan zentro bat edo batzuen baterako ordezkari edo ordezkari sindikalek ezin dute esleitua izan beste lan zentro batzuetako langileen ordezkari organoa. Gainera, *ad hoc* sortutako batzorde batek burututako negoziazioa iruzurrezko jokabide bat da baterako ordezkari edo ordezkari sindikalik gabe burutzen den heinean. Aipatzekoa da, enpresak momentuan dituen lan zentroetako baterako ordezkari enpresako hitzarmena onartu arren, elkarrekikotasun printzipioa urratzen dela hitzarmenak xedapen bat jasotzen duenean, zeinaren arabera hitzarmen hori aplikagarria izango da enpresak etorkizunean zabaltzen dituen zentroetan. Izan ere, hitzarmen hori negoziatu duten baterako ordezkariak ez dituzte etorkizuneko zentro

⁸⁵ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, "Estrategias de negociación y empresas multiservicios..." *op. cit.*, pp. 9 y ss.

⁸⁶ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, "Estrategias de negociación y empresas multiservicios..." *op. cit.*, pp. 9 y ss.

horietako langilek izango direnak ordezkatzek; zentro bateko ordezkari ezin da beste batzuetara luzatu nahiz eta bertan ordezkari ez izan⁸⁷.

Bestetik, eta akzio sindikalaren bigarren ardatzari dagokionez, sindikatu federazioek beraiek, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari kontsulta burutu zioten, argitzeko sektoreko hitzarmen kolektiboaren funtzioa zerbitzu anitzeko enpresekiko, 2012ko lan erreformaren ostean. Kontsulta horrekiko erantzunak, 2015eko ekainaren 25ekoak, sindikatuei eta langileen interesei mesede egiten die, sektoreko hitzarmen kolektiboaren aplikazioa ez duelako guztiz baztertu, nahiz eta enpresako hitzarmen kolektiboa existitu. Enplegu Ministerioak emandako irizpenean honakoa esaten du: *“La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha establecido la prioridad absoluta e indisponible del convenio de empresa en las siguientes materias: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET”*. Hau kontuan hartuta, irizpenak ez du esaten enpresako hitzarmen kolektiboa egotea oztopo denik Langileen Estatutuko 84.2 artikulua zerrendatzen ez dituen arloetan eta sektoreko hitzarmen kolektiboak araututakoetan, sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikagarria izateko, baldin eta denboran aurrekoa bada, ondorengo enpresako hitzarmen kolektiboak ezin duelako eraginik izan jada indarrean dagoen hitzarmen kolektibo batekiko. Hemen islatuta geratzen da Langileen Estatutuko 84.1 artikuluan aurreikusitako konkurrentzia debekua⁸⁸.

⁸⁷ ESTEVE-SEGARRA, Amparo, “La actuación de las Inspección de trabajo frente a la precariedad laboral en empresas multiservicio”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 221/2019, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2019, pp. 11 y 12.

⁸⁸ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...” *op. cit.*, pp. 9 y ss.

Aipatutako irizpenean ere esaten da sektoreko hitzarmen kolektiboaren papera garrantzitsua dela, enpresako hitzarmen kolektiboak aplikazio lehentasuna duen materiaren bat arautzen ez duen kasuetan: *“En este caso, resulta posible que se aplique el convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior hasta el momento que dejen de estar vigentes en la medida en que las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo de empresa han decidido no regular alguna de dichas materias”*⁸⁹.

Laburbilduz, zerbitzu anitzeko enpresen finkapenaren eta gai horretan dagoen arauen anomiaurrean, negoziaketa kolektiboaren papera ezinbestekoa da, enpresako negoziaketa kolektiboak dakarren *dumping* soziala saihesteko. *Dumping* soziala, delitu ekonomiko mota bat da, lehia desleialean oinarritzen dena esplotazioa eta langileen soldata baxuak erabiliz; produkzio lan kostuak murrizteko eta horrela lehiakorragoak diren prezioak eskaini ahal izateko, onurak eta irabaziak hazteko⁹⁰.

5. GELA-ZERBITZARIEN ESKAKIZUNAK ETA LANGILEEN ESTATUTUA ALDATZEKO LEGE PROPOSAMENA

5.1. “Las Kellys” Elkarte

“Las Kellys” Elkarte, estatu mailan dagoen gela-zerbitzarien elkarte da eta 2016ko urriaren 11n aurkeztu zuten elkarte ofizialki. “Las Kellys” izena “las que limpian” hitz jokotik dator, hoteletako gelak garbitzen dituzten langileak dira⁹¹.

Elkartearen sorkuntzari dagokionez, gela-zerbitzariak 2014 urtean sare-sozialen bitartez batzen hasi ziren. Hasieran zeuden gela-zerbitzariei beste asko batzen joan ziren bakoitza bere lan egoera azalduz eta salatuz, eta horietako batzuk sare sozialetatik kanpo geratzea eta batzea erabaki zuten elkarrekiko babesa emateko. 2015 urtean zehar internet bidez harremana izatetik auto-antolakuntzara igaro ziren eta Espainiako helmuga turistikoak diren 8 lurraldeetan taldeak sortu zituzten: Bartzelona, Benidorm,

⁸⁹ MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...” *op. cit.*, pp. 9 y ss.

⁹⁰ NIETO ROJAS, Patricia, “La respuesta de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7/2017, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2017, p. 20.

⁹¹ LAS KELLYS - Asociación. <https://laskellys.wordpress.com/>.

Cádiz, Fuerteventura, Errioxa, Lanzarote, Madril eta Mallorca. Konturatu ziren bakoitzaren pentsamendu politikoen gainetik beraien lan baldintzak salatzean, egoera geroz eta ezagunagoa egiten ari zela eta horregatik, aipatu bezala, 2016 urtean ofizialki beraien elkarte sortzea eta publikoki aurkeztea erabaki zuten: “Asociación Las Kellys”⁹².

Gela-zerbitzariak manifestu bat sortzea erabaki zuten bertan beraien eskakizunak adierazteko, eta manifestu horren hasieran elkartearen eta beraien inguruko hainbat azalpen ematen dituzte. Manifestuaren arabera, “Las Kellys” Elkarteak, elkarte autonomo bat da, auto-antolakuntza ereduan oinarritua eta gela-zerbitzariak, eta hauen lagun eta familiako kideak osatzen dute, helburu komun batzuen alde borrokatzen dutelarik. Elkarrekin helburutzat du alde batetik, agerikotasuna ematea gela-zerbitzarien problematikari eta bestetik, hauen bizitza kalitatearen hobekuntzan parte hartzea. Esan bezala, lurralde talde ezberdinetan banatzen da elkarte eta talde bakoitzak bere burua antolatzen du, lurralde bakoitzak dituen beharren arabera⁹³.

Lan kolektibo bezala eratzek hainbat oinarritzko irizpide dakartza: genero ikuspegia, baita arraza, etnia edo klasea. Izan ere, lanaren hasieran azaldu bezala, gela-zerbitzarien saila erabat feminizatuta dago eta horregatik langile hauek batzean erabat presente izan behar dute genero ikuspegia. Gainera, langile asko atzerritarrak dira eta langile klasekoak, horregatik lan kolektibo bezala antolatzean, arraza, etnia eta klasea ere kontuan hartu beharreko elementuak dira⁹⁴.

5.2. Gela-zerbitzarien eskakizunak

“Las Kellys” Elkartearen manifestuan beraien eskakizunak azaltzen dira⁹⁵:

1. Erretiro aurreratua: Pentsio egoki bat izateko koefiziente murriztaileak ezartzea eta lan nekeza bezala aitortzea.
2. Laneko gaixotasun bezala aitortzea hezur- eta muskulu-sistemearekin erlazionatutakoak. Honekin lotuta, aipatzekoa da, 2018 urtean Gizarte Segurantzaren Antolamenduaren Zuzendaritza Orokorrek argibideak bidali

⁹² LAS KELLYS - Asociación. <https://laskellys.wordpress.com/>.

⁹³ LAS KELLYS - Asociación. <https://laskellys.wordpress.com/>.

⁹⁴ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles...op. cit.*, p. 16.

⁹⁵ LAS KELLYS - Asociación. <https://laskellys.wordpress.com/>.

zizkiola Gizarte Segurantzarekin elkarlanean dauden mutuen lehendakariari, aitortzeko, beste batzuen artean, hoteletako gela-zerbitzarien kolektiboari, karpoko kanalaren sindromea laneko gaixotasun bezala. Gizarte Segurantzak horrela, gela-zerbitzariak urteetan eskatutakoa bete zuen, laneko gaixotasun bezala aitortzen direlako, lan zehatzek sortutako gaitzak, 1299/2006 Errege Dekretuak jasotzen duen bezala. Izan ere, karpoko kanalaren sindromea eta tendinitisa adibidez, legean jasotako zerrendan agertzen diren lanbide zehatz batzuekin lotzen dira eta 2018az geroztik zerrenda horretan gela-zerbitzariak eta beste lanbide batzuk azaltzen dira⁹⁶.

3. Azpikontratatzeari ez: Langileen Estatutuko 42 artikulua eskatzen dute kontratazioaren berdintasuna bermatzeko. Era berean, hoteletako jardueraren sail zentralen lanpostuen bermatzea eskatzen dute, hauek azpikontratatzeko debekua ezarriz.
4. Ostalaritzako hitzarmenen blindajea: ez dute nahi inola ere ez zerbitzu anitzeko enpresak sektoreko parte legitimo bat bezala aitortzea. Gainera, hoteletako langile guztiei ostalaritza hitzarmena aplikatzea eskatzen dute.
5. Espainiar estatu guztian, lan ikuskari kopurua handitzea. Honekin lotuta, ausazko ikuskaritzak burutzea eta irregularrak diren txostenei zigorrak ezartzea eskatzen dute.
6. Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen (31/1995) III kapitulua eta era berean Enpresa Jardueren Koordinazioaren Legea (171/2004) errespetatzea. Ikerketa ergonomikoak egitea eskatzen dute, hotel bakoitzaren ezaugarrien arabera bertako lan karga kalkulatzeko eta mugatzeko.
7. Ostalaritzako Lan Akordioan aitortutako kategoriak betetzea. V.Ostalaritzako Lan Akordioari erreparatuz, gela-zerbitzariak orain “*camarero/a*” kategoria dute

⁹⁶ La Seguridad Social reconoce el Síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional a las camareras de piso. La Ley Digital.
<https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDA0NzQ2szRRK0stKs7Mz7M1MjC0MLA0MgQJZKZVuuQnh1QWpNqmJeYUpwIA1QICezUAAAA=WKE#>

eta 2.talde profesionalaren barruan kokatzen dira⁹⁷. Beraz, hotel eta zerbitzu anitzeko enpresa guztiek kategoria hau errespetatzea da eskatzen dutena.

8. Langileen Estatutuko 34 artikulua betetzea, kontrakoa egiteak familia bizitza eta bizitza soziala uztartzea ekiditen duelako. LEko 55 artikulua jasotzen duena betetzea haurdunaldiari dagokionean. Artikulu horrek diziplinazko kaleratzearen forma eta efektuak azaltzen ditu, baina kaleratze deusezaren supostu batzuk ere jasotzen ditu. Horiei dagokienez, 55.5.a) artikulua araberan, langileek beraien kontratua etenda dutenean jaiotzagatik, adopzioagatik, haurdunaldiko arriskuagatik, haurdunaldiak sortutako gaixotasunengatik eta abar, epe horren barruan burututako kaleratzeak deusezak izango dira. 55.5.b) atalean jasotzen da, beste supostu batzuen artean, haurdun dauden langileen kaleratzea, haurdunaldiaren hasieratik a) atalean jasotako etete epeen hasiera bitartean egiten bada ere deuseza izango dela. 55.5.c) atalaren arabera, kaleratze deuseza izango da ere, langileak a) atalean azaldutako epeen amaieran lanera itzuli direnean burututakoa, etenaldia sortu duen supostutik (jaiotza, adopzioa eta abar), 12 hilabete igaro aurretik burutzen bada⁹⁸.
9. Hotelen maila, hau da, izar kopurua, bertan sortzen den lan kalitateari lotuta egotea. Gaur egun maila ezartzeko araudia autonomikoa da eta bakarrik ezartzen ditu gutxieneko metro kopurua, telefonoa egotea, kutxa gogorra... baina ez dago ezer ere ez lan baldintza onak izatera derrigortzen dituenak.

Manifestutik at, gela-zerbitzarien beste eskakizunetako bat, 2012ko lan erreforma guztiaren indargabetzea da eta bereziki, Langileen Estatutuari dagokionez, 84 artikulua indargabetzea. Aurreko atalean azaldu bezala, artikulu horrek lehentasuna ematen die enpresako hitzarmenei zenbait materietan, hots, oinarrizko soldata, aparteko orduak, ordutegia eta abar; estatuko, autonomia-erkidegoko edo sektoreko hitzarmen kolektiboen aurrean. Ikusi da, gela-zerbitzariari gehien kaltetu dien aldaketa hau izan

⁹⁷ Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, BOE núm 121, de 21/05/2015.

⁹⁸ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia.

dela, zerbitzu anitzeko enpresen enpresako hitzarmena aplikagarri zaielako, edo garbiketakoa, lan baldintza prekarioagoekin, ostalaritzakoarekin alderatuz⁹⁹.

5.3. Langileen Estatutuaren 42.1 artikulua (azpikontratatzea) aldatzeko lege proposamena

5.3.1. LEGE PROPOSAMENA

2016ko irailaren 9an Alderdi Sozialistak (PSOE) Diputatuen Kongresuan Lege Proposamen bat aurkeztu zuen Langileen Estatutuko 42.1 artikulua aldatzeko asmoz, helburu bezala izanik, azpikontratutako langileen lan baldintzen berdintasuna bermatzea¹⁰⁰.

Lege Proposamenaren zioen azalpenaren arabera, azpikontratatzeak langileen espezializazio eta kualifikazio maila handiago bat izatea ahalbidetzen du. Gainera, zerbitzuen azpikontratatzea Estatuan geroz eta anitzagoa den praktika bat da eta lan araudia horri egokitu gabe dago, horregatik beharrezkoa da hura gainbegiratzea eta moldatzea. Hori dela eta, zioen azalpenean esaten da araudi berriaren beharra dagoela, enpresa batzuk burutzen ari diren zerbitzuen azpikontratatzea, hauen soldata kostuen galera batean islatuta ikusten ari delako, eta praktika hori burutzen ez duten beste enpresekin alderatuz, azken hauek lehia desabantaila batean kokatzen direlako¹⁰¹.

Hori horrela 42.1 artikuluari 2 paragrafo berri gehitzea proposatu zuten¹⁰²:

“Se entenderá que el objeto de contratación o subcontratación supone la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante cuando se corresponda con todas o alguna de las actividades principales o nucleares del mismo y suponga, por parte del contratista o subcontratista, la aportación de mano de obra que desarrolla funciones profesionales que tienen relación directa con dichas actividades principales o nucleares. En estos casos, las empresas contratistas y subcontratistas deberán garantizar a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata, durante el tiempo en que presten servicios adscritos a la misma,

⁹⁹ CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles... op. cit.*, p.151.

¹⁰⁰ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-1, de 09/09/2016, p. 1.

¹⁰¹ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-1, de 09/09/2016, p. 2.

¹⁰² BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-1, de 09/09/2016, p. 3.

las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicho empresario principal. (...)”

Hau aztertuta, proposatzen dutena da, azpikontrataturako langileek, enpresa nagusian aplikagarria den hitzarmenean jasotako edo enpresa nagusiko langileak izango balira izango lituzketen lan baldintzak izatea. Horrela, gela-zerbitzarien kasua aztertuta, hoteleko langile baten edo ostalaritza hitzarmenaren lan baldintza berdinak izango lituzkete.

5.3.2. LEGE PROPOSAMENAREKIKO EMENDAKINAK

2017ko maiatzaren 3an Alderdi Sozialistak aurkeztutako Langileen Estatutuko 42.1 artikulua aldaketarako Lege Proposamenaren aurrean, hainbat alderdik beraien emendakinak aurkeztu zituzten, 42 artikulua harira zein beste artikulua batzuk aldatzeko¹⁰³.

Unidas Podemos alderdiak 42.1 artikulua erredakzio berria proposatu zuen, baina bereziki hitzarmen aplikagarriaren inguruan honakoa proposatu zuen¹⁰⁴:

“Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios

1.c) Cuando el objeto de la obra o servicio contratado corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal, debiendo el empresario principal garantizar que en todo caso se aplique a estos trabajadores iguales condiciones laborales y de empleo esenciales a las que sean de aplicación a sus propios trabajadores. (...) De no corresponder con la propia actividad, el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, ello sin perjuicio de la aplicación en ambos supuestos, del convenio de la empresa si lo hubiere, cuando en su conjunto sea más favorable o en ausencia de los convenios anteriores señalados.”

¹⁰³ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-4, de 03/05/2017, p. 1.

¹⁰⁴ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-4, de 03/05/2017, pp. 2 y 3.

Erredakzio honetan, Alderdi Sozialistak proposatutako aldaketa azaltzeaz gain, azpikontrataturako langileek enpresa printzipalaren jarduera propioa burutzen ez duten kasuetan, kontratan edo azpikontratan burututako jarduerari dagokion hitzarmenaren aplikazioa ezartzen du. Aipagarria da, hitzarmenaren lehentasunari dagokionez, erredakzio berri honek kontuan hartzen duela enpresako hitzarmen kolektiboaren lehentasuna, baina bere aplikazioa ezartzen du soilik onuragarriagoa den kasuetarako, edo bestelako hitzarmenik ez dagoen kasuetarako. Unidas Podemos alderdiak proposatutako emendakina bermatzaileagoa dela ikusten da.

Alderdi Sozialistak ere emendakin bat burutu zuen 42 artikuluko osoaren erredakzio berria proposatuz, baina lan baldintzak zehazteko aplikagarria den hitzarmen kolektiboari dagokionez, bere Lege Proposamenean egindakoa eraldatzen du, Unidas Podemos alderdiak proposatutakoaren antzekoa izanik¹⁰⁵:

“Cuando el objeto de la obra o servicio contratado corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal, salvo que las condiciones laborales del propio convenio fueran equivalentes. De no corresponder con la propia actividad, el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, ello sin perjuicio de la aplicación en ambos supuestos, del convenio de la empresa si lo hubiere, cuando en su conjunto sea más favorable o en ausencia de los convenios anteriores señalados.”

Alderdi Sozialistak erredakzio berri honetan, esan bezala, Unidas Podemos alderdiak proposatutakoaren antzekoa azaltzen du baina ezberdintasun batekin, enpresa nagusiaren jarduera burutzen den kasuetan, enpresari aplikagarri zaion hitzarmen kolektiboaz azpikontrataturako langileei aplikagarria izango dela esan eta gero, *“salvo que las condiciones laborales del propio convenio fueran equivalentes”* esaten du, horrela interpretaziorako bidea zabalduz, ezarri beharrez zalantzarik gabe zein hitzarmen izango den aplikagarri.

Langileen Estatutuko 42 artikulua alde batera utzita, alderdi politiko batzuk 84 artikuluari buruzko emendakinak ere proposatu zituzten. Alde batetik, Esquerra

¹⁰⁵ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-4, de 03/05/2017, pp. 20-23.

Republicana alderdiak zuzenean LEko 84.2 artikulua ezabatzea proposatu zuen, uste zutelako hitzarmen kolektiboen konkurrentziaren arazoa konpondu behar dela, 2012ko lan erreformak ezarritako enpresako hitzarmenaren lehentasuna hain zuzen ere. Bestalde, parlamentuko Talde Mistoak LEko 84.2 artikulua erredakzioa aldatzea proposatu zuen, soilik, enpresako hitzarmenak lehentasuna duen gaiei dagokienez, oinarritzko soldata kenduz¹⁰⁶.

Azaldutako Lege Proposamena eta horren emendakinak tramitazioan daude oraindik, gaur egun indarrean dagoen Langileen Estatutuan ez baita aldaketarik burutu¹⁰⁷.

¹⁰⁶ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-4, de 03/05/2017, pp. 13 y 14.

¹⁰⁷ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia.

6. KONKLUSIOAK

2012ko lan erreformak gela-zerbitzarietara izan duen eragina agerian geratu da eta behin hura aztertuta, hainbat dira atera daitezkeen ondorioak:

1. 3/2012 Lege Errege Dekretua eta horren ondorio izan zen 3/2012 Legea burutzeko prozedura, azaldu bezala, erabat desegokia izan zen. Izan ere, Lege Errege Dekretuaren figura erabiltzeko beharrezkoa den ez ohiko eta premiazko beharrendaren baldintza ez zen ematen eta gobernuak, berak zuen ahalmena erabili zuen erreforma hura burutzeko, enpresarietara mesedetan eta langileen kaltean.
2. Turismoak espainiar Estatuan duen garrantzia ikusita eta horren ondorioz dauden diru-sarrera handiak, ezin da ulertu sektorean ematen diren langileen eskubideen urraketa eta lan baldintza okerrak. Argi dago, lan erreformak emandako tresnak eta zabalduak bideak, soilik, diru-sarrerak handitzeko erabili direla, enpresarietara interes propioetara eta alde batera utzi direla langileak eta hauen egoera.
3. Erreformak azpikontratatzeko modu masibo batean egitea ahalbidetu du, batez ere zerbitzu anitzeko enpresarietara bitartez. Horrek langileen lan baldintzak erabat prekarioak izatea ekarri du, zehazki gela-zerbitzarietara dagokienez, soldatan, lanaren segurtasunean eta kontratu motetan, lan kargan, lanaren kalitatean, osasunean eta antolaketa sindikalean izan du eragina. Enpresarietara arreta jarri dute beraien interes eta onura propioetan eta horren arabera ardaztu dituzte beraien enpresarietara baldintzak, kontuan hartu gabe horrek langileengan izan zezakeen eta izan duen eragin kaltegarria.
4. Azpikontratatzeko hedatzen ari den praktika da, enpresarietarako onurak bakarrik dakartzalako, eta beraz ez da bakarrik turismoaren sektorean geratuko, baizik eta, beste sektoreetara ere helduko da. Horrek prekarizazioa askoz ere gehiago haztea eta zabaltzea ekarriko du.
5. Deigarria da, gela-zerbitzarietara kasuan, sektore horrek pairatzen dituen lan erreformaren eraginak. Hau aztertzeko ezinbestez kontuan hartu beharreko elementua da gela-zerbitzarietara sektorea osatzen duten langileak nortzuk diren:

emakumeak, asko adinez nagusiak, eta horietatik asko atzerritarrak, gainera. Elementu edo ezaugarri hauez baliatu egin dira enpresariak lan baldintza prekarioak ezartzeko: gela-zerbitzarien egoera ekonomikoa gehienetan txarra izan daitekeela kontuan hartuta edozein lan baldintza onartzeko erraztasuna erabili dute lan baldintza okerragoak ezartzeko, norbanakoaren beharrez baliatu dira beraien onura propiorako; atzerritarrak izateak ekar dezakeen Estatuko arauen ezjakintasunaz baita nazionalitate aniztasunak ekar ditzakeen langileen arteko batasun oztopoez baliatu dira enpresariak. Gainera, soilik emakumeak izateagatik, argi geratu da, lan baldintza okerragoak ezarri zaizkiela, bizi garen gizarte patriarkal eta matxistaren isla izanik: emakumeak garbitzen eta lan baldintza prekarioekin.

6. Arestian aipatutako lan baldintzek, gela-zerbitzarien osasuna asko kaltetu dute. Gaitz fisikoak dituzte, zorionez batzuk laneko gaixotasun bezala onartuta daude, baina baita gaitz psikologikoak ere pairatzen dituzte, normalean inportantzia gutxi ematen zaien arren, oso garrantzitsuak eta arriskutsuak diren gaitzak dira.
7. Lan erreformak ahalbidetutako hitzarmen kolektiboen lehentasunaren aldaketak eragin kaltegarri gehien izan duen neurria dela esan daiteke. Langileen eta sindikatuen eragina, indarra eta antolaketa erabat ahulduz, eta enpresarien boterea inposatuz enpresako hitzarmen kolektiboen lehentasuna dela eta oinarritzakoak diren lan baldintzetan: soldata eta ordutegia, esate baterako. Enpresako hitzarmen kolektiboei dagokienez, kontuan hartu behar da, jurisprudentziak elkarrekikotasuna eskatzen duela negoziaketan parte hartzen duen ordezkari organoaren eta hitzarmenaren eremu pertsonalaren artean eta elkarrekikotasun hori urratzeak hitzarmenaren aplikazio eza ekar dezakeela.
8. Aipatu bezala, azpikontratatzearen ondorioz gela-zerbitzarien artean dauden kontratazio modu ezberdinak eta baita langileen artean dauden nazionalitate ezberdinak, oztupo izan dira antolaketa sindikalari begira. Gainera, esan bezala, krisi ekonomikoak eta horrek ekarritako langabezia eta prekarietateak, beldurra eragin du gela-zerbitzarien artean eta lana mantentzeko, edozein lan baldintza onartu eta sindikatuetan batzea eta antolatzea alde batera utzi dute. Hala ere,

azaldu bezala, batu eta elkarte propioa sortu zuten gela-zerbitzariak, beraien eskubideak aldarrikatzeko eta gutxi badira ere, hobekuntzak lortu dituzte.

Nire ustez, 2012ko lan erreforma guztiz indargabetu behar da. Argi geratu da gela-zerbitzarien lan baldintzak erabat okerragotu direla erreformak ekarritako aldaketen ondorioz, eta horrek eragin kaltegarriak izan ditu gela-zerbitzarien bizi baldintzetan, soldata baxuan eta gaitz psikiko zein fisikoetan islatuta geratu delarik. Gainera, erreformak ez ditu kaltetu soilik gela-zerbitzariak, hainbat sektoreetako eta lanbide ezberdinetako langileak kaltetu ditu. Zalantzarik gabe, lan erreforma enpresarien alde burutu zen, ondorioz, langileen kontra eginez. Krisi garaian egin zenez, langileen isiltasuna eta sumisioa espero zen, egoera ekonomikoak bultzatuta edozein lan baldintza onartuko zutela pentsatuz. Hori gertatu den arren, langileen borroka erabat presente dago gaur egun eta, gainera, eta batez ere kaleratze masiboen aurrean, enpresariak, grebak, salaketa eta kritika soziala eta batzuetan epaitegien errefusa aurkitzen dituzte aurrean.

Ikusi da, negoziazio kolektiboak hobekuntzak ekar ditzakeela lan baldintzen inguruan, hortaz, erreforma juridikoak itxura hartzen ez duen bitartean, agente sozialetan dago oraingoz, itxaropena. Hala ere, konponbide bakarra, lan erreforma indargabetzea da, eta langileen eskubideak errespetatzen, bermatzen eta babesten dituen lan araudia burutzea.

7. BIBLIOGRAFIA

LIBURUAK ETA ARTIKULUAK

ALFONSO MELLADO, C.L., BALLESTER PASTOR, M.A., BLASCO PELLICER, Á., CAMPS RUIZ, L.M., CARDONA RUBERT, M.B., GARCÍA ORTEGA, J., GOERLICH PESET, J.M., ROQUETA BUJ, R., SALA FRANCISCO, T., VIQUEIRA PÉREZ, C., *Derecho del trabajo*, Tirant lo blanch, (Valencia, 2019).

ALONSO ARANA, Mamen, “Discriminación indirecta por razón de sexo: plus voluntario de sólo un 10% para “camareras de piso” frente al cobrado por otras categorías STS (Sala V de lo Social) UD, de 14 de mayo 2012 (RJ 2014, 2808)”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, num. 4/2014, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2014.

BALAGUER CALLEJÓN, Francisco, *Manual de Derecho Constitucional*, Tecnos (Madrid, 2015).

BAYLOS GRAU, Antonio, “La ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación de poder privado del empresario en la ley 3/2012”, *Políticas de austeridad y crisis en la relaciones laborales: la reforma del 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2012).

CAÑADA, Ernest, *Externalización del trabajo en hoteles: Impactos en el departamento de pisos*, Alba Sud Editorial (Barcelona, 2016).

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, “Las empresas de trabajo temporal en la ley 3/2012: el avance de la iniciativa privada como auténtica motivación de la reforma”, *Políticas de austeridad y crisis en la relaciones laborales: la reforma del 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2012).

CRUZ VILLALÓN, Jesús, DOMÍNGUEZ MORALES, Ana, “El empresario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 237/2020, Editorial Aranzadi S.A.U., 2014.

ESTEVE-SEGARRA, Amparo, “La actuación de las Inspección de trabajo frente a la precariedad laboral en empresas multiservicio”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 221/2019, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2019.

GHAI, Dharam, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2003.

GOERLICH PESET, José María, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *Revista de Información Laboral*, núm 6/2014, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2014.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belen, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *Revista de Información Laboral*, núm.7/2014, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2014.

NIETO ROJAS, Patricia, “La respuesta de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7/2017, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2017.

PÉREZ AMORÓS, Francesc, “Una crónica de la reforma laboral de 2012”, *Balance de la reforma laboral de 2012*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2016).

QUINTANA ALFONSO, Amado, CANO SANTANA, Yadila, “Los riesgos psicosociales en el sector turístico”, *Revista de Información Laboral*, núm. 4/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., 2018.

ARAUDIA ETA JURISPRUDENTZIA

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2015eko urriaren 24a, 255.zenbakia.

BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-1, de 09/09/2016.

BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-4, de 03/05/2017.

Espainiako Konstituzioa. Estatuko Aldizkari Ofiziala, 1978ko abenduaren 29a.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, BOE núm 131, de 02/06/1994.

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, BOE núm. 67, de 14/03/2020.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm 189, de 08/08/2000.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE núm. 73, de 18/03/2020.

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, BOE núm. 86, de 28/03/2020

Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, BOE núm 121, de 21/05/2015.

Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo parcial por el que se prorroga el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.

Sentencia de la AN de 15 julio de 2013, sentencia núm. 145/2013.

STS 2014/2808 de 14 de mayo de 2014.

BESTELAKOAK

Departamento de Salud. (19/04/2021). *Grupos y criterios de vacunación*.
<https://www.euskadi.eus/grupos-y-criterios-vacunacion/web01-a3txerto/es/>

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de País Valenciano. (05/11/2018). *Camareras de piso. Guía y manual de buenas prácticas*.
<https://www.fesmcutpv.org/cms/index.php/sectores/hosteleria-y->

[turismo/camareras-de-piso/759-camareras-de-piso-guia-y-manual-de-buenas-practicas.](#)

LAS KELLYS - Asociación. <https://laskellys.wordpress.com/>.

La Seguridad Social reconoce el Síndrome del túnel carpiano como enfermedad profesional a las camareras de piso. La Ley Digital. <https://laleydigital.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbH1czUwMDA0NzQ2szRRK0stKs7Mz7M1MjC0MLA0MgQJZK ZVuuQnh1QWpNqmJeYUpwIA1QICezUAAAA=WKE#>.

OIT, “Memoria del Director General: Trabajo decente”, Conferencia Internacional del Trabajo, 87^a reunión, (Ginebra, 1999). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OITS, Declaración de Montreal - Por una visión humanista y social del Turismo (1996). <https://bitsamericas.files.wordpress.com/2010/04/declaracion-de-montreal-vs-esp.pdf>

Sociedad Mercantil Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A.M.P. (SEGITTUR). (s.f.). *DATAESTUR: Información de la actividad turística de España*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Secretaría de Estado de Turismo. <https://www.dataestur.es/>.

Unión General de Trabajadores (10 de febrero de 2020). *La reforma laboral ha sido un fracaso con consecuencias devastadoras*. <https://www.ugt.es/la-reforma-laboral-ha-sido-un-fracaso-con-consecuencias-devastadoras>.