

ZUZENBIDE GRADU-AMAIERAKO LANA

Hitzarmen kolektiboen ultraktibitatearen desagerpena

2014/2015 Ikasturtea

Zuzendaria: Aitor Bengoetxea Alkorta

Egilea: Iñigo Gurrutxaga Arruti

Donostian, 2015eko ekainaren 15a

Laburpena

Lan erreforma indarrean sartu arte, hitzarmen kolektiboen negoziazioen porrotak, aurreko hitzarmenak indarraldia mantentzen jarraitzen zuela zekarren kontrako akordiorik egon ezean. Egun ordea, indarraldi hori urtebetera mugatu egiten da, eta hala, behin epe hori igarota eraginkortasuna galduko du, kontrako akordiorik ez badago, eta beraz, goragoko hitzarmena aplikatuko da (existitzen bada). Erreforma honek, hitzarmenen birnegotiazioa sustatzea eta lan baldintzen petrifikaziorik ez gertatzea du helburu. Baina, araudi berriak, interpretazio arazo ugari sortzen dituzenez, lan honekin, eman daitezkeen erantzun posibleak landuko ditugu; eta auzitegiek zein irizpide jarraitu duten aztertuko da.

Hitz gakoak: hitzarmen kolektiboa, ultraktibitatea, indarraldia, goragoko hitzarmen kolektiboa.

Abstract

Until the coming into force of the labour reform, the failure of the collective bargaining implied that, the previous collective agreement was valid indefinitely, unless otherwise agreed. Today, validity is limited to one year, and once the deadline has passed, the collective agreement will no longer be valid, and the relevant higher level collective agreement, if any, will apply. This rule tries to encourage the renegotiation of the agreement and prevent working conditions from being frozen. However, the new regulation poses serious interpretation challenges, which this paper tries to take over offering possible solutions; and finally, analysing the criterion of the courts.

Key words: collective agreement, ultraactivity, validity, higher level collective agreement.

AURKIBIDEA

1. Sarrera	4
2. Hitzarmen kolektiboen iraupena.....	4
2.1 Indarrean sartzea.....	5
2.2 Denuntzia	6
2.3 Ondorengotza	8
3. Ultraktibitatearen kontzeptua	8
4. Ultraktibitateak izandako erreformak.....	9
5. Ultraktibitatearen araudia.....	15
5.1 Kontrako akordioa.....	20
6. Ultraktibitatearen amaierak dakartzan ondorioak	24
6.1 Goragoko aplikazio eremua duen hitzarmenaren existentzia	25
6.2 Goragoko aplikazio eremua duen hitzarmenaren existentzia eza.....	29
7. Laneko baldintzen kontraktualizazioa (bi tesiak)	31
7.1 Etendura Tesia edo tesi “rupturista”	32
7.2 Kontserbazio Tesia edo tesi kontinuista	36
8. Langile berrien egoera	43
9. Auzitegi Gorenak emandako erantzuna	44
9.1 Entzutegi Nazionalaren epaia (2013ko uztailaren 23koa).....	44
9.2 Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia (2014ko irailaren 11koa)	45
9.3 Auzitegi Gorenaren epaia (2014ko abenduaren 22koa)	45
9.3.1 Boto Partikularrak.....	47
10. Konklusioa.....	48
11. Bibliografia	50

1. Sarrera

Azken urteetako lan erreformek beraiekin ekarri duten zalaparta dela eta, buruhauste handiak sortu dituen erakunde juridiko berezi bat aztertu nahi izan da lan honetan; hots, ultraktibitatea. Hitzarmen kolektiboen iraupenaren zati den honek, inoiz izan duen arrakastarik handiena eskuratu du 2012ko erreformaz geroztik. Hitzarmen kolektibo baten indarraldiaren inguruan zegoen araudiari 180°-ko iraultzea eman zaio, langileak era oso larri batean kaltetuak gera daitezkeelarik. Horregatik, instituzio honek bereganatu duen garrantzia eta gaurkotasun handiko gaia dela ikusirik, berak jasandako aldaketak zein ondorio ekarriko dituen ikertzea egokia eta garrantzitsua dela iruditu zait. Gainera, sortu diren arazo horiei buruzko lehen hitza eman du Auzitegi Gorenak, indarrean dagoen arauaren interpretazio egokia zein den plazaratuz.

Gaiak lan munduan duen garrantzia kontuan izanik, bere inguruan doktrina judizialak zein iritzi duen aztertzea izan da burutu behar izan dudana lehen lana. Hasierako ikerketa horiek burutuak nituela, eta ideiak buruan nola edo hala ordenatu ondoren, lana egituratzeko ordua zen. Hasieran, ahalik eta kontzeptu gehien landu nahi izaten da, baina ikerketaren hedadurak horrenbesteko ematen ez zuela ikusirik, garrantzizkoenak iruditu zaizkidanak aztertzea iruditu zait egokien.

Gauzak horrela, lehendabizi instituzio juridiko hau dagokion tokian kokatuko dut; hau da, hitzarmen kolektiboen iraupenaren eremuan, eta ondoren zertan datzan azalduta, izan dituen erreformak aztertuko dira lan honetan. Gaur egun, ultraktibitateak duen araudia aztertuko da hurrena, eta berarekin sortu diren arazoak (goragoko hitzarmenik ez dagoenean, batez ere). Lehenago aipatu dudana doktrina judizialaren arabera dauden erantzun posibleak azalduko ditut; hau da, lan baldintzen kontraktualizazioaren inguruko bi tesiak aztertuko dira. Behin egungo egoera zein den argitu ondoren, auzitegiek zein erantzun eman dituzten landuko da azkenik.

2. Hitzarmen kolektiboen iraupena

Lehenengo eta behin, hitzarmen kolektiboen iraupenaz hitz egiteko, ezinbestekoa da Langileen Estatutura jotzea, zehazki, 86. artikulura. Bertan, bere lehen apartatuan xedatzen baita, alderdi negoziatzaileei dagokiela hitzarmen kolektiboaren iraupena zehaztea. Artikulu honetan ikus daitekeen bezala, alderdiei askatasun printzipioa aitortzen zaie gai honetan, iraupen minimo zein maximorik zehaztu gabe (LE 85.3.b art).

Iraupena zehazteko alderdiek duten eskubide hori, derrigorrean eta doitasunez zehazteko betebeharrarekin lotu behar da. Beraz, eskubide-betebehar baten aurrean gaude, alderdiei egokiturikoa eta ez beste inori.

Espainiako esperientzia aztertu ondoren, esan daiteke negoziazio kolektiboaren praktikak izaera periodiko bat duela; hitzarmenei iraupen zehatz bat ezarriaz, euren klausulak lan merkatuaren etengabeko aldaketetara egokitu daitezten¹. Honek ordea, ez du esan nahi hitzarmen kolektibo baten iraupena ahalik eta laburrena izan behar duenik, izan ere, denboraldi oso laburreko hitzarmenak ezegonkortasuna eta gatazka kolektiboaren seinale izan ohi dira. Honenbestez, hitzarmen kolektiboaren garapen egoki bat eman dadin, enpresari entzat eta langileentzat egonkortasun bat bilatu beharko da, epe labur edo ertaineko aurreikuspenak egin ditzaten. Esandako honen isla da legegilearen nahia hitzarmen kolektiboaren iraupena arautzerako orduan, hauen jarraitutasuna izan duela beti helburu.

Hitzarmenak duen denborazko izaera dela eta, honen eraginkortasuna bere iraupenari dago lotua. Beraz, behin hori amaitzean eraginkortasuna galduko luke. Baina, hitzarmen kolektiboa, doktrinak esaten duen bezala, kontratu bat da, eta hala, kontratu guztiek bezala, alderdiek hitzartutako indarraldia izango du. Honela, alderdiek indarraldi hori nahi duten eran luza dezakete euren kontratuzko askatasuna erabiliaz, edo urtez urteko isilbidezko luzapen bitartez, alderdietako batek denuntziatzen ez duen bitartean².

2.1 Indarrean sartzea

Hitzarmen kolektiboa indarrean noiz sartuko den jakiteko ere Langileen Estatutura joko dugu. Bertan 90.4. artikuluan arautzen da, alderdiek erabakitzen duten egunean sartuko dela indarrean hitzarmena. Honekin, aurretik zegoen erregulazioa aldatzen da, zeinetan, argitaratzen zen egunean sartzeko baitzen indarrean³. Beraz, orain, egun hori argitaratzen den eguna izateaz gain (kasu hau baita ohikoena), aurreko edo ondorengo egun bat ere izan daiteke. Era horretan, argitaratu aurreko edo negoziazioak amaitu aurreko egun bat zehazten bada hitzarmenaren indarraldi hasiera bezala, honen atzeraeraginkortasuna ematen dela ulertu beharko dugu; izan ere, legeak onartu egiten baitu indarraldi ezberdineko denboraldiak adostea (LE 86.1 art. in fine).

¹ GARCÍA QUIÑONES, J. C., "Vigencia y sucesión de convenios colectivos", in, VALDÉS DAL-RE, F. (Zuz.), *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, Madrid, La Ley, 2008, 466 or.

² DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente", *Relaciones Laborales*, 9, 2014, 4 or.

³ Ley 38/1973, de 19 de diciembre, *sobre convenios colectivos sindicales de trabajo*. 11. artikulua.

Zentzu honetan, hitzarmen kolektiboak baino gutxiago iraungo duten soldata-baldintzak adostea da gehien ematen den kasua etorkizunera begira. Atzera begira ordea, aurreko hitzarmenaren amaiera eta epe horretan hitzarmen berria indarrean sartzea adosten dira. Hau da, hitzarmen berriaren baldintza ekonomikoak aplikatu daitezela. Horrela, hitzarmen kolektibo hori aplikagarri izango zaie, bai hau indarrean sartu denean lan kontratua bizirik zuten langileei, eta baita ere, aurretik lan kontratua izanda, data horretarako iraungia zutenei⁴.

2.2 Denuntzia

Hitzarmen kolektibo baten amaiera ez da automatikoki gertatzen honen indarraldiaren epea amaitzean, baizik eta aurretiaz denuntziatu egin behar da. Hitzarmen kolektibo bat denuntziatzeak esan nahi du, alderdi batek besteari jakinarazi egiten diola, egintza formal baten bitartez, hitzarmenaren iraupenaren amaiera eman dela (epea iritsi delako edo ezarritako baldintzak bete direlako), LEko 86.2 artikulua arautzen duen urteroko luzapena baztertuz. Artikulu berean azaltzen da denuntziaren kontzeptua, non, *a contrario* irakurriz gero, hitzarmenaren denuntzia «*sine qua non*» baldintza den, adostutako epean indarra gal dezan⁵. Bestela, aipatu bezala, urtebeteko luzapen automatikoa jasango du hitzarmenak, urtez urte denuntzia espresik ez dagoen bitartean.

Denuntziaren helburua, denboran zehar hitzarmenaren jarraipena erraztea da; horrela, alderdiek bestearen intentzioak zeintzuk diren jakiteko aukera izango dute, ondorengo negoziazio prozesurako erabilgarri izango zaiena⁶.

Denuntziak berariazkoa izan behar duela esatean, honek formula bikoitz bat mantendu behar du, hau da, alde batetik, idatziz egin beharko da (kasu gehienetan hala izaten da) edo denuntzia burutzen duen alderdiaren jarrera zein den era nabarmenean azalerazi behar zaio besteari⁷, eta bestetik, beste alderdiak ezagutuko duela egiaztatu behar du denuntziatzaileak⁸. Hau bermatzeko, nahikoa izango da denuntzia hitzarmen kolektiboen erregistro publikoan inskribatzearekin. Badago praktikan ordea, denuntzia automatikoa deritzona, bertan, egun zehatz bat ezartzen da (indarraldia amaitu aurrekoa edo indarraldia amaitzean) eta data horretara iristean, hitzarmena

⁴ SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos", *Actualidad Laboral*, 10, 2013, 2 or.

⁵ *Ibidem*. Eta ARUFE VARELA, A., *La denuncia del convenio colectivo*, Madrid: Civitas, 2000, 27. or.

⁶ GARCÍA QUIÑONES, J. C., "Vigencia y sucesión...", Op. Cit. 480 or.

⁷ 1986ko apirilaren 10eko Laneko Auzitegi Zentralaren Epaia

⁸ 1992ko urterilaren 28ko Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiko Epaia

automatikoki denuntziatu dela ulertuko da. Edozein kasutan, denuntzia hitzarmenaren indarraldia amaitu behar den epea iritsi aurretikoa izan behar da, bestela, indarraldiaren luzapen automatikoari hasiera emango litzaioke⁹.

Denuntziaren edukiari dagokionez, hiru eredu bereizi daitezke guztien artetik. Honako hauek dira¹⁰:

- 1) Negoziazio berriari buruzko materiei inongo erreferentziarik egiten ez diena. Formula hau da gehien erabiltzen dena. Erreferentziarik ez egitearen arrazoia (isiltasunaz baliatzea), denuntziatu den hitzarmenaren birnegoziatzeak hitzarmenaren osotasuna barneratu dezan egiten da.
- 2) Hitzarmenean indarraldi laburragoa duten edukiei erreferentzia egiten dien denuntzia eredua. Aurretik aipatu bezala, legeak zehazten du (LE 86.1 art), indarraldi ezberdinak hitzar daitezkeela hitzarmen barneko gai bakoitzeko. Doktrinaren alderdi batek denuntzia partzial gisa definitzen du honakoa, beste batzuk aldiz, ez dira iritzi berekoak, izan ere, hauen ustez, ezin da hitzarmen osoa denuntziatu eta ondoren denuntziaren objektu diren materiak zeintzuk diren zehaztu.
- 3) Hitzarmen batzuk, indarraldi ezberdineko gaiak arautu gabe, denuntzia idatzian, negoziatu nahi diren edukien aipamena egin dadila zehazten dute.

Denuntzia hitzarmen kolektiboa negoziatu duen alderdietako batek egikaritu beharko du, hau da, legitimazio osoa duten subjektuek. Baina, ez da nahikoa izango hasierako legitimazioa izatea denuntzia burutzeko (adibidez, hitzarmen sektorial batean enpresa bakar batek buruturiko denuntzia ez dela baliozkoa azaldu zuen Auzitegi Gorenak¹¹), legitimazio osoa izan behar dute subjektuek. Ildo beretik, kontratuzko printzipio batekin bat eginez, hitzarmena sinatu zuten langileen ordezkariak zein enpresariak bakarrik denuntziatu ahal izango dute hau. Ez ordea, sinatzeko aukera izanda, sinatu ez zutenek, hala autoeskluitu egin baitziren, edo hitzarmena sinatu aurretiko deskuelgea gertatzean¹².

Printzipio honek bi salbuespen dauzka, ordezkariaren ondorengotza onartzen delarik kasu hauetan: a) enpresa bateko atal sindikalek hitzarmena denuntzia dezakete, enpresa komitea desegitean, honen kide guztien kargu uztea bada kausa; eta b) aurreko kasuan gertatzen zen bezala, baina oraingoan, enpresaz gaindiko hitzarmen

⁹ GARCÍA QUIÑONES, J. C., "Vigencia y sucesión...", Op. Cit., 482 or.

¹⁰ *Ibidem*, 483 or.

¹¹ 1983ko otsailaren 8ko Auzitegi Gorenaren Epaia

¹² SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Loc. Cit.*

kolektiboaren indarraldian zehar, ordezkaritza enpresariala edo sindikala desagertzen bada hauteskundeak hasteagatik eta negoziaketa unitateko ordezkaritza sindikala funtsean aldatzeagatik.

2.3 Ondorengotza

Hitzarmen kolektiboaren indarraldiaren amaieran, behin hau denuntziatua dagoenean eta beste hitzarmen berri bat adostu denean, hitzarmen berri honek jarraituko dio aurrekoari, hau bere osotasunean indargabetuaz, salbu espresuki mantentzen diren aspektuak. Aipaturikoa, Langileen Estatutuko 86.4 artikuluan arautzen da, lan ordenamenduko ondorengotza normatiboaren printzipioa aitortzen du, *lex posterior derogat legi priori*¹³.

Era berean, Langileen Estatutuko 82.4 artikuluan emaitza berbera ematen dela ikus daiteke, izan ere, bertan esaten denez, aurrekoari jarraipena emango dion hitzarmen berriak, hartan jasotzen ziren eskubideez ere erabaki dezake; hitzarmen berrikoa aplikatuko delarik bere osotasunean. Ikus daitekeen bezala, modernotasun printzipioa ematen da bi hitzarmenek aplikazio eremu berdina dutenean (lurralde-eremua eta eremu funtzionala). Beraz, denbora-eremua ezberdina izanik, berria aurrekoaren ondorengoa izango da eta euren arteko konkurrentzia arazorik ez da egongo. Aldiz, eremu ezberdineko (lurralde edo funtzionala) hitzarmenez ari bagara, sortu den hitzarmen horrek konkurrentziaren arauak errespetatu beharko ditu, eta hauekin batera, hitzarmenaren iraupen eta indarraldiari dagozkionak ere. Kasu honetan, hitzarmen berriak balioa izango du bakarrik, aurrekoak duen denborazko lehentasuna galdu duenean; eta hau honen indarraldi amaieran gertatzen da soilik¹⁴.

3. Ultraktibitatearen kontzeptua

Lan honen oinarria ultraktibitatearen nondik norakoak azaltzea denez gero, lan arloko araudian dagoen figura berezi hau zer den eta zertan datzan azaltzea ezinbestekoa da aurrerago aipatuko dena ulertzeko.

Tomás Sala Franco autoreak ultraktibitatea defintzerako orduan, hitzarmenezko edo legezko borondate bitartez sortzen den indarrez luzaturiko indarraldi egoera bat dela dio. Egoera horretan, dagoeneko denuntziaturik eta bere indarraldia amaitu den

¹³ GARCÍA QUIÑONES, J. C., "Vigencia y sucesión...", Op. Cit. 506 or.

¹⁴ CORREA CARRASCO, M., *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*. Zuzendaria: GONZÁLEZ ORTEGA, S., Universidad Carlos III de Madrid, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa, tesi doctorala, 1996, 656 or.

hitzaumen kolektiboa indarrean egongo da hitzaumen kolektibo edo laudo arbitral berri bat aplikatu arte; edo hauetako bat egon ezean, zehazturiko epe batez¹⁵.

Ilido beretik, esan daiteke ultraktibitatea legegilearen salbuespenezko esku-hartze bat dela, zeren, kontratuzko printzipioaren aurka, alderdiek hitzarturiko indarraldia baino luzeagoa den aplikagarritasuna ematen zaio kontratu bati. Hau da, alderdiek kontratu batentzat libreki adostu duten epea iristean, kontratu horrek aplikagarri izaten jarraitu beharko du bera ordezkaturiko duen beste akordio bat ematen ez den bitartean¹⁶. Jarraitutasuna emango da, hitzaumenaren indarraldia amaitu arren eta alderdietako batek beharrezko denuntzia egikaritu arren¹⁷.

Hitzaumen kolektiboen ultraktibitatea Langileen Estatutuko 86. artikuluan dago arauturik, eta ezarri zenetik hitzaumenaren elementu garrantzitsuenetako bat izan da; arau juridiko gisa estatutuzko hitzaumenen bereizgarri bat da. Doktrinak dioenez, sortu dituen arazoak baino gehiago dira ultraktibitateak konpondu dituenak; hala nola, egonkortasun elementutzat dute, prozesu negoziatzaileen garapena libre eta hausnartuagoa izatea ekarri du “segurtasun sare” bat sortuz, negoziazioan sortzen den “stress-a” murriztuz eta negoziazio estrategiari dagokionez ez du aldebakarreko eraginik izan (ez du beti alderdi bera mesedetu, sindikala-patronala)¹⁸. Hala ere, ultraktibitatearen existentziak beste arazo batzuk sortu ditu, besteak beste: negoziazioaren petrifikazioa, edukien berritzea eragotziz eta dinamismoa oztopatuz. Egoera hau dela eta, eman dira jarraian aztertuko ditugun erreformak, non, ultraktibitatea mugatzea izan da helburu.

4. Ultraktibitateak izandako erreformak

Ultraktibitatearen gaur egungo errealitatea ezagutzeko, aurretik jasan dituen aldaketa guztiak azalduko ditugu atal honetan. Horretarako, Langileen Estatutuarekin indarrean sartu aurretiko garaia ere aztertuko dugu, nondik datorren hobeto ulertzeko.

¹⁵ SALA FRANCO, T., “La duración y la ultraactividad...”, *Op. Cit.* 4 or.

¹⁶ DURÁN LÓPEZ, F., “Ultraactividad: sentido y alcance...”, *Loc. cit.*

¹⁷ POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 168, 2014, 2. or.

¹⁸ OLARTE ENCABO, S., “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”. Foro de debate *La ultraactividad de los convenios colectivos*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2013, 2. or.

Espanian hitzarmen kolektiboez jardun duen lehen legea 1931ko azaroaren 21eko lan kontratuen legea izan zen, II. Errepublika garaian. Honek, hamabigarren artikuluan hitzarmen kolektiboen iraupen minimoa bi urtetan zehazten zuen. Gainera, alderdietako baten ez-betetzea emanez gero, ez-betetzea jasan zuen alderdiak hitzarmena amaitutzat jotzeko aukera zuen edo betetzea exijitzekoa ere, zegokion kalte-ordaina eskuratuz (93. Art). Hala, legeak ezarririko bi urteko minimoa hobetzen zuen hitzarmen baten fruitu zen iraupena. Bere indarraldiaren amaierara iristean hitzarmen berri batek ordezkatzeko zuen zaharra edo hau emango ez balitz, desagertu egingo litzateke, obligatzeari utziz¹⁹.

Frankismo garaian, 1958ko apirilaren 24ko Legetik abenduaren 19ko hitzarmen kolektiboei buruzko 18/1973 Legea, erantzuna guztiz totalitarioa izan zen. Bertan adierazten zenez, hitzarmenek indarraldi epe bat arautu behar zuten, hau egin ezean, bi urtekoa izango zen, isilbidez urtez urte luza zitekeena. Hitzarmen hura denuntziatu egiten bazen eta akordio batera ez baziren iristen, autoritate laboralak derrigorrean bete beharreko xedapen zehatz batzuk edo betebeharreko erabaki arbitral bat emango zituen²⁰.

1980an, lan erlazioen marko demokratiko batean barnebidurik, 8/1980 Legeak Langileen Estatutua onartu zuen lehen aldiz, 86.3 artikuluan honako itxura ematen zaio instituzio honi: “*Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.*”. Egoera guztiz aldatzen dela esan beharrik ere ez dago; izan ere, hitzarmena denuntziatzen denean eta akordio batetara iritsi gabe (berdin dio denborak), lan baldintzen edukia bere horretan mantenduko da. Lehen etapa honetan, ultraktibitatea era positibo batean baloratu zen, ziurtasunez egokitu baitzuten lan baldintzen arauketa eta negoziazio prozesuaren garapen egoki bat bermatzen baitzuen²¹.

Araudi horrek 15 urtez iraungo zuen, 11/1994 Legeko erreforma burutu arte. Hitzarmenei malgutasun handiagoa eman nahi zitzairen eta hauen edukiak negoziatzaileen, sektore eta enpresa ezberdinen beharretara egokitzeko ahalmen handiagoa izan zezaten. Lege honek “hitzarmen berari” ahalmena ematen dio

¹⁹ ALVAREZ DE LA ROSA, M., “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo (ultractividad)”, *Revista de Derecho Social*, 65, 2014, 30. or.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ VALDÉS DAL-RÉ, F., “Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos”, *Actualidad Laboral*, 27, 1980, 1370. or.

adostutako indarraldiaz haratago zehazteko bere eraginkortasuna²². Era honetan, hitzarmen kolektiboa modernizatu egiten da (alde batera uzten da negoziazio eza), alderdiei hitzarmenaren eraginkortasunaz aritzeko aukera ematen zaie: indarraldi ezberdinak adostu ditzakete (materia ezberdinetan) eta denuntziarik ez badago urtez urte luzatuko da. Hori bai, denuntziaturiko hitzarmen horren indarraldiari buruzko akordiorik ez badago eta negoziatzaileek ez badute testu berri bat adosten, 1980an ematen zen erantzun bera emango da²³; hau da, hitzarmenaren eduki arauemailea mantenduko da indarrean bakarrik.

Lege hau indarrean sartu aurretik, esan dugu, era positibo batean baloratu zela ultraktibitatea, baina denborak aurrera egin ahala negatiboki ikusten hasi zen. Hori dela eta, 1994ko erreforman, alderdi negoziatzaileei askatasun aukera handiagoa aitortu zitzaien mugaeguneratutako, denuntziaturiko eta birnegoziatze fasean zeuden hitzarmenen ultraktibitatearen edukia ezartzeko (eduki arauemailea)²⁴. Beste era batean esanda, denuntziaturik eta indargabeturik zegoen arau kolektiboa alderdien borondatearen esku geratuko da betebeharren klausulak indargabetu arren. Horrela, Casas Baamonde autoreak dioen bezala, 11/1994 legearekin hitzarmen kolektiboen ultraktibitatea eskusiboki legezko instituzio izatetik (legearen berariazko tratamenduan), instituzio konbentzional bat ere izatera igaro zen (hitzarmen kolektiboak berak ezarrita)²⁵.

Urte luzez instituzio honek ez du inongo aldaketarik izan, baina azken urteetan, batiz bat sortu dituen arazoak direla eta, oso denbora gutxian hiru erreforma garrantzitsu izan ditu. Horietako lehenengoa 7/2011 Errege Dekretu Legegilea izan zen, zeinak, Langileen Estatutuan arautzen den 86.3 artikulua erreformatu zuen, ultraktibitateari dagokiona. Honek, konplexutasun handiagoa eskuratu zuen, bere salbuespenezko izaera areagotuz, “*ultima ratio*”, negoziazioetan sortzen ziren akordio faltak konpontzeko, bereziki bitartekaritza eta arbitraje prozedurek izandako porrotagatik.

Goerlich Peset autoreak adierazten duen bezala, hitzarmen kolektiboen egoeraren arazoa, behin denuntziatu direnean, berandutu egiten da hauek negoziatzen hasteko momentua, negoziazioak luze jotzen du, eta horrela, blokeo eta paralizatze egoerak sortzen dira. Hori dela eta, aurreko hitzarmen kolektiboan hitzarturiko lan baldintzak

²² CASAS BAAMONDE, M., “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales*, 6, 2013, 3. or.

²³ ALVAREZ DE LA ROSA, M., “Aplicación temporal del convenio...”, *Op. Cit.* 31. or.

²⁴ POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno...”, *Loc. Cit.*

²⁵ CASAS BAAMONDE, M., “La pérdida de ultraactividad...”, *Op. Cit.* 4. or.

berrituak izan gabe luzatzen dira, egoera ekonomiko berrietara egokitu gabe; bai enpresari bai langileei kalteak eraginez²⁶. Ildo beretik, Durán López autoreak azaltzen du, indarraldia amaitu zaion hitzarmen kolektiboari eraginkortasuna mugagabea izateak ondorioak dakartzala lan erlazioen sistemaren ikuspegitik: eduki konbentzionalen berritze eza edo berritzeko zailtasunak; hitzarmen kolektibo mordoaren sorrera (bata bestearen gainjartzeaz); lanaren prezioa eta produktibitatearen itxurakeria negatiboa; eta alderdi negoziatzaileen arteko berdintasun posizio baten falta (aurretik adosturiko guztia mantentzeak nabarmen mugatzen baitu askatasun enpresariala negoziazioan)²⁷. Erreforma baten nahi honek erresistentzia aurkituko du noski alderdi sindikalean, izan ere, inork ez dio uko egin nahiko negoziazio bakoitzean adostutakoa mantentzeaz gain, lorpenak gehitzea ahalbidetzen dion sistema bati.

Legeak, zioen azalpenean, argi uzten du erreformaren arrazoia zein zen; horrela, lehenengo eta behin, Europar Kontseiluan Gobernuak hartutako konpromisoak bete behar zituelako eta honela, kanpo konfiantza bermatzeko balio izango duela Espainiako ekonomiaren sendotasunak eta irmotasunak etorkizunean. Ildo beretik, hitzarmen kolektiboaren dinamismo eta bizkortasun maila hobetuko zela, negoziazio prozesuetan eta hitzarmen kolektiboen edukietan. Era honetan, hauen moldagarritasuna nabarmen onduko litzatekeela egoera ekonomiko eta soziolaboral berrietara, enpresei malgutasuna emanez eta langileei segurtasuna. Gainera, hitzarmen kolektiboen trantsizio azkar eta biziarekin, hasieran adosturiko indarraldiaren luzapenik eman ez zedin lagunduko zuen²⁸. Ikus daitekeen bezala, erreforma honen helburu nagusiak: (1) hitzarmen kolektiboaren arauketa hobetzea, enpresatik gertuago egongo zena eta sektore bakoitzera egokiturikoa; (2) dinamismo eta bizkortasun maila altuagoa, egoera berrietara erraztasun handiagoz egokituko dena; eta (3) hitzarmen kolektiboa enpresen errealitate berrietara egokitzea, legitimazio arau berriak barneratuz²⁹.

Erreforma honekin beraz, aldaketa baten hasiera eman zen, baina ezin da esan oraindik pauso erabakiorrik eman zuenik. Lehenengo eta behin, behartze-edukiaren

²⁶ GOERLICH PESET, J. M., "Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultraactividad". Zuzendariak: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. eta MERCADER UGUINA, J. R., *La reforma de la negociación colectiva Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Madrid: Lex Nova, 2011, 118-119. or.

²⁷ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 4-5. or.

²⁸ Ekainaren 10ko RDL 7/2011, Zioen Azalpena, IV, V eta VI.

²⁹ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos de la "ultraactividad" legal de los convenios colectivos", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 109, 2014, 234. or.

eta eduki arauemailearen arteko erkatzearen ezabaketa ematen da (ultraktibitatearen berezko ezaugarri zena). Aldaketa hau dela eta, hitzarmenaren indarraldiaren jarraitutasuna guztizkoa da, salbu hitzarmenaren indarraldian grebari uko egiteko erabili ziren klausula konbentzionalak (denuntziatzen den momentutik aurrera galduko dute hauek eraginkortasuna). Ematen den aldaketak, behartze klausula guztiak ez galtzea dakar, baizik eta aurretik aipaturiko horiek bakarrik³⁰. Positiboki hartu behar den hobekuntza da, irismen berritzaile eskasekoa izan arren.

Aldaketa handirik ez dakarrela esaten da, batez ere, ultraktibitatea mantendu egiten delako; eta honek forma mugagabeari eusten dio. Baina, honen kontrako akordioa burutu daiteke, hau da, hitzarmeneko alderdiek bertako ultraktibitatearen kontrako akordioa egiteko aukera dute. Araua, ultraktibitateak izaten jarraituko du, gainera mugagabe; haatik, hitzarmeneko alderdientzat erabilgarri egongo da kontrako zentzuan espresuki adostasun batera heltzea³¹.

Baina, LEko 86.3. artikulua berritasun nagusia, negoziazio prozesuan desblokeo mekanismo bat barneratzea izan da, akordio berria hartzeko, epea iristean aktibatzen dena. Horrela, LEko 83. artikuluan aurreikusten diren akordio interprofesionalei men egiten zaie, hauek negoziazioen desadostasunei era egoki batean erantzun emateko aplikazio orokorreko prozedurak ezar ditzatela aitortuz, eta gainera, alderdiak aurretiaz nahitaezko arbitraje prozesu batetik igaro behar dutela zehaztuz³². Hori bai, akordiorik, arbitrorik eta laudorik izan ezean, hitzarmen kolektiboaren indarraldia mantenduko da (LEko 86.3. art)³³.

Zortzi hilabete beranduago, Gobernu berriak (popularrak) otsailaren 10eko 3/2012 Errege Dekretu Legegilearen bitartez ultraktibitatearen erregulazioa aldatu zuen. Erreforma honen helburua, lan baldintzak egokitzen zituzten mekanismoak sendotzea zen, enpresak igarotzen dituzten inguruabar zehatzetara. Horrela, hilabete gutxi lehenago berriturikoak, aldaketak behar zituen negoziazio kolektiboa instrumentu bat izan zedin eta ez oztupo³⁴; moldagarritasunaren bitartez bilatzen eta babestu nahi den ondasun juridikoa, enpresen lehiakortasuna da³⁵. Hitzarmen kolektiboa bultzatu nahi da, lan erlazioen sisteman malgutasuna eskuratzeko instrumentua izan dadin, eta lan

³⁰ GOERLICH PESET, J. M., "Contenido y vigencia de los convenios colectivos...", *Op. Cit.* 120. or.

³¹ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 5. or.

³² GOERLICH PESET, J. M., "Contenido y vigencia de los convenios colectivos...", *Op. Cit.* 123. or.

³³ ALVAREZ DE LA ROSA, M., "Aplicación temporal del convenio...", *Loc. Cit.*

³⁴ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Loc. Cit.*

³⁵ POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno...", *Op. Cit.* 3. or.

baldintzak antolakuntza eta ekonomia beharretara errazago egokitu daitezzen. Zioen azalpenean garbi azaltzen da, hitzarmen kolektiboan adosturiko lan baldintzen petrifikazioa ez gertatzea eta alderdiak bi urteko epean akordio batera heltzea duela azken jomuga.

Formalki, LEko 86.3 artikulua jasaten dituen aldaketak ez dira oso zabalak, egia esan, lehen hiru paragrafoak ia berdin mantentzen dira. Baina, jarraitutasun honek ez du ezkututzen gehituriko paragrafoak dakarren aldaketa garrantzitsua. Bertan, hitzarmenaren ultraktibitatearen egoerari amaierako termino bat barneratzen zaio, zehazki bi urtetakoa³⁶. Negoziazio kolektiboarentzako arauketak xedatzailea izaten jarraitzen du, baina hitzarmen kolektiboak, negoziatzaileek hala nahi badute, legeak bermatzen duen bi urteko ultraktibitatea luzeagoa izatea finka dezakete. Honek esan nahi du, legezko ultraktibitatearen kontrako akordioa egitea ahalbidetzen dela; baina honakorik egin ezean, hitzarmenaren indarraldi amaierak sortzen duen hutsuneari aurre egiteko, goragoko aplikazio eremua duen hitzarmena aplikatuko da³⁷.

Era berean, laugarren xedapen iragankorrean zehazten da, dagoeneko denuntziaturik dauden hitzarmen kolektiboan bi urteko ultraktibitateko epea, lege hau indarrean sartzen den mementotik hasiko dela kontatzen.

Aurretik esan bezala, erreforma hau 2012ko otsailean burutu zen, baina legegileak beste aldaketa bat sartu nahi izan zuen urte bereko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bitartez. Aurrekoaren ondorengo izan den honek, filosofia berdina mantentzen du, erreforma honek aspektu zehatz batzuk ukitzen ditu bakarrik. Honek dakarren aldaketarik esanguratsuena, legeak bermaturiko ultraktibitatearen epea bi urte izatetik urtebetera igarotzea da. Aurrekoarekin gertatu bezala, denuntziaturik zeuden hitzarmen horien indarraldi amaierarako “*dies a quo*” berria ezartzen da, 2012ko uztailaren 8a.

Azken hiru erreformek arazo berdinak konpontzeko nahia izan dute, neurri batean mekanismo berdinak erabiliz saiatu dira negoziazio kolektiboaren sistema malgutzen. Horretarako erabili diren instrumentuetan ezberdintzen dira. Lehenengoak, 7/2011 EDL-ak, jarraitutasun era bat erabili zuen, erregimen tradizionala mantenduz, alderdien hitzarmena baimenduz eta erabaki arbitralak sustatuz. Bigarrenak, 3/2012 EDL-ak, haustura handiagoa dakar muturrera heldu gabe, interes ezberdinen oreka mantendu nahian. Eta azkenik, 3/2012 Legeak, aurrekoak barneraturiko eskakizun

³⁶ GOERLICH PESET, J. M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, 25. or.

³⁷ CASAS BAAMONDE, M., “La pérdida de ultraactividad...”, *Op. Cit.* 6. or.

tekniko batzuk osatzen ditu zenbait aspektu aldatuz, baina honen zentzu eta xedea aldatu gabe³⁸.

Mercader autoreak dio, orain arte, LEko 86.3. artikulua “banku soziala” onuratsen zuen bezala (hauek jadanik eskuratuak zituzten lorpenak ezin baitzituzten galdu, gehitzeko aukera besterik ez zuten), 2012tik aurrera “banku ekonomikoaren” posizioak du lehentasuna, non, urtebeteko epea laburregia den. Gainera, bere *dies a quo*-a kontuan izanik, hitzarmen kolektiboa bere goragoko hitzarmena aplikatuaz desagertuko da (normalean, estatukoa bada, osatugabea edo ez da izango hain onuragarria), edo legezko minimoak aplikatuko dira (langileen ordezkariak neurri handi batean beharturik sentituko dira akordioa sinatzera)³⁹.

Laburbilduz, azkeneko erreforma honek dakarrena da, ultraktibitate instituzioaren izaera xedagarria mantendu egiten dela, baina hitzarmenek euren indarraldia galtzen dute denuntziatu eta urtebetera. Arauak eraginkortasuna kendu nahi dio hitzarmen kolektiboari, alderdiak urtebetean beste akordio baten bitartez ordezkatu ez duten kasuetarako⁴⁰. Horrela, ultraktibitatearen lege-araubideak aldaketa nabarmena izan du erreformak direla-eta.⁴¹

- Ultraktibitatearen denborazko mugapena, urtebeteko arau orokorra.
- Mugapen horren kontra akordioa burutzeko aukera.
- Hitzarmenaren ultraktibitatea amaitzean sortzen diren legezko ondorioen zehaztugabetasuna.

5. Ultraktibitatearen araudia

Behin baino gehiagotan adierazi den bezala, ultraktibitatea Langileen Estatutuko 86.3. artikuluan dago zehazturik. Erakunde honen interpretazio egoki bat egin ahal izateko, beharrezkoa da arauaren beste apartatuak ere aztertzea, horiekin batera arau multzo edo bloke bat osatzen baitu (Langileen Estatutuko 86. artikulua). Azterketa sakon honetan, ezingo dugu ahaztu 3/2012 Legeko laugarren xedapen iragankorra, non,

³⁸ BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos...”, *Op. Cit.* 235. or.

³⁹ MERCADER UGUINA, J. R., “La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012”, Zuzendariak: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. eta MERCADER UGUINA, J. R., *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Valladolid: Lex Nova, 2012, 455. or.

⁴⁰ ALVAREZ DE LA ROSA, M., “Aplicación temporal del convenio...”, *Op. Cit.* 32. or.

⁴¹ DURÁN LÓPEZ, F., “Ultraactividad: sentido y alcance...”, *Op. Cit.* 6. or.

legea indarrean sartu aurreko egoera juridikoei zein erregimen aplikatu behar zaien adierazten duen.

Artikuluko lehen atalak honakoa dio: **1.** *Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

Ikus daitekeen bezala, alderdi negoziatzalei dagokie hitzarmenen iraupena zein den zehaztea; horrela, legearekiko lehenetasun bat ematen zaio autonomia kolektiboari, hau hitzarmenaren indarraldia zehazteko burujabe izango da⁴². Aurretik ere aipatu genuen, indarraldi epe ezberdinak adosteko aukera jasotzen duela legeak eduki ezberdinentzako hitzarmen kolektibo batean. Gerta daiteke, indarraldi ezberdinak izanda hitzarmen kolektibo batean, materia batzuk eraginkortasuna izatea eta beste batzuk aldiz ez. Arazo ugari sor daitezkeelarik ondorengo negoziazio prozesua hastean, materia bakoitzak ultraktibitate ezberdina izango baitu.

Bigarren paragrafoan, hitzarmen kolektiboaren indarraldian legitimitate dauten subjektuak hitzarmenaren berrikustea negoziatu dezaketela adierazten da, besterik ez.

Honela dio Langileen Estatutuko 86. artikuluko bigarren atalak: **2.** *Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.*

Hemen ere, legeak lehenengo alderdien adostasuna egon dadila bilatzen du, aurreko apartatuak zuen espiritu bera mantenduz. Hau da, alderdi negoziatzalei utzi nahi zaie hitzarmenaren indarraldiaz erabaki dezaten, lehenengo hau zenbatekoa izan behar duen zehaztuz eta ondoren honen luzapenak nola burutu behar diren. Baina alderdien akordiorik ez badago, legearen esku-hartze bat emango da hitzarmenaren egonkortasuna lortzeko asmoz (isilbidezko luzapen erakundearen bitartez). Baina, berriro ere alderdiek duten denuntziatzeko aukera azaleratzen du, akordiorik ez eta hitzarmenaren isilbidezko luzapenik nahi ez duten kasurako.

Eta orain bai, guri dagokigun atala aztertzen hasteko, azken erreformaren ondoren itxura hau dauka Langileen Estatutuko 86.3 artikulua: **3.** *La vigencia de un convenio*

⁴² OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Op. Cit.* 6. or.

colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

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

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

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

Artikulua nahiko zabala da, beraz ahalik eta zehaztasun gehienez saiatuko gara aztertzen bertan arauturikoa. Lehenengo paragrafoa irakurriz gero, aurretik aipatzen genuen legeak duen egonkortze borondatea ematen da hemen ere. Arautu egiten du legegileak, hitzarmenaren indarraldia, hitzarmen kolektiboan bertan ezarritako terminoetan burutuko dela. Hau da, hitzarmenaren denuntzia dagoen kasuan,

alderdien autonomia kolektiboa da egoera horri erantzun emateko giltza (aurretik hitzarmen kolektiboan zehaztu zutena)⁴³.

Bigarrenean, legeak hitzarmenaren eduki-arauemailearen indarraldia mantentzea ezartzen du (berriro ere, akordiorik egon ezean) honen berritzearen negoziazioan zehar. Honek adierazten du, hitzarmenaren egonkortasuna bilatzea dela legearen borondatea eta hitzarmenaren hutsunea egon dadin ekiditea. LEko 86.3 artikulua *in fine* interpretazioa eginda, hitzarmenaren hutsune egoerak legeko antinomia bat ekarriko luke; izan ere, prezeptu honek aurreko hitzarmena indarrean mantentzea dakar prozesu negoziatzailea irekia dagoen bitartean⁴⁴.

Hurrengo atalean, alderdiei autonomia osoa ematen zaie luzaturiko eduki bat edo batzuk moldatzeko akordio partzialak hartzeko. Gainera, alderdiek konpromisoa hartu beharko dute, auzia lehenago arbitraje batera eraman beharraz; arbitroak ematen duen laudoak, hitzarmen kolektiboaren eraginkortasun juridiko bera izango du, eta LEko 91. artikuluan arautzen den prozedura eta kausen bitartez bakarrik apela daiteke.

Azkeneko paragrafoa da artikulua honetan esanguratsuena, hau izango delarik gehien jorratuko duguna. Bertan, ultraktibitateari urtebeteko muga ezartzen zaio hitzarmenaren denuntzia burutzen den mementotik. Horrela, hitzarmen kolektiboaren denuntzia burutu eta urtebeteko epean hitzarmen berri bat edo laudo arbitral bat izatera ez badira heldu, eta kontrako akordiorik ez badago, aurreko hitzarmenak eraginkortasuna galduko du eta goragoko aplikazio eremua duen hitzarmena aplikatuko da (existituz gero).

Artikulu bereko laugarren puntua era honetan dago arautua: **4. *El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.***

Hitzarmen kolektiboaren ondorengotza aztertzerakoan azaldu dugu artikulua honen funtsa zein den. Era labur batean azaltzeko, hitzarmen kolektibo berriak aurrekoa indargabetu egingo du, aurrekoa guztiz baliogabetuz (salbu, espresuki mantendurikoak).

Azkenik, arau honen blokea bere osotasunean aztertzeko, 2012ko erreformak barneratu zuen laugarren xedapen iragankorra aipatu beharra dago. Honakoa adierazten du honek: *En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado*

⁴³ OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Loc. Cit.*

⁴⁴ *Ibidem.*

3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

Xedapen honen izaera juridikoa dela eta, erreforma aurretik sorturiko egoeretan aplikatzeko balioko du, zehazki, 3/2012 Legea indarrean sartu aurretik denuntziaturik zeuden hitzarmen kolektiboak aplikatzeko zaie. Araudi berriak ezarritako epea aplikatzea ezingo denez egoera guztietan aplikatu (hitzarmen batzuen epea zenbait kasutan guztiz edo partzialki kontsumaturik egon baitaiteke), teknika legegile zehatzen bidez, aurreko egoera zuten hitzarmenei epe hori nola aplikatzeko zaien zehaztea beharrezkoa da. Horretarako, legegileak, urtebeteko epe hori ez du aplikatzen denuntzia burutu zenetik (LEko 86.3. artikuluko arau orokorra), baizik eta, legea indarrean sartu zenetik⁴⁵.

Behin ultraktibitatearen inguruko araudia zein den ikusirik, LEko 86.3 artikulua aztertuko dugu zehaztasun handiagoz, batez ere, doktrina juridikoak honen inguruan adierazitakoak landuz. 2012ko erreformarekin barneratu zen aldaketarik esanguratsuena, ultraktibitatearen muga egun bat zehaztea izan zen, urtebetekoa. Arauaren azkeneko paragrafoa literalki interpretatuz gero, legezko urtebeteko ultraktibitatea hitzarmen kolektiboa denuntziatzen den momentutik hasten dela ulertzen da. Baina, lehen paragrafoan ez da gauza bera esaten (*una vez denunciado y concluida la duración pactada*). Sala Franco autorearen ustetan, azkenekoaren literaltasuna okerra da, eta lehenengo atalean arauturikoa kontuan izanda interpretatu behar da; behin hitzarmen kolektiboa denuntziatu denean eta adosturiko epea igarotakoan ulertu behar da ultraktibitate legala hasi dela. Bestela, arazo larriak sortuko lirateke zenbait kasuetan; adibidez, alderdiek euren kontratu askatasuna erabiliaz hitzarmen kolektiboa denuntzia behar ez izatea adostu badute edo aplikazio momentutik ematen dela denuntzia automatikoa⁴⁶.

Iritzi berekoa da Pastor Martinez autorea, gainera, honek argi utzi nahi du arau honek balorazio negatibo bat jaso behar duela, ez edukiaren aldetik (eztabaidatsu eta polemikoa izan arren), baina bai erabiltzen duen teknika juridikoagatik. Indarraldi terminoa era okerrean erabiltzen du, errealitatean ultraktibitatea esan nahi baitu (aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia). Horrela, araua bere horretan irakurriz, urtebeteko epea denuntzia burutzen den momentutik hasten da; eta ez alderdiek adosturiko indarraldi amaieran (logikoena dirudiena). Honela, adibidea bat ematen du autoreak, ultraktibitate epea ekidin nahi duen alderdiak indarraldiaren mugaeguna iritsi

⁴⁵ OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Op. Cit.* 7. or.

⁴⁶ SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Op. Cit.* 4. or.

baino urtebete lehenago egingo balu denuntzia, ultraktibitate eperik ez litzateke egongo (indarraldi epearekin batera egongo zen, urtebete gehigarri egon gabe)⁴⁷. Horregatik, bere ustetan, koherenteagoa da autonomia kolektiboaren eta negozio dinamikaren errespetuz ultraktibitatearen urtebeteko epea alderdiek indarraldiaren amaiera bezala zehaztu duten datatik aurrera has dadila kontatzen.

Baina, autore guztiak ez dira iritzi berekoak, adibidez, Blasco Pellicer-ek, beste autoreek proposatzen duten ikuspegiak ekar ditzakeen onurak praktikotasunaren aldetik ulertu arren, arauaren literaltasunari men eginez, bertan argi uzten da zein den interpretazio bakarra, beste guztiak eragotzi behar dira beraz; *in claris non fiat interpretatio*. Gainera, idazkera berdin mantendu da 3/2012 EDL-an eta ondorengo 3/2012 Legean. Lege bereko laugarren xedapen iragankorrean ezartzen da baita ere, erreforma aurretik «denuntziaturiko» hitzarmenak, eta ez «amaiturikoak»; legearen literaltasuna are eta gehiago indartzen da eta legegilearen borondatearekin bat egiten du honek⁴⁸.

5.1 Kontrako akordioa

Hitzarmen kolektiboaren ultraktibitatearen indarraldiaren mugapena, alderdien kontrako akordioaren menpe dago. Kontrako akordioa burutzea posible dela esatean, doktrina gehienak aipaturiko akordio hori aipatzen du bakarrik; baina Durán López autoreak bi akordio mota arautzen direla dio LEko 86.3 artikuluan⁴⁹:

Lehenengoa artikuluko bigarren paragrafoan ageri dena da; hitzarmenaren ultraktibitatea mantenduko da kontrako akordiorik ez badago. Hau da, alderdien arteko akordioak berekin ekar dezake hitzarmenean ultraktibitateak ez jardutea. Akordio hau da 2011ko erreformak barneratzen zuena, ultraktibitatearen araua xedagarri egiten zuena.

Bigarrena ordea, ultraktibitatearen urtebeteko mugapenaren kontra egin daitekeen akordioa da (ikus daitekeen bezala, aurrekoaren oso ezberdina da honakoa). LEko 86.3 artikuluko laugarren paragrafoan zehazten da hitzarmenaren aplikazio ultraktiboa, honen denuntzia burutzen denetik urtebeteko epean amaituko da kontrako akordiorik ez badago. Akordio honek, hitzarmenaren ultraktibitatearen iraupena luzatu dezake

⁴⁷ PASTOR MARTÍNEZ, A., “Vigencia de los Convenios Colectivos”. Zuzendaria: DEL REY GUANTER, S. *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Madrid: La Ley, 2013, 487. or.

⁴⁸ BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos...”, *Op. Cit.* 243. or.

⁴⁹ DURÁN LÓPEZ, F., “Ultraactividad: sentido y alcance...”, *Op. Cit.* 7. or.

(edo murriztu noski), edo modu sinplean, legegileak ezarritako mugapena ezabatu dezake.

Doktrinaren gehiengoak bigarren akordio hauek aztertu ditu. Horrela, esaten da, hitzarmen kolektiboak askatasun osoa izango duela ultraktibitate partziala (eduki batzuetara murriztua: soldatak, lanaldi,...)⁵⁰, erabatekoa (urtebetetik gorakoa edo beherakoa)⁵¹ edo ultraktibitate eza⁵² dagoen erabakitze⁵³.

Kontratu batean alderdiak, hitzarmen kolektibokoak bezala, libre dira honen eduki eta irismena adosteko; honakoa Kode Zibilak arautzen duen akordio askatasunean oinarritzen da. Baina hemen ñabardura bat egin behar da; izan ere, eztabaidagarria izan daiteke akordio askatasun hau, lege ezarri den ultraktibitatearen iraupena aldatzeko erabiltzen denean. Honakoa, legegilearen salbuespenezko esku-hartze bat da, kontratuzko sistemaren printzipioak urratuak suertatuko dira alderdien akordio horrekin. Beraz, legeak ezarritako termino horietan mantendu beharko litzateke bere iraupena, alderdiek legegileak ezarritako iraupen hori luzatzeko inongo ahalmenik ez dutelako (akordio askatasunak ez du hori baimentzen)⁵⁴.

Legegilearen okertasun teknikoa dela eta, auzi hauek ez dira behar bezala aztertu, eta sortutako nahaste horrek edozein akordio onartzera eraman ditu epaile asko. Beraz, aurreko autoreek (Alfonso Mellado eta Lahera Forteza) planteatzen zutena ez da errealitatean hala eman, alderdiek askatasun osoa dutela ulertu da.

Bigarren akordio mota horiekin jarraituz, —ultraktibitatearen urtebeteko mugapenaren kontrakoak—, beste arazo bat sortzen dute. Akordioak erreforma indarrean sartu aurrekoak izan daitezkeen, ala erreforma ondorengoak bakarrik izango diren aplikagarri. Bi tesi dira defendatzen direnak: lehena, erreforma indarrean sartu ondoren egindako akordioak bakarrik izango direla eraginkor, legeak zehazturiko ultraktibitate maximo horren iraupena aldatzeko; bigarrena, erreforma aurretik existitzen ziren akordioak ere, besteak bezain baliodun izan daitezkeela.

⁵⁰ 2003ko apirilaren 29ko Auzitegi Gorenaren Epaia

⁵¹ 1998ko abenduaren 22ko Auzitegi Gorenaren Epaia

⁵² 2009ko ekainaren 19ko Auzitegi Gorenaren Epaia

⁵³ ALFONSO MELLADO, C., *La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad*. Ponencia en las XXV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de 4 de octubre de 2012. Eta, LAHERA FORTEZA, J., "Derecho transitorio de la negociación colectiva tras la Reforma Laboral 2012", *Relaciones Laborales*, 3, 2013, bertsio elektronikoa.

⁵⁴ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 8. or.

Eztabaida esanguratsua da, izan ere, erreforma aurretiko hitzarmen kolektibo askok barneratzen zuten, eraginkor izaten jarraituko zutela hauen berritzea edo ordezkatzea ematen zen arte (aurreko lege mandatua erreproduzitzen baitzuten askok). Eta hitzarmen hauei baliozkotasuna emango balitzaie, legegileak buruturiko erreforma hein handi batean neutralizatuta geratuko litzateke.

Doktrina judicial gehiena bigarren tesi honen alde azaldu da, erreformaren kontra zeuden sektoreak ere tesi honen alde egin dute, honek sor ditzakeen ondorioak ahalik eta gehien arintzeko. Entzutegi Nazionalek bere lehen sententzian⁵⁵ (aurrerago aztertuko duguna), erreferentzia egiten zuen, kasuz kasu azertu beharreko kontua zela, bakoitzaren inguruabarrak azertu ondoren erabaki beharrekoa (denek ez dute eraginkortasuna galduko, baina denek ere ez dute bizirik iraungo legea aldatu ez balitz bezala).

Baina, ondorengo sententzietan erreforma aurretiko akordioak babesteko joera hartu zuen, bi argumentu erabiliz:

1. Erreforma aurretik ultraktibitatearen kontrako akordioak baliozkoa ziren, eta legeak espresuki onartzen zituen. Hitzarmenaren aplikazio ultraktiboa erreforma aurretiko instituzioa da, alderdiek honen kontra akordioa egiteko aukera zuten aurretik ere⁵⁶. Entzutegiak esaten duena hala da, baina Durán López autoreak dioen bezala, ultraktibitatearen kontra akordioa egitea baliozkoa zen lehen eta orain; ultraktibitatearen denbora mugapenaren kontra akordioa burutzea aldiz, orain bakarrik egin daiteke (erreformak barneratzen baitu mugapen hori, aurretik mugapen hori ez bazegoen, logikoki ezin zen honen kontrako akordiorik burutu)⁵⁷.

Aurretik arau orokorra ultraktibitatea zen, eta honen aurkako akordioa burutu zitekeen; orain berriz, araua ultraktibitatearen urtebeteko mugapena da, eta ultraktibitatearen aurka akordioa burutu daiteke alde batetik (lehen bezala), eta bestetik, urtebeteko mugapen horren aurka. Horregatik, tesi honen aldeko autoreek adierazten dute, alderdien berariazko borondatea egon behar duela hitzarmenaren indarraldia luzatzeko edo beste termino batzuetan finkatzeko; baina horrelakorik ez badago urtebeteko ultraktibitatearen mugapena gailendu behar da. Aurreko hitzarmenetan egindako arauaren erreproduzio literala ezingo delarik kontrako akordio bezala interpretatu.

⁵⁵ 2013ko uztailaren 23ko Entzutegi Nazionaleko Epaia

⁵⁶ 2013ko abenduaren 23ko Entzutegi Nazionaleko Epaia

⁵⁷ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 9. or.

2. Era berean, legegileak, erreforma ondorengo akordioak bakarrik onar zitezzen nahi izan balu, argi adieraziko zuen hori. Gainera, iragankortasun arauak ezar zitzakeen eta hau ere ez du egin. Horrela, legegilearen isiltasunak eta LEko 86.3 artikuluko igorpen orokorrak kontrako akordioei eta hitzarmen kolektiboari erreforma aurreko araudian bizirik egotearen tesia aitortzen zaie⁵⁸. Hala ere, doktrinaren alderdi batek akordio hori argia eta erreforma aurrekoa izan behar duela esaten jarraitzen du, baita ere, Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren epai batek, non, urtebeteko ultraktibitatearen kontra berariazko akordio bat egon behar duela zehazten duen, alderdiek ezin zutelarik buruan izan oraindik arautua ez dagoen zerbaiten kontra egiteko nahia⁵⁹.

Ultraktibitatearen urtebeteko mugapenaren kontrako akordioa egiteko aukerak beste arazo bat sortzen du, hau da, akordio hori noiz egin daitekeen. Honela egoera guztiz aldatu egiten da, izan ere, planteatu egiten da, ia ultraktibitate garaian edo honen amaieran ere egin daitekeen akordio hori, edo hitzarmen kolektiboan hitzarturiko akordioez ari da solik LEko 86.3 artikulua. Sala Franco autorearen ustetan ez dago arrazoi juridiko, literal, teologiko edo finalistarik ultraktibitate garaian akordioa debekatzeko; interpretazio murriztaile batentzako lekurik ez du ikusten. Horrela, bi memento egongo dira legez aurreikusi den ultraktibitate hori aldatzeko: (1) hitzarmen kolektiboan bertan, eta (2) ultraktibitate garaian, hau amaitu aurretik⁶⁰.

Doktrinan, arazo honi aurre egiteko, hitzarmenaren ultraktibitateari buruzko akordioa noiz egin daitekeen, hiru erantzun praktikoa eman dira:

1. Ultraktibitatearen arauak hitzarmen kolektiboan bertan adostu daitezke bakarrik. Honakoa, hitzarmenaren indarraldi eta denuntziarekin daude loturik, hitzarmenen nahitaetzko edukia izanik (LEko 85.3 artikulua). Gainera, LEko 86.3 artikulua literaltasunarekin bat dator, izan ere, bertan esaten da, hitzarmen kolektibo baten indarraldia, behin denuntziaturik eta adosturiko epea igaro denean, hitzarmenean bertan ezarritakoaren arabera emango da. Horrela, hitzarmenean ez bada ultraktibitateari buruzko akordiorik egin, ondoren ezingo zaio honi ekin⁶¹.
2. Ultraktibitate hitzarmena denuntziazten denean bakarrik arautu daiteke. Tesi honen bitartez, erreforma aurreko arauketen arazoari erantzun erraza ematen zaio. Honen oinarria, LEko 86.3 artikulua *in fine* interpretazioa eginda, alderdiak behin denuntzia

⁵⁸ 2014ko urtarrilaren 20ko Entzutegi Nazionaleko Epaia

⁵⁹ 2014ko urtarrilaren 23ko Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia (Granada)

⁶⁰ SALA FRANCO, T. "La duración y la ultraactividad...". *Op. Cit.* 4. or.

⁶¹ MERCADER UGUINA, J. R., "La empresa como nuevo centro de gravedad...", *Op. Cit.* 419. or eta hur.

burutu denean bakarrik iris daitezke kontrako akordioa egitera⁶². Blasco Pellicer-en iritziz, tesi hau onargarria izango litzateke, alderdiek xedatzeko aukera duten lege araudia izango balitz hasierako puntua⁶³.

3. Autonomia kolektiboak, hitzarmenaren ultraktibitatearen araudia edozein momentutan arautu dezakeela; hitzarmenean bertan, bere indarraldian zehar berraztertze akordio bidez (LEko 86.1 artikulua onartzen duena), eta hitzarmena denuntziatu ondoren baita ere. Izan ere, LEko 86.3 artikulua ez duenez kontrako akordioa noiz burutu behar den zehazten, edozein momentutan egin daiteke⁶⁴. Blasco Pellicer-ek dio, bere ustez, kontrako akordioa, hitzarmenaren indarraldia amaitu eta legezko ultraktibitatean barneratua ere burutu daitekeela⁶⁵ (Sala Franco-k adierazten zuen bezala)⁶⁶. Horrela, alderdiek hitzarmenaren denuntzia burutu eta ondorengo urtebetean, hitzarmen kolektiboaren erabateko luzapena edo luzapen partziala ezar dezakete.

6. Ultraktibitatearen amaierak dakartzan ondorioak

2012ko lan erreformak ultraktibitateari ezarritako urtebeteko iraupenak, erakunde honen amaiera gerta dadin dakar berarekin, eta horrekin batera, ziurgabetasunez bete du araudia (honen kalitatearen degradazio bat emanez). Langileen Estatutuko 86.3 artikulua dioen bezala, hitzarmenaren ultraktibitate epea amaitutakoan, hitzarmen kolektibo berririk gabe edo laudo arbitralik gabe, honek bere eraginkortasuna galduko du (kontrako akordio ezean), eta goragoko aplikazio eremua duen hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, hau existituko balitz (si lo hubiere).

Honek esan nahi du, akordiorik eta laudorik egon ezean, bi aukera zabalduko direla: batetik, goragoko aplikazio eremua duen hitzarmen bat egotea; eta bestetik, halakorik ez existitzea.

⁶² SEMPERE NAVARRO, A.V. eta MARTÍN, R., *Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del RDL3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral)*, Cizur Menor: Aranzadi, 2012, 141. or.

⁶³ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Op. Cit.* 240. or.

⁶⁴ GOERLICH PESET, J. M., *La ultraactividad de los convenios colectivos*. Ponencia presentada al Foro de Debate organizado por la CCNCC, 2013, 9. or.

⁶⁵ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Loc. Cit.*

⁶⁶ SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Loc. Cit.*

6.1 Goragoko aplikazio eremua duen hitzarmenaren existentzia

Goragoko hitzarmen bezala ulertu behar da, eremu geografiko zabalago batean dagoen hitzarmena, eta eraginkortasun gabe geratzen den hitzarmena barneratzen dituen⁶⁷. Baina, eremu geografiko berean, eremu funtzional zabalagoa duen hitzarmena ere uler daiteke goragokotzat⁶⁸. Beste sektore batek ere, eraginkortasuna galdu duen hitzarmeneko baldintzen mantentzea defendatu du, kontraktualizatu egiten direla argudiatuz⁶⁹. Baina, postura hau baztertu egin behar da, ezin baitira aurreko baldintzak mantendu hauek onuragarriagoak izan arren, salbu enpresan bi aldeek ituna balego, goragoko hitzarmen horrek hori barneratzea edo *ad personam* bermezko klausula batek hau zehazki aurreikusi balu eta aplikagarri balitz.

Horrela, arauak zehazten duen bezala, utraktibitatea amaiturik, hitzarmenak eraginkortasuna galduko du eta goragoko hitzarmena aplikatuko da. Enpresa hitzarmena bada, hitzarmen sektoriala izango da aplikagarri izango dena; aldiz, hitzarmen sektorial baten kasuan, goragoko lurralde eremuko hitzarmen sektoriala izango da aplikagarri⁷⁰.

Goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatzea legeak ematen duen aukera bakarra da akordiorik edo laudorik lortzen ez den kasurako. Goñi Sein autorearen ustez, aukerarik onena da, izan ere, hitzarmenaren aplikazio ezak autonomia kolektiboarekin adeitsua izan nahi du, aukerarik egokituena emanez. Baina, hasierako adeitasun horrek ez du bilaturiko objektibo ez funtzionalitaterik betetzen, eta erantzunik gabeko galderez beterik dago⁷¹.

Ez da funtzionala, langileentzat onuragarriagoa gerta baitaiteke, edo, seguruenik, indargabetu den hitzarmenak baino baldintza txarragoak, eduki minimoak, mugatuagoak edo osatugabeak izango ditu goragoko honek; hutsune saihetsezinak eraginez⁷². Eraitza, jaioko diren egoera ezberdinen aniztasunak, segurtasun juridiko

⁶⁷ POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno...", *Op. Cit.* 6. or.

⁶⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F., "La reforma de la negociación colectiva de 2012", *Relaciones Laborales*, 23-24 zbk, 2012, 243. or.

⁶⁹ TOSCANI GIMÉNEZ, D., "La modificación de condiciones de trabajo en la reforma laboral de 2012", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 155, 2012, 95. or.

⁷⁰ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 11. or.

⁷¹ GOÑI SEIN, J.L., "Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada", *Aranzadi Social*, 9, 2013, bertsio elektronikoa.

⁷² MOLINA NAVARRETE, C., "'Caducidad' de la 'garantía de ultraactividad' normativa de los convenios: ¿en serio es una 'cuenta atrás' hacia el 'abismo laboral' español?", *Temas Laborales*, 120, 2013, 198. or.

falta sortuko du, azkenean, konponduko dituen baino arazo gehiago eragingo ditu. Sortuko diren arazoetako batzuk azalduko ditugu, hauen aurrean doktrinak zein erantzun ematen duen aztertuz.

Lehenengo eta behin, aplikagarri diren hitzarmen bat baino gehiago egonez gero, zein aplikatu behar da? Eremu zabalagoa duen hitzarmena aplikatu behar dela izan da doktrina judizialak eman duen erantzuna; horrela, zein hitzarmen aplikatu erabakitzeko irizpidea ez da izango zaharrena (LEko 84.1 art), baizik eta, aplikazio eremu zabalena duena (LEko 86.3 art)⁷³. Ikusi dugun bezala, LEko 86.3 artikulua horrek ez du zehazki hori esaten, Entzutegi Nazionalak “goragoko”-“superior” hitzaren interpretazio gramatikal berezia egiten du.

Aldiz, Durán López autorearen ustez, eraginkortasuna galdu duen hitzarmenaren hurrenkeran gertuenekoa (aplikatu daitezkeenetik) aplikatu beharko litzateke: hitzarmen probintziala badago hau aplikatu behar da nazionalaren aurretik, eta eremu sektorial mugatuagoko hitzarmena existituko balitz, lehentasunez aplikatu beharko da, eremu zabalagoa duenaren aurretik⁷⁴. Ni ere iritzi berekoa naiz, izan ere, ohikoena izaten da, hitzarmenaren eremua gero eta murriztagoa izan, orduan eta zehatzagoa izaten da langileen baldintzekin; langileak erantzun honekin mesedetuagoak suertatuko lirateke, eta ez lituzkete estatuak ezarririko minimoetatik gertu dauden baldintzak jasan beharko. Beste sektore batek ordea, konkurrentzia ezaren printzipioa LEko 84. artikulua ezartzen duenez, aplikagarri den hitzarmen bat baino gehiago baldin badaude, zaharrena aplikatu behar dela uste dute, salbu bertan arautzen diren salbuespenak ematen badira⁷⁵.

Baina, aurretik aipatu dugun Entzutegi Nazionalaren sententzia horrek zehazten duen bezala, aplikatuko den hitzarmen berri hori konkurrentea izan beharko da aurrekoarekiko; hau da, indarra galdu duen hitzarmenak barneratzen zituen lan erlazio guztiak edo hauetariko batzuk, hitzarmen berriaren aplikazio eremuan egon behar dira.

Sortzen den beste arazo bat, hitzarmen batek bestea nola ordezkatu duen jakitea da. Doktrinaren sektore batek dio, hitzarmen kolektiboen ondorengotza kasuetan ematen dena gertatu behar dela. Horrela, hitzarmen batek bestea guztiz ordezkatu du, eta aurrekoaren atalak ez dira mantenduko (langileentzat onuragarriagoa den

⁷³ 2014ko martxoaren 31ko Entzutegi Nazionalako Epaia

⁷⁴ DURÁN LÓPEZ, F., “Ultraactividad: sentido y alcance...”, *Op. Cit.* 12. or.

⁷⁵ POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno...”, *Loc. Cit.* SALA FRANCO, T., “La duración y la ultraactividad...”, *Op. Cit.* 10. or. BLASCO PELLICER, A. A. “Diez problemas aplicativos...”, *Op. Cit.* 244. or.

araudi bat duela kontsideratzen delako edo goragokoak barneratzen ez dituen materiak dituelako)⁷⁶. Izan ere, LEko 86.4 artikulua adierazten duenez, hitzarmen kolektibo berriak aurrekoa indargabetu egingo du, aurrekoa bere osotasunean baliogabetuz (salbu, espresuki mantendurikoak).

Hitzarmen kolektibo batek bere ultraktibitatea galtzen badu, estatutuz kanpoko hitzarmen batek bere indarraldia amaitzean duen egoera berdinean egongo gara. Eta estatutuz kanpoko hitzarmenak, beren indarralditik haratago ez dira aplikagarriak (salbu, kontrako akordioa bada)⁷⁷, ez dira honen baldintzak mantentzen ondoren hitzarmen (estatutuzkoa) bat onartzen bada, eta ez dira baldintza onuragarriagoen iturri. Estatutuz kanpoko hitzarmen baten eta ultraktibitatea amaitu zaion estatutuzko hitzarmen baten arteko berdintze tesi honek Auzitegi Gorenaren bermea du⁷⁸. Bertan adierazten da, estatutuz kanpoko hitzarmen baten eta estatutuko baten arteko desberdintasuna, bigarren honen aplikazio ultraktiboa dela; beraz, ultraktibitatea galtzen duenean doktrina bera aplikatu behar zaie biei.

Esan berri dugu, doktrinaren alderdi batek hitzarmenaren erabateko ordezkapena eman behar dela adierazten duela. Baina, gerta daiteke, goragoko hitzarmen horrek ordezkatu behar duenaren eduki bera ez izatea, "hutsune normatiboak" sortuz. Arazo horri aurre egiteko, eta hutsune horiek betetzeko, estatuko araudi orokorra aplikatu behar da autore batzuen ustetan⁷⁹.

Jurisprudenzian, era ezberdinetako erantzunak ikus daitezke, baina aipaturiko iritzi honen kontra azaldu da Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusia. Langileen Estatutuko baldintza minimoak ezartzen bazaizkie langileei, akordio berri batera iristea baino, produktibitatearen eta bake sozialaren kontrakoa den zalantza egoera bat sortuko litzateke⁸⁰. Gainera, lan baldintzen negoziazio libre batean sartzeko aukera sortuko litzateke ordezkari bateratuekin, edo zuzenean langileekin, negoziazio kolektiboaren kontra eta desoreka sortuz. Ildo beretik, Casas Baamonde autoreak dio, hutsune horiek betetzeko (goragoko hitzarmenak ez dituelako aurreikusten) ezin dela estatuko araudi orokorra aplikatu, horren ordeztu den hitzarmen horretako baldintzak, langile bakoitzaren kontratuan banakako baldintzetan deskonposatuko

⁷⁶ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Loc. Cit.*

⁷⁷ 2013ko azaroaren 27ko Entzutegi Nazionalako Epaia

⁷⁸ 2009ko urriaren 14ko Auzitegi Gorenaren Epaia

⁷⁹ POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno...", *Loc. Cit.* SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Op. Cit.* 9. or. DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 13. or.

⁸⁰ 2013ko azaroaren 26ko Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Epaia

direla. Baldintza on horiek indarraldia galdu duen hitzarmen horren indarraldian eskuratuak izan dira, akordio edo kontratu indibidualean barneratuz edo erantsiz (LEko 3.1.c. art)⁸¹.

Goragoko hitzarmenak beheragokoak aurreikusten zituen materialak ez arautzeak ekar ditzakeen arazoak aztertu ditugu, baina beste aukera bat ahalbidetzen da. Goragokoak diren hitzarmen bat baino gehiago aplikatzeko aukera egongo da, betiere, konkurrenteak ez diren bitartean (material ezberdinak jorratzen dituztenean)⁸².

Aipatu beharreko beste arazo bat, hitzarmen batek, behin bere ultraktibitatea amaitu denean eta goragoko hitzarmen batek ordezkatzen duenean, lehenengo horrek zuen negoziatio unitateak bizirik irauten duen ala ez. Casas Baamonde autoreak dio, hitzarmen kolektiboak ultraktibitatea galdu izanak ez duela suposatzen negoziatio prozesuari ezin zaionik jarraipena eman. Honela, zehaztapen bat egiten du, esanez, goragoko hitzarmena existitzen den kasuan eta hitzarmenaren ultraktibitatea amaitu den kasuan, negoziatioa ez da bertan behera geratuko, alderdiek hitzarmenaren negoziatio horretan jarraitu nahi badute⁸³. Gainera, negoziatio hori eraginkorra izan dadin, alderdiek fede onez negoziatzeko betebeharra izango dute, hitzarmen kolektiboaren eskubidea baita.

Bestetik, Durán López autoreak kontrakoa pentsatzen du; hau da, negoziatio unitateak bere horretan jarraitzen duela defendaezina da (beste hitzarmen bat aplikatzen hasi denean), eta are eta gutxiago negoziatzeko betebeharra. Hala izango balitz, lege ezarritako hitzarmen kolektiboaren ondorengotza, larriki baldintzatuko litzateke⁸⁴. Merino Segovia iritzi berekoa da, goragoko hitzarmenaren aplikazioak hitzarmenaren konkurrentziaren debekua ekarriko du, eta negoziatzeko betebeharra desagertu egingo da⁸⁵.

Planteatu den beste arazo bat, goragoko hitzarmen hori zein momentutan hasten da aplikatzen; aurreko hitzarmenaren indarraldia amaitu zen momentutik edo negoziatio prozesua benetan amaitzen denean. Jurisprudentziak eman duen erantzuna, bigarren

⁸¹ CASAS BAAMONDE, M., "La pérdida de ultraactividad...", *Op. Cit.* 23. or.

⁸² SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Op. Cit.* 10. or. POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno...", *Loc. Cit.* Eta 2004ko maiatzaren 17ko Auzitegi Gorenaren Epaia

⁸³ CASAS BAAMONDE, M., "La pérdida de ultraactividad...", *Op. Cit.* 15. or eta hur.

⁸⁴ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 14. or.

⁸⁵ MERINO SEGOVIA, A., "La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos", *Revista de Derecho Social*, RDS 57, 2012, 260. or.

irizpidearen ildotik doa. Honela, eman daitekeen erantzun proportzionalena ematen da, hau da, negoziatzen ari ziren hitzarmen berriaren negoziazioak apurtzen diren momentutik aplikatuko da goragoko hitzarmena⁸⁶. LEko 86.3.4 artikulua arautzen duenera gehien hurbiltzen den aukera da hartutakoa, izan ere, goragokoa aplikagarri izateko negoziazio prozesua amaiturik dagoela ulertu behar da; negoziazio horretan fede onak presente egon beharko du beti⁸⁷.

Azkenik, kontuan hartzekoa da 2012ko irailaren 27ko 1362/2012 Errege Dekretuak bere 12. artikuluan aurreikusten duen aukera bat, non, Hitzarmen Kolektiboen Nazioko Komisio Kontsultiboa-ri (CCNCC) kontsulta egiteko aukera dagoen. Honek, loteslea ez den txosten edo irizpen bat emango du hitzarmen kolektiboen eremu funtzionalari buruz⁸⁸.

6.2 Goragoko aplikazio eremua duen hitzarmenaren existentzia eza

Goragoko aplikazio eremua duen hitzarmenaren faltan, behin legezko ultraktibitate epea igarota, eta alderdiak akordio batera iristen ez direnean, denuntziaturiko hitzarmena desagertu egiten da. Existitzeari uzten dio, aplikagarri izateari utziz, eta indarrean dauden lege eta erregelamenduak bihurtzen dira aplikatuko diren arauak. Hitzarmen hori ordenamendu juridikotik baztertu den arau bat izango da, indargabetzea dela eta, eraginkortasun juridiko guztia galdu duena.

Aurretik esan dugun bezala, estatutuz kanpoko hitzarmenei aplikatzen zaien arau bera aplikatu beharko zaio hitzarmen honi. Esan bezala, estatutuzko eta estatutuz kanpoko hitzarmen baten arteko ezberdintasuna, lehenengoan ultraktibitatean datza. Hala beraz, behin ultraktibitatea galtzen dutenean, bi kasuetarako arau berak aplikatuko dira. Horrela, esaten da, enpresariak indarraldian zeuden lan baldintzak alda ditzakeela; hau laneko baldintzen funtsezko moldaketa izan gabe⁸⁹.

Egia da, lan sektore honetan berria den auzi bat dela (baina ez horregatik arrotza), eta zuzenbide politika arloan eztabaidagarria dena. Hala, polemika handia sortu duen gaia izanda, iritzi ezberdin ugari azaldu dira doktrina juridikoaren aldetik. Seguruena, eman den araudiaren berrikuntzak, terminologia juridiko aldetik duen ahultasunak, eta

⁸⁶ 2012ko ekainaren 20ko Auzitegi Gorenaren Epaia

⁸⁷ POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno...", *Op. Cit.* 7. or.

⁸⁸ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Op. Cit.* 245. or.

⁸⁹ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 15. or.

araudiaren teknika urriak sortu ditu adituengan iritzi ezberdin horiek, eta azken erreformako auzi konplexuenetakoa bihurtu da ultraktibitatearen amaiera⁹⁰.

Aplikagarri izango den goragoko hitzarmen bat ez existitzeak, hutsune erregulatzaila egoteari izugarrizko ikara sentimendua sorraraziko luke —*horror vacui*—. Hutsune honek sortzen duen ikarak, alderdi sindikala edozein instrumentu bitartez akordio bat sinaraztera behartu du zenbaitetan; baina Molina Navarretek dioen bezala, hutsune horrekiko beldurra enpresarien aldetik berdina edo handiagoa izan beharko luke, izan ere, lan antolakuntzarako oinarritzko eskumenik gabe geratuko lirateke⁹¹. Valdes Dal-Ré autorearen ere iritzi berekoa da, hutsune horrek, gehienbat langileak kaltetu arren, enpresariak ere kaltetuko baititu. Hitzarmenean, badira gestionatzeko botereari eta antolakuntza enpresarialari buruzko arauak, baldintza onenaren kontzeptura loturik ez daudenak. Horrek esan nahi du, indarraldiari buruzko zalantza ez dela izango arazo bakarra, bazik eta, enpresariak ere enpresa jarduerak burutzeko zailtasunak edo ezintasunak izango dituzte⁹².

Aurretik azpimarratu dugun bezala, aplikagarri izango den goragoko hitzarmen bat ez egoteak, hutsune bat sorraraziko du, segurtasun juridikoa galduz. Arazo honek, doktrinaren erantzun posibleak bilatzea eragin du, baina autore ezberdinen artean adostasuna lortzea ezinezkoa izan da (iritzi ezberdin ugari aurkitu daitezke). Doktrinaren alderdi batek⁹³ uste du, fede onez negoziatzeko obligazioak indarrean jarraituko lukeela, eta goragoko hitzarmena existituko litzatekeen kasuan, betebeharrak hori desagertu arren, konkurrentzia ezaren arauak ezingo lirateke aplikatu. Beste sektore batek⁹⁴ kontsideratzen du, arauak adierazten duen indarraldiaren amaiera, desagertzearekin parekatu behar dela; horrela, hau gertatzen den momentutik, berraztertu behar den hitzarmenik ez da existituko. Beste batzuen iritzi⁹⁵, hitzarmenaren baldintzen jarraitutasuna eman behar da, hitzarmenak indarraldiaren amaiera dela eta indarra galdu duen arren; izan ere, araua osatugabea, zalantzazkoa eta aurrera eramane ezin daitekeenez; lege aurreikuspen zehatzaren faltan, hitzarmena

⁹⁰ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Op. Cit.* 248. or.

⁹¹ MOLINA NAVARRETE, C., "'Caducidad' de la 'garantía de ultraactividad...'", *Op. Cit.* 199. or.

⁹² VALDÉS DAL-RÉ, F., "La reforma de la negociación colectiva de 2012", *Op. Cit.* 246. or.

⁹³ CASAS BAAMONDE, M., *La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos*, ponencia presentada en la jornada Incidencia de la reforma laboral en el mantenimiento de la ultraactividad. Alternativas en el ámbito de los Acuerdos Interprofesionales (ASAC y AENC), Madrid, 2013, 17. or.

⁹⁴ GOERLICH PESET, J. M., "La ultraactividad de los convenios colectivos", *Revista Justicia Laboral*, 54, 2013, 19. or.

⁹⁵ MERINO SEGOVIA, A., "La reforma de la negociación colectiva...", *Op. Cit.* 261. or. OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Op. Cit.* 11. or.

de facto aplikatzen jarraitu beharko da. Beste batzuek ordea, enpresak baldintza horiek mantentzeko betebeharra duela adierazten dute, baina, kontratuzko zuzenbidearen araudiaren menpe⁹⁶. Hau interpretazio egokiena ez dela diote beste batzuk, eta egokiena, lan erlazioak hitzarmen kolektiboaren bitartez arautuak egotetik, Langileen Estatutuko 3.1 artikuluan ageri diren beste iturrien bitartez arautuak egotera igaroko direla da⁹⁷. Lehenago azaldu dugun iritzikoa da Escudero Rodriguez; alegia, hitzarmenak, estatutuz kanpoko hitzarmenen izaera bereganatuko duela, eta ondorioz honi dagokion araudia aplikatu beharko zaio⁹⁸.

Ikus daitekeen bezala, askotariko iritziak daude, horietako batzuk antzekoak izanda ere, ñabardura berezirentzat dauka bakoitzak besteengandik ezberdintzen duena. Hala ere, bi tesi nagusi ezberdindu ditu doktrinak hutsune honi erantzun emateko, ondorengo atalean bi horiek behar bezala landuko dira.

7. Laneko baldintzen kontraktualizazioa (bi tesiak)

2012ko lan erreformak, ultraktibitatearen instituzioa goitik behera aldatzen duenak, zalantza ugari ekarri ditu, doktrinan irizpide ugari ikus daitezkeelarik arazoei aurre egiteko. Aztertu dugun bezala, ultraktibitatea Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan arauturik dago, zehazki atal honen azkeneko paragrafoak sortu du eztabaida gehien:

⁹⁶ CASAS BAAMONDE, M., "La pérdida de ultraactividad...", *Op. Cit.* 23. or. CRUZ VILLALÓN, J., "Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012". Zuzendariak: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. eta MERCADER UGUINA, J. R., *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Valladolid: Lex Nova, 2012, 414. or. MOLINA NAVARRETE, C., "De las "reformas laborales" a un nuevo, e irreconocible, "Estatuto del Trabajo subordinado"", *RTSS (CEF)*, 348, 2012, 157. or. GOÑI SEIN, J.L., "Técnicas de inaplicación...", *Op. Cit.* bertsio elektronikoa. TOSCANI GIMÉNEZ, D., "La modificación de condiciones...", *Op. Cit.* 95. or eta hur. ALFONSO MELLADO, C., *La reforma de la negociación colectiva...*, *Loc. Cit.*

⁹⁷ SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Op. Cit.* 5. or. NAVARRO NIETO, F., *La reforma del mercado normativo de la negociación colectiva*, ponencia del XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastian, mayo de 2012, 67. or. ROQUETA BUJ, R., *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, 44. or. GOERLICH PESET, J. M., "La ultraactividad de los convenios colectivos", *Op. Cit.* 30. or. MERCADER UGUINA, J. R., "La empresa como nuevo centro de gravedad...", *Op. Cit.* 454. or. BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Op. Cit.* 249. or. LÓPEZ ANIORTE, M. C., "La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales". Hainbat autore, *La reforma laboral de 2012. Análisis del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia: Laborum, 2012, 175. or. SEMPERE NAVARRO, A. V., "La duración de los convenios tras la reforma", *Aranzadi Doctrinal*, 10, 2013, 7. or. LLANO SANCHEZ, M., "La negociación colectiva". Hainbat autore, *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Madrid: Civitas, 2012, 363. or.

⁹⁸ ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva". Hainbat autore, *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid: Cinca, 2012, 54. or. DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Loc. Cit.*

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

Esaten genuen bezala, hitzarmen kolektibo bat denuntziatzen denetik urtebete igarotzean akordiorik edo laudorik ez bada egon, hitzarmen horrek indarraldia galduko du (kontrako akordiorik egon ezean), eta goragoko aplikazio eremua duen hitzarmen kolektiboa aplikatuko da. Horrek berak eztabaida ugari sortu du, baina are eta zehazgabetasun handiagoa ematen da goragoko aplikazio eremua duen hitzarmenik existitzen ez denean; legeak ez baitu arautzen hitzarmen kolektibo aplikagarriak ez egotearen kasua. Egoera zein den zehazturik dagoenean, ziurgabetasun horretan ideiak zertxobait argitzeko, doktrina judizialak zer dioen aztertuko dugu hurrena.

Lehenago, goragoko hitzarmen kolektiboa falta den kasuan zein irizpide erabil daitezkeen ikusi dugu era labur batean; horietatik garrantzizkoenak iruditu zaizkigunak garatuko ditugu. Denak, hein handi batean, lan baldintzen kontraktualizazioaren ingurukoak dira, bi tesi nagusitan bana daitezkeelarik: “rupturistak” eta “kontserbazionistak”. Lehenengokoek adierazten dute, enpresek ez dituztela zertan mantendu behar hitzarmen kolektibo horretan agertzen ziren lan baldintzak indarraldia galtzean. Bigarrenko taldea osatzen dutenek ordea, lan baldintza horiek kontserbatu beharra argudiatzen dute; helburu honetara iristeko bide ezberdinak lantzen diren arren.

Horrela beraz, lan honen ardatz kontsidera daitezkeen atal honetan, tesi horien nondik norakoak landuko ditugu doktrinaren iritzien laguntzaz, ondoren hainbeste itxarondako Auzitegi Gorenak emandako erantzuna era egoki batean uler dadin.

7.1 Etendura Tesia edo tesi “rupturista”

Tesi hau defendatzen dutenek, lan baldintzen kontraktualizaziorik ez dela ematen argudiatzen dute, euren ustez legegilearen helburua ultraktibitatearen urtea igarotakoan, hitzarmen kolektiboak indarra galtzea baita⁹⁹. Honela, ultraktibitate epe hori igarotzen denean, kontrako banakako akordiorik edo kolektiborik ez badago, baldintza normatiboen kontserbaziorik ez da egongo¹⁰⁰. Behin urtebetea igarota, hitzarmena desagertu egiten da eta legezko minimoak aplikatuko dira, Langileen Estatutuko 3.1 artikuluari erreferentzia eginez. Tesi hau osotasun handiagoz

⁹⁹ SEMPERE NAVARRO, A. V., “La duración de los convenios...”, *Op. Cit.* 6. or.

¹⁰⁰ BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos...”, *Op. Cit.* 249. or.

aztertzeko, aldeko nahiz kontrakoek zein argumentu erabili dituzten azalduko ditugu, batzuetan euren tesia indartzeko eta besteetan kontrakoa ahultzeko erabili direnak.

1. Tesi hau defendatzeko erabiltzen diren argumentuen artean, gauza positiboan izaeraren argumentua dago; honela, hutsune arauemailerik egon ez dadin, ezingo da erakunde juridikoen izaera aldatu. Hau da, hitzarmen kolektiboaren desagertzeak sortuko lukeen hutsune hori betetzeko, erakunde juridikoen izaera aldatzea ez da egokia (arauak indar loteslea izatetik, lan baldintzak kontratuzko indarra izatera igarotzea alegia)¹⁰¹. Ezinezkoa baita, arauetatik (hitzarmen kolektiboak barne), baldintza onenak (eskuraturiko eskubidea) sortzea Auzitegi Gorenak bere epaietan adierazi duenez¹⁰².

2. Ematen den beste argumentuetako bat, legegileak erreforma burutzerako orduan, ultaktibitatearekin amaitzea bilatzen zuen, hitzarmenak barneratzen zituen lan baldintzak desagertuz. Legean bertan eta honen zioen azalpenean argi ikusten da zein den legegilearen borondatea; egoera ekonomiko eta sozialek jasaten dituzten aldaketetara egokitzeko, hitzarmen kolektiboaren iraupena modifikatu egin behar izan da. Lehenengo eta behin, hitzarmenaren birnegoziazio prozesua, honen denuntzia gertatu aurretiko mementoan has dadila nahi da, indarraldia amaitu arte itxaron beharrik gabe. Egoera hori, gatazkatsua izateaz gain, prozesu negoziatzailea era egoki batean eman zedin zailtzen zuen (negoziazio prozesu bat lasaia eta orekatua izan behar denean). Baina gainera, esandakoa ezinezko bihurtzen denean, saihestu nahi dena hitzarmenean adosturiko lan baldintzen petrifikazio bat gertatzea da, eta horretarako zehazten da urtebeteko ultraktibitatearen muga. Helburua hori izanik, beste tesiek ematen duten erantzuna —alderdien artean akordiorik egon gabe hitzarmeneko lan baldintzak urtebetetik haratago mantentzea— zein den ikusirik, erreformaren xede eta espirituaren kontrakoa izango litzateke, eta honek ez du inongo zentzurik¹⁰³. Sempere Navarrok dioen bezala, zentzugabekeria bat izango litzateke hitzarmenaren indargabetzeari buruzko araudi konplexua burutu ondoren, aurretik zegoen emaitza berera helduko bagina¹⁰⁴.

Tesi honen kontrako doktrinak dioenez, LEko 86.3 artikuluan, 3/2012 Legean eta honen zioen azalpena aztertuz gero, inon ez da agertzen bilatzen den helburua lan baldintzen araudi kolektiboan iturri oro ezabatu behar denik. Baizik eta, legearen

¹⁰¹ SEMPERE NAVARRO, A. V., “La duración de los convenios...”, *Loc. Cit.*

¹⁰² 2010eko martxoaren 29ko eta otsailaren 9ko Auzitegi Gorenaren Epaiak

¹⁰³ BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos...”, *Op. Cit.* 250. or.

¹⁰⁴ SEMPERE NAVARRO, A. V., “La duración de los convenios...”, *Loc. Cit.*

xedea, gelditasun edo lan baldintzak zehaztean zegoen inertzia hori eragitea izan da; horrela, iturri horiek dinamikoagoak, jariakortasun handiagokoak, eta aldaketa ekonomikoetara eta enpresen merkatuko aldaketetara egokitzea izan da bilatu dena. Gauza bat dinamizatzea da (negoziazio unitate bat desorekatzerainoko puntura), eta beste bat, oso ezberdina, desagerrarazi nahi dela aitortzea. Baliteke, ezkutuan zegoen nahia hori izatea, baina emaitza hori lortzeko ez da nahikoa isiltzearekin, baizik eta, era zuzen batean esan beharko luke, horrek aurretiko egoerarekin dakarren aldaketa funtsezkoa baita¹⁰⁵. Gainera, neure iritziz, Sempere Navarrok adierazten duen zentzugabekeria ematen bada ere, legegileak araua sortzerakoan behar den diligenza maila ez duela izan erakutsi du. Araua ematean bere benetako helburua hura balitz, Molina Navarretek dioen bezala, argi eta garbi adierazi beharko zukeen; ez baita era egokiena hutsuneak sortzea eta ondoren doktrina judiziala, legegilearen borondatea zein zen interpretatzen aritu behar izatea.

3. Hitzarmena indarraldi epe batekin jaiotzen da, zehazki alderdiek erabakitzen duten epearekin. Hitzarmena ez bada denuntziatzen, LEko 86.2 artikulua arautzen du urtez urte luzatuko dela; eta denuntzia dagoen kasuan, legeak urtebeteko ultraktibitate epea ezarri du. Beraz, hitzarmenaren ultraktibitate egoera martxan jartzen duena denuntziatzailea da, legeak beste bide batzuk eskaintzen dituelarik salbuespen egoera hori ekiditeko. Hori bai, negoziatzeko betebeharra sortuz gero, akordioak lortzeko esfortzu berezia eskatzen da. Akordio batera ez iristeak bakarrik jarriko du martxan ultraktibitatea, sistemaren ixte mekanismo subsidiario gisa¹⁰⁶.

4. Langileen Estatutuko 86.3 artikulua, ultraktibitate egoera agortzen duten hitzarmen kolektiboengan ezin dela bereizketarik ez salbuespenik egin interpretatu behar dela ulertze du doktrinak; izan ere, artikulua horrek arautzen duena arau orokor gisa ulertu behar da¹⁰⁷.

Molina Navarretearentzat argudio hau ahulena da¹⁰⁸. Lehenengo eta behin, Langileen Estatutuak artikulua horretan ezartzen duen arau orokorra, ez da hitzarmen kolektiboaren indarraldiaren galera, baizik eta goragokoa den hitzarmen kolektibo batek ordezkatzeko. Gogoratu beharra dago, erreforma honekin bilatu den helburua ez dela ikuspegi ekonomiko eta sozial batetik estatutuzko araudi kolektiboak desagerraraztea. Aitzitik, enpresak bizi duen egoerara lan baldintzak ondoen egokituko

¹⁰⁵ MOLINA NAVARRETE, C., "“Caducidad” de la “garantía de ultraactividad...”, *Op. Cit.* 205-206. or.

¹⁰⁶ BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos...”, *Loc. Cit.*

¹⁰⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V., “La duración de los convenios...”, *Loc. Cit.*

¹⁰⁸ MOLINA NAVARRETE, C., "“Caducidad” de la “garantía de ultraactividad...”, *Op. Cit.* 206-208. or.

dituen unitate kolektiboari lehentasuna ematea izan da legearen xedea. Horrela, erantzuna ematerakoan goragoko hitzarmena aplikatzea izan da legeak aurkitu duen irtenbidea, eta ez hitzarmenaren desagertzea.

Hala ere, gerta daiteke arazo honi erantzungo dion goragoko hitzarmenik ez egotea, eta kasu honetan sortzen da hutsune juridikoa. Baina, teknikoki ez da zuzena arau orokor baztertzaille bat dagoenik, izan ere, gutxienez beste arau orokor kontserbatzaile/barneratzaile bat egongo baita aldi berean.

5. Era berean, ezingo da kontraktualizaziorik egon banakako borondaterik ez badago¹⁰⁹. Kontratuen teoria orokorraren oinarritzko printzipioa da honakoa, Kode Zibilaren 1254. artikuluan aitortzen dena; non, kontratu bat dagoela esango dugu, pertsona batek edo batzuek, beste bati edo batzuei, gauza edo zerbitzu bat emateko obligazioa bereganatzen dutenean. Horrela, Auzitegi Gorenak behin baino gehiagotan adierazi duen bezala, denbora igarotzearen poderio hutsak ez du baldintza hoberenik sortzen; horretarako, isilbidezko edo zehatza den borondate indibidual bat da beharrezkoa¹¹⁰.

6. Kontserbazioaren tesiak banakakoentzat egindako justizia bati erantzungo lioke, eta ez legeko justizia bati. Honela, araudi konbentzional batetik kontratuzkora igarotzeak sormenezko jardun judiziala egon dela suposatzen du; inongo araudik ez baitu halakorik bermatzen, eta hitzarmen hori sinatu zutenen borondatearena ez dena, ezta lan kontratu bakoitzeko subjektuena¹¹¹.

Era berean, etendura tesiaren jarraitzaileak, kontserbazio tesiari “gatazka juridiko” bat dena (arau baten interpretazioa), “interesen gatazka” batean bilakatu izana aurpegiratzen diote. Euren ustez, kontserbazioaren tesiaren aldeko batek legegilearen eta subjektuen (banakako zein kolektibo) borondatea aldatuko luke, horretarako eskuduntzarik izan gabe. Ondorioz, ez litzateke erantzun juridikorik emango, zuzenbide politikazkoa baizik; legea zuzentzen duen araua sortuz, legezkoaren benetako zentzua aurkitu beharrean.

Baina argumentua irauli daiteke, hau da, legeak argitzen ez duenean, egun bat iristean adosturiko baldintza guztiak desagertu behar direla suposatzea, proportzio gabeko eta arrazoigabeko hipotesi bat da. Gainera, hori ematen da, enpresen inguruabar

¹⁰⁹ BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos...”, *Loc. Cit.*

¹¹⁰ 1996ko uztailaren 8ko, 1995eko maiatzaren 31ko eta 1993ko ekainaren 7ko Auzitegi Gorenaren Epaiak, beste batzuen artean.

¹¹¹ SEMPERE NAVARRO, A. V., “La duración de los convenios...”, *Loc. Cit.*

ekonomiko eta sozialak aldatu gabe, beraz, langileenganako zorra berbera izaten jarraituko luke; baina, enpresariak lan berdinatik gutxiago ordainduko luke. Eta horrek, esan bezala, ez du inongo arrazoi ez proportzionaltasunik zuzenbidearen ikuspuntutik, baina ezta, Antolakuntzen Ekonomian ere ¹¹².

Honela, legegileari era argi batean esatea ausartu ez dena, esan duela aipatzeaz gain, subjektu negoziatzaileen borondatea ordezkatu egiten da tesi honekin, subjektu bakarraren mende (enpresaria) egongo delarik hitzarmenaren jarraitutasuna. Era horretan, urratu egingo litzateke Kode Zibilak 1256. artikuluan ezartzen duen printzipioa, non, garbi uzten den kontratuen baliozkotasuna eta konplimendua ezin daitezkeela parte bakar baten nahietara utzi.

7.2 Kontserbazio Tesia edo tesi kontinua

Tesi honen barne, estatutuzko hitzarmen kolektiboen lan baldintzen jarraipena babestu dituzten jarrera ezberdinak aztertuko ditugu. Behin hitzarmenaren ultraktibitate epea igaro denean, inongo hitzarmen berririk adostu gabe, eta aplikagarri den goragoko hitzarmenik ez dagoen kasutan, doktrinaren alderdi honen ustez lan baldintzen jarraitutasuna eman beharko da. Hala ere, tesi hau ez da homogenea, izan ere, bertan barne integrazio era ezberdinak aurki daitezke: hitzarmenaren jarraipen erresiduala arau gisa; jarraipena kontratu kolektibo gisa (estatutuz kanpoko akordioa) ikusten dutenak; eta jarraipena kontratuzko baldintza bezala banakako lan kontratuetan barneraturik dagoenaren apustu egiten dutenak.

a) Estatutuzko hitzarmen kolektiboaren jarraipen erresidual tesia

Lehen interpretazio honetan, arau orokor gisa legezko araua aplikatuko da, hau da, lehendabizi goragoko hitzarmen kolektiboa, eta honen ezean, subsidiarioki, hitzarmenak eraginkortasuna mantenduko du. Doktrinak, araua osatugabea eta zehaztasun gutxikoa dela ikusirik, honen praktikotasun eza dela eta, legezko aurreikuspen zehatzik ez badago, hitzarmena *de facto* aplikatzearen aldeko da ¹¹³.

Tesi hau kritikatu izan da, arrazoi juridikorik ez duela argudiatuz, ez bailuke loturarik izango arauaren letrarekin, ezta legeak bilatzen duen xedearekin. Baina Olarte Encabo autoreak ez da iritzi berekoa, bere ustez ikuspuntu honek, gutxienez beste tesiek

¹¹² MOLINA NAVARRETE, C., "Caducidad" de la "garantía de ultraactividad...", *Op. Cit.* 208-209. or.

¹¹³ MERINO SEGOVIA, A., "La reforma de la negociación colectiva...", *Op. Cit.* 261. or.

dituzten defentsa aukerak dauzka, eta seguruenik koherentzia global gehien ematen duena izango dela¹¹⁴.

Legegileak, goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatu behar dela adierazi du, baina ez du inongo momentuan adierazi honen ezean, arauaren hutsune bidez, zigortu behar denik negoziatzaileen diligenzia falta. Horregatik, aurreko erregulazioa salbuespenez mantentzea beste aukerarik ez dago, arauen oinordetza printzipioari jarraiki. Gainera, hau ez da arrotza izango estatuko iturri sisteman, izan ere, aurrekoa ordezkaturiko duen lege edo erregelamendu berri bat ematen den arte, aurreko horrek erresidualki indarrean jarraitzen du, indarraldi mugatua izan arren (bere arau funtzioa dela eta). Gaur egun, estatutuzko hitzarmen kolektiboak funtzio eta izaera hori ditu, nahiz eta salbuespen eta berezitasun ugariak eduki.

b) Hitzarmenaren jarraipena, estatutuz kanpoko hitzarmen kolektibo gisa

Kontsideratu ohi da, estatutuzko hitzarmen kolektiboak izaera arauemailea duela lege xedapen bidez, eta lege horrek eraginkortasun hori mugatu dezakeela, baina ezingo du Konstituzioan hitzarmenari aitorturiko indar lotesleaz disposatu. Honek esan nahi du, hitzarmen kolektibo baten amaiera ematean, denuntziatua eta urtebeteko epean berritu ez bada, kontrako akordiorik egon gabe, estatutuz kanpoko hitzarmen izatera degradaturiko dela automatikoki. Kontratuzko izaera izango du honek, eta sinatzaileek borondatez ordezkaturiko subjektuentzat edukiko du bakarrik eraginkortasuna. Jurisprudentziak¹¹⁵ ezarritako irizpideetatik eratorri da tesi hau, non, LEak exijitzen dituen betekizunen faltak ez dakar berekin adosturikoaren eraginkortasun eza; baizik eta, estatutuz kanpoko hitzarmen bat dela ulertuko da, eraginkortasun mugatua eta kontratuzko izaera duena¹¹⁶.

Molina Navarreteren ustez, tesi honekin arazoa ez da konpontzen, autonomia indibidualaren egintzen integrazioa beharrezkoa baita eraginkortasun orokor bat izateko. Honek enplegatzaileari langileei baino botere handiago bat ematea dakar, eta begi-bistakoa da egoera juridiko baten zoria, ezin dela alderdi baten nahietara bakarrik utzi¹¹⁷. Olarte Encabo autoreak dio, interpretazio honek arazo juridikoak dauzkala, ez baitu legezko araudia partekatzen, erreformaren konstituzio kontrako kuestio bat planteatzeko elementu nahiko daudela esanez. Gainera, ez ginateke egongo LEak

¹¹⁴ OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Loc. Cit.*

¹¹⁵ 2006ko abenduaren 12ko eta 2009ko maiatzaren 28ko Auzitegi Gorenaren Epaiak

¹¹⁶ ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura...", *Op. Cit.* 54. or. DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Loc. Cit.*

¹¹⁷ MOLINA NAVARRETE, C., "'Caducidad' de la 'garantía de ultraactividad...'", *Op. Cit.* 221. or.

exijitzen dituen baldintzetatik at sortutako hitzarmen baten aurrean (kontratuzko izaera edukiko lukeena), LEak arautzen dituen baldintza guztiak betetzen dituen hitzarmen batean aurrean egongo gara, eta beraz, estatutuzkoa izango da¹¹⁸.

c) Indarraldia galdu duen hitzarmen kolektiboaren lan baldintzak, banakakoak edo kolektiboak izango diren baldintza onenetan bihurtzea

Kontserbazioaren tesia proposatzen duten autore gehienek, eszenario juridiko honetan kokatzen dira, akordio edo aldebakarreko erabaki bat (berariazko edo isilbidezkoa) egon beharko da horretarako. Baldintza horien arrazoia ez litzateke Espainiako Konstituzioko 37.1 artikulua, baizik eta Langileen Estatutuko 3.1.c artikulua. Hala, alderdiak akordio batera iris daitezke aurretik langileak onartuak zituen baldintzak aplikagarri izaten jarrai dezaten, eta hauek baldintza onenetan bihurtuko lirateke. Baina, gerta daiteke baita ere, enpresariak aldebakarrez baldintza horiek mantendu nahi izatea, langileari kontratuzko izaera duten baldintza onenak esleitzen arituko litzateke enpresaria kasu horretan¹¹⁹. Gainera, akordio edo aldebakarreko erabaki horretan, iraupenari buruz ez bada ezer esaten, ulertuko da izaera indibiduala duten baldintza onenak izango direla, non, etorkizuneko hitzarmen baten aplikapenak ez dituen hauek desagerraraziko¹²⁰.

Casas Baamonde autoreak dioen bezala, behin hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu denean, langileek zituzten lan baldintza horiek dagoeneko euren kontratuetan barneraturik edukiko dituzte eta bestela barneratu egingo dira (enpresariak bere borondatez mantentzen baditu) efektu kolektiboa duten baldintza indibidual edo plural gisa. Baldintza on horiek hitzarmen kolektiboaren indarraldian zehar eskuratu dira, kontratu indibidualean barneratuz (LE 3.1.c. art) (baldintza onenaren hartzaile naturala). Horrela, baldintza onenek ez dute arau juridiko bat izango iturri, baizik eta, lan kontratu indibidualetan eta enpresariaren borondatean oinarrituko dira¹²¹.

Egoera hori, enpresariak behin hitzarmenak indarraldia galdu duenean aurreko baldintzak mantentzea, bi eratara gerta daiteke: enpresariak benetan hala nahi izan duelako edo nahigabe aurreko baldintzak aplikatzen jarraitu duelako. Bigarren kasu honetan, enpresariak ezingo du errorea egon denik alegatu, izan ere, zuzenbidezko

¹¹⁸ OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Op. Cit.* 13. or.

¹¹⁹ SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Op. Cit.* 10. or.

¹²⁰ POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno...", *Op. Cit.* 8. or.

¹²¹ CASAS BAAMONDE, M., "La pérdida de ultraactividad...", *Op. Cit.* 23. or.

erroreak ez du kausa justu nahikorik sortzen¹²². Hala ere, Langileen Estatutuko 41. artikulua arautzen duen prozedura (kontratuzko baldintzen funtsezko aldaketarako) aplikatuz, baldintza hauek ezabatzea lor daiteke 3/2012 legeko kausa-gabetze bat egon dela alegatuz¹²³.

Enpresariak hartutako aldebakarreko erabaki horrek sortzen dituen kontratuzko izaera duten baldintza onenek arazoak sor ditzakete, Blasco Pellicer autoreak hiru ikuspegi ezberdinetatik aztertu du¹²⁴: 1) enpresariak hartutako erabaki horrek ez du esan nahi hitzarmenaren eskubide eta betebeharrak guztiak indibidualki langile bakoitzaren kontratuan barneratzen direnik; baizik eta, kontratuan barneratuko dena, indarraldia amaitu zaion hitzarmenaren aplikazioa (blokean) izango da. 2) Indarraldia galdu duen hitzarmenaren baldintzak langile guztiengan kontraktualizatuko dira. 3) Enpresariak erabakiko du zein baldintza nahi dituen aplikatu eta zeintzuk ez (langileak onartu dezakete ala ez). Aukera honen onargarritasuna, aplikatu beharreko baldintzen orekara mugaturik egongo litzateke. Azkeneko bi ikuspegiak arazoak sortzen dituzte, kolektiboentzako diren baldintzak (klasifikazio profesionala, arau-hausteen tipifikazioa,...) kontratu indibidual batean nola aplika daitezkeen galdetzerakoan. Horregatik, eraginkortasunaren ikuspegitik, lehen aukera da egokiena.

Jarraitutasun hori lortzeko erabiltzen diren bide guztiek interpretazio arazo garrantzitsuak dauzkate, baldintza onenaren printzipioa bermatzeko. Alde batetik, enpresariaren autonomia indibidualaren menpe dagoen egintza bat eman behar da, berariazkoa edo isilbidezkoa¹²⁵. Horrela, enpresariaren posizioak, bere aldeko izugarriko desoreka suposatuko luke, beste alderdiaren borondatea alde batera utziz. Gainera, hitzarmenak langilearen betebeharrak ere arautzen ditu, ez bakarrik eskubideak; indarraldiaren amaierarekin, biak, betebeharrak eta eskubideak zalantzan egongo dira¹²⁶. Bestetik, LEko 86.3 artikulua erredakzio berriak arautzen duenari ematen zaion erantzuna partziala da. Artikulu horrek sortzen duen hutsuneak, ez ditu langileak bakarrik kaltetuko, baita enpresariak ere. Hitzarmenean, badira kudeatzeko botereari eta antolakuntza enpresarialari buruzko arauak, baldintza onenaren kontzeptuari loturik ez daudenak. Horrek dakarrena da, indarraldiari

¹²² Kode Zibileko 6.1 artikulua. Eta 2009ko uztailaren 13ko Auzitegi Gorenaren Epaia

¹²³ SALA FRANCO, T., "La duración y la ultraactividad...", *Loc. Cit.*

¹²⁴ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Op. Cit.* 252. or.

¹²⁵ CRUZ VILLALÓN, J., "Procedimientos de resolución de conflictos...", *Op. Cit.* 414. or.

¹²⁶ MOLINA NAVARRETE, C., "'Caducidad' de la 'garantía de ultraactividad'", *Op. Cit.* 222. or.

buruzkoa zalantza ez dela izango arazo bakarra, enpresariak ere enpresa jarduerak burutzeko zailtasunak edo ezintasunak izango dituztela¹²⁷.

Azkenik, garrantzitsua da aipatzea, baldintza onenaren agerpenak ez duela automatikoki jarduten enpresariaren erabakia dagoenean, salbu, hau berariazkoa izatea edo argi geratzea kontratuetera barneratu nahi izanaren borondatea. Hori ematen ez den kasuetan, jurisprudentziak irizpide batzuk eman ditu: a) baldintza onena existitzeko, hau ezartzeko borondatea egon behar da, bai bi alderdien akordio bidezkoa, bai enpresariaren aldebakarrekoa, langileak isilbidez onartzen duena¹²⁸. b) baldintza honen existentzia frogatzeko (dokumenturik ez dagoenean), denboran zehar izan duen jarraipen eta erregulartasunaren indizioak emango dira¹²⁹; hala ere, indizio hori hutsaldu daiteke beste faktore batzuen bitartez¹³⁰. c) denboran zehar emandako gozamen hori ez da nahikoa, beharrezkoa izango da enpresariak legean edo hitzarmenean ezarritakoa hobetzeko nahiaren borondatea edukitzea¹³¹.

d) Hitzarmen kolektiboan adosturiko baldintzak lan erlazioei gehitzea ohitura edo usadio gisa

Tesi kontserbazionistaren barnean ematen den beste aukeretako bat, lan baldintzak kontratuzko izaerara degradatu beharrean, ohitura edo usadio gisa aplikatzea da. Horrela, Langileen Estatutuak 3.1.d) artikuluan zehazten duenez, lan erlazioen iturri izango dira hauek legezko edo hitzarmenezko xedapenik ez dagoenean. Era honetan, hitzarmen kolektiboaren izaera arauemailea mantenduko da. LEko 86.3 artikulua sortzen duen hutsune hori betetzeko aukeretako bat izango da.

Ohiturak, bi ezaugarri dauzka lan eremuan; batetik, iturri osagarriaren izaera du (araudiaren hutsunea betetzeko aplikagarri izango da), eta bestetik, izaera lokala eta profesionala dauka. Egia da, Kode Zibileko 1.2 artikulua dioen bezala, borondate deklarazioak interpretatzen dituzten usadioek ez dutela ohitura eratzen. Lan ohitura, komunitate “profesionalaren” mandatuen adierazpena da, bere forma kontuan hartu gabe. Beraz, erabilera sozialak sortutako eta inposaturiko arau bat da; kasu honetan, arau hitza ulertu beharra dago, ohitura horrek, zuzenbide bezala balio behar duela

¹²⁷ Vid 92. nota.

¹²⁸ 1993ko ekainaren 30eko eta abenduaren 20ko Auzitegi Gorenaren Epaiak

¹²⁹ 2001eko martxoaren 19ko eta maiatzaren 30eko Auzitegi Gorenaren Epaiak

¹³⁰ 1997ko martxoaren 12ko Auzitegi Gorenaren Epaiak

¹³¹ 1996ko uztailearen 8ko Auzitegi Gorenaren Epaiak

(gizakiaren portaeraren erregulartasunetatik ematen den ohituratik ezberdindu egin behar da)¹³².

Behin ultraktibitate maximoa gainditurik, hitzarmen kolektiboa ohitura gisa aplikatzea ez da legearen eta ordena publikoaren kontrakoa (Kode Zibileko 1.3 artikulua exijitzen duen bezala); gainera honek ez du legearen indargabetzea ekarriko, salbu, legearen borondatea araudian hutsune bat sortu nahi duela interpretatuko bagenu. Langileen Estatutuak, bere araudian behin baino gehiagotan egiten ditu igorpenak ohitura eta usadioen erabilera sustatuz, adibidez: 20.2 art. (beharrezkoa den diligenza eta lankidetzak), 29.1 art. (soldataren ordainketaren baldintzak), 49.1 d) art. (langilearen lanuztearen aurre-abisua), 64.7 art. (ordezkariek enpresa usadioak betearazteko zaintzea), beste batzuen artean.

Lan zuzenbidean, ohiturak izan duen garrantzia oso urria izan da, batez ere, estatuak izan duen esku-hartzea benetan esanguratsua izan baita lan kontratuari dagokionean, eta baita ere, hitzarmen kolektiboen garapen berezia dela eta. Eta hau da, doktrinaren alderdi batentzat tesi honen ahulgunea, izan ere, hitzarmenaren edukia ohituraren esku geratuko balitz, autonomia pribatuaren esku geratuko litzateke honen aplikazioa, bere aginduzko izaeraz gabeturik¹³³.

e) Fede ona, adostutako klausulak lan erlazioen kontratuan barneratzeko tesia

Jarraitutasunaren oinarria fede ona izango da; eta horrela, Kode Zibileko 1258. artikulua zehazten duenez, kontratu bat perfektionatzen den momentutik, behartu egingo du betebeharrak betetzera fede onarekin bat datozenean. Fede onaren aipatze horrek, bere alderdi objektiboa erakusten digu, non, derrigorrezkoak diren erlazioetako obligazio eta eskubideen integrazio iturri den¹³⁴. Printzipio honek, beste alderdiaren interesetan jarriko du atentzia, borroka egingo duelarik aurreko lege egoerara itzul ez gaitzen eta legalitate formal hertsu hori aplika ez dadin.

Babes betebeharrak berdin kargatzen dute alderdi bakoitza, bakoitzaren esfera juridiko osoa kontserbatzeko helburuarekin. Honela, ez dira bakarrik zainduko kaltegarriak izan daitezkeen inbasio posibleetatik (errespetuzko obligazio eta eskubideak), baizik eta betebeharrak positiboaren bitartez (kooperaziozko obligazio eta eskubideak), horietako

¹³² OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Op. Cit.* 16. or.

¹³³ MOLINA NAVARRETE, C., "Caducidad" de la "garantía de ultraactividad...", *Op. Cit.* 223-224. or. OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno...", *Loc. Cit.*

¹³⁴ 2010eko uztailaren 19ko Auzitegi Gorenaren Epaia

bakoitzaren interesa erraztuko da.¹³⁵ Molina Navarretek jarraitzen du esanez, lan baldintzak kontserbatzeko segurtasun handiagoa ematen dela honela eskubide-betebehar artikulazio teknikoan; LEko 86.3 artikuluko helburuak era koherenteago batean beteko dira gainera, izan ere, lantokietan elkarbizitza baketsua lortuko litzateke euren interesak lortzean. Horrela, fede ona, kontratuen eduki arauemailearen integrazio iturri gisa, erregulazioaren kanon etikoa errespetatzeaz gain, eraginkorra da bi borondateak era orekatu batean integratzeko¹³⁶.

f) Lan baldintzen kontraktualizazio mugatua

Durán López autoreak kontraktualizazioa ematerakoan, era mugatu batean eman behar dela proposatzen du, hau da, kontratu indibidual horretara lan baldintza zehatz batzuk bakarrik txertatu daitezkeela¹³⁷. Hitzarmen kolektiboa desagertzen bada ere, kontratuak alderdien arteko obligazio iturri izaten jarraitzen du (LEko 3.1.c art). Lan kontratua, salerosketa kontratu bat izanik, bere funtsezko elementuak (lanaren prezioa eta kontratatutako lan kopurua) kontratuzko loturaren parte saihetsezina dira, kontratuan esplizituki agertu ez arren, aplikaziozko hitzarmen kolektibotik eratortzen dira.

Horrela beraz, “erositakoa” den lana eta bere prezioa badira kontraktualizatu diren elementuak, ezingo dira hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitzerakoan Langileen Estatutuan ezarritako lanbide arteko gutxieneko soldata eta lanaldi maximoa automatikoki aplikatu. Alvarez de la Rosak esaten duenez, hitzarmen kolektiboa desagertu egiten bada, soldata adostu egin behar da, izan ere, ez dago inongo lege xedapenik hitzarmena ordeztzen duenik eta ezta ere, soldata ezartzen duenik. Legez ez da zuzena (KZ 2.2 art) hitzarmenaren indargabetzeak, Dekretuak indarraldia berreskuratzea ekartzea (hitzarmenak indargabetu baitzuen), eta honela lanbide arteko gutxieneko soldata aplikatzea¹³⁸.

Blasco Pellicer autoreak, kontserbazio tesiak zein eragozpen izan ditzakeen aipatzerako orduan, hiru puntu nagusitan garatzen du bere ikuspuntua. Lehenengo eta behin, lan erlazioen hitzarmenezko baldintzen aplikazioa, legezkoa bezala, era heteronomo batean egiten da. Horrela, honen aplikagarritasuna hitzarmen kolektiboaren arau izaeratik eratortzen da; eta honen edukia legez inposatu egiten da

¹³⁵ MOLINA NAVARRETE, C., ““Caducidad” de la “garantía de ultraactividad...”, *Op. Cit.* 225. or.

¹³⁶ *Ibidem.*

¹³⁷ DURÁN LÓPEZ, F., “Ultraactividad: sentido y alcance...”, *Op. Cit.* 17. or.

¹³⁸ ALVAREZ DE LA ROSA, M., “Aplicación temporal del convenio...”, *Op. Cit.* 38. or.

alderdien borondatearengan (LE 3.1 art). Ildo beretik, alderdiek ezingo dute hitzarmenezko erregulazioa ekidin, eta gainera, erregulazio horrek jasaten dituen aldaketak kontratuan aplikagarri izango dira alderdien borondatea kontuan izan gabe. Bigarrenik, azaldutakoaren harira, LEko 3.1 artikulua ezartzen duen iturri sistemarekin bateraezina da honako tesia. Eta azkenik, badira hitzarmenezko baldintza batzuk, euren izaeragatik kontraktualizaziorik onartzen ez dutenak (sailkapen profesionala eta zigorrak esaterako)¹³⁹.

8. Langile berrien egoera

Orain arte ikusitakoa kontuan izanda, hau da, bide batetik edo bestetik hitzarmen kolektiboak aitortzen zituen lan baldintzak langile bakoitzari aitortzen bazaizkio, ondoren sartuko diren langileekin diskriminazio egoera bat emango da (hauek euren lan kontratua adosteraoan ezingo baitituzte aurreko hitzarmenak aitortzen zituen baldintza horiek barneratu)¹⁴⁰. Egoera horretan, enpresa bereko langileen artean, lan bera burutuz, soldata ezberdinak eskuratuko lituzkete, Espainiako Konstituzioan aitorturiko diskriminazio ezaren printzipioa urratuz (EK 14. Art)¹⁴¹.

Errealitate honek, soldadari dagokionez, eskala bikoitzak sor ditzake langileei soldata ezberdinak aitortuz, baina horrela, enpresariak, Langileen Estatutuko 28. artikulua arautzen duena hautsiko luke. Bertan esaten da, enpresaria behartua dagoela, balio bera duen lanagatik ordainsari berdina ordaintzera. Beraz, funtsean, aurreko langileak eta langile berriak berdina tratatuak izan behar dira¹⁴². Doktrinaren beste alderdi batek ordea, ez du iritzi bera; lan baldintza horiek kontratu indibidual bakoitzari loturik doazen heinean, kontratuzko lotura ezberdinak dira, eta horrek ez dakar diskriminazioa dagoenik, ezta soldadari dagokionean eskala bikoitzak egotea¹⁴³. Jurisprudentzia komunitarioak ematen duen erantzunean ere, arauen kontserbazioa aurreko langileen kasuan bakarrik emango litzateke, eta ez ondoren barneratutakoei; jurisprudentzia honek ez lukeelarik eskala bikoitzik ekidingo¹⁴⁴.

¹³⁹ BLASCO PELLICER, A. A., "Diez problemas aplicativos...", *Op. Cit.* 249. or.

¹⁴⁰ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Op. Cit.* 18. or.

¹⁴¹ MOLINA NAVARRETE, C., "'Caducidad' de la 'garantía de ultraactividad...'", *Op. Cit.* 226. or.

¹⁴² ALVAREZ DE LA ROSA, M., "Aplicación temporal del convenio...", *Op. Cit.* 33-34. or.

¹⁴³ DURÁN LÓPEZ, F., "Ultraactividad: sentido y alcance...", *Loc. Cit.*

¹⁴⁴ MOLINA NAVARRETE, C., "Mientras esperamos la palabra del Supremo... ¿El Tribunal de Justicia de la Unión Europea le indica el camino de solución al problema de la ultraactividad? (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de

9. Auzitegi Gorenak emandako erantzuna

Lan honen helburua, ultraktibitatearen nondik norakoak aztertzea izan da, hasieratik zuen edukia azalduz lehendabizi, eta ondoren izandako erreformek sortu dituzten arazo eta interpretazio ezberdinak azalduz. Azterketa lan honen amaierara heldurik, auzitegiek zein erantzun eman duten instituzio juridiko honen aurrean azaltzen saiatuko gara; horretarako lehenengo, Entzutegi Nazionalak eman zuen lehen erantzuna eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak Espainiari emandako jarraibideak azalduko ditugu era labur batean. Ondoren, Auzitegi Gorenak denbora luzez itxaron ondoren, 2014ko abenduaren 22an emandako epai esanguratsua jorratuko dugu. Izan ere, epai honek, orain arte azaldutako hutsune eta interpretazioei erantzun egiten die; ultraktibitateari dagokionez, azken urteetako epairik garrantzitsuena izan daitekeelarik.

9.1 Entzutegi Nazionalaren epaia (2013ko uztailaren 23koa)

Entzutegi Nazionalak emandako epai honetan, Air Nostrum vs. SEPLA, 2012ko erreforma aurretik hitzarmen kolektiboetan ultraktibitateari buruz zeuden klausulak baliozkoak diren ala ez ebatzi zuen. Hau da, 2003an hitzarmenean ultraktibitateari buruz ezarri zena, indarraldiaren galeraren kontrako akordio gisa uler daitekeen ala ez. Enpresak argudiatzen zuen, klausula horiek ezin zirela kontrako akordio bezala ulertu, egin zirenean indarrean zegoen legearen erreprodukzio hutsa baitziren.

Entzutegiak arrazoitu egiten du, 2012ko erreforma ondorengo hitzarmenetan argi dago kontrako akordio argi bat egin behar dela (ezin da legearen erreprodukzio bat egin), baina aurreko hitzarmenekin legegilea ez da izan hain esplizitua, eta egoera honek zalantza sortu du. Epaimahaiak, eztabaidari erdibideko posizio batetik aurre egiten dio, gainera, alde batera uzten ditu balorazio politiko eta sozialak; berak eman behar duen interpretazioak bat edo beste kaltetuko duenez, honek ez du arauaren bere irakurketan eragin behar¹⁴⁵. Honela, kasu bakoitzaren azterketa bat egin behar dela zehazten du, eta azterturiko kasuan, hitzarmenak barneratzen zuen klausula hori kontrako akordio gisa ulertu behar dela ondorioztatzen du. Era honetan, 2012ko erreforma aurretik adosturiko ultraktibitatearen inguruko klausulak eraginkorrak dira bere terminoetan, eta hauek ezingo dira kaltetuak suertatu ondorengo arauagatik, ezta, adosturikoa aurreko legearen erreprodukzio hutsa balitz ere. Auzitegiak, emandako erantzunarekin

2014-asunto C-328/13-)", *Estudios Financieros-Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 379, 2014, 217. or.

¹⁴⁵ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "Ultraactividad de los convenios colectivos: estado de la cuestión en el ámbito judicial", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 161, 2014, 3-4. or.

erreformaren helburuetako bat zapuzten duela ulertzen du, baina horrek ezin du oztopo bat izan epaile eta auzitegiek arauaren interpretazioa egiterakoan¹⁴⁶.

9.2 Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia (2014ko irailaren 11koa)

2011ko uztailaren 12an, Europar Komisioak Espainiari “gomendio” batzuk egin zizkion, «luzapen automatikoa» eta «ultraktibitatea» ezabatzea edo murriztea behartuz. Gomendio horiek derrigorrezkoak ziren, eta hala, Espainiak bi fasetan burutu zuen eskaturikoa, lehenengo 7/2011 EDL arautuz, eta bigarrena, 3/2012 EDL ezarriz (3/2012 Legeak berretsi zuena).

Sententzia honetan, Austriako langile batzuk hitzarmenean ezarritako lan baldintzen aldebakarreko moldaketa bat zela eta, eurentzat kaltegarriagoa den egoeran geratzen dira (soldata murrizten baitzaie, beste lan baldintza batzuen artean); enpresariak hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitua zegoela ulertzen baitzuen.

Auzitegiak erabakitzen du, hitzarmen kolektibo berririk ez dagoen bitartean, hitzarmenezko araudi horren jarraitutasuna bermatu beharko dela. Hitzartutako arauaren lehentasuna eman beharko da oreka bat bilatuz, lan gestioaren malgutasun eta enpleguaren segurtasunaren artean; “flexiseguridad” (malgusegurtasuna) deitu zaio printzipio honi¹⁴⁷. Horrela, langileen interesen eta enpresariaren artean oreka bermatu behar da alde batetik; eta bestetik, ultraktibitatearen funtsa, langileen interesetan, lan erlazioa eraentzen duen hitzarmenezko araudiaren haustura saihestea da (2001/23 Zuzentaraua 3. artikulua 3 apartatua).

9.3 Auzitegi Gorenaren epaia (2014ko abenduaren 22koa)

Lehenago ere esan bezala, orain arteko lanari hein handi batean erantzuten dio epai honek, hortxe bere garrantziaren oinarria. 2012ko erreforma dela eta urtebeteko ultraktibitateak sorturiko arazoari erantzuna ematen zaio bertan, zehazki, 2013ko uztailaren 8an hitzarmen kolektibo batek bere indarraldiaren amaiera zela eta, enpresariak Langileen Estatutuan arautzen den soldata aplikatzeari ekin ziolako, jartzen da martxan auzia. Lehen instantziako epaitegiak¹⁴⁸, iraungia dagoen hitzarmen kolektiboan zehazturik dagoen soldata aplikatzen jarraitu behar zela adierazi zuen.

¹⁴⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V., “Primera respuesta de la audiencia nacional a los interrogantes sobre ultraactividad”, *Aranzadi Social*, 6, vol- 6, 2013, 3. or

¹⁴⁷ MOLINA NAVARRETE, C., “Mientras esperamos la palabra...”, *Op. Cit.* 213-214. or.

¹⁴⁸ 2013ko abenduaren 20ko Balear Iretako Justizia Auzitegi Nagusiaren epaia

Enpresak kasazioan helegin zuen aurreko epai hori, eta orain aztertuko dugu Auzitegi Gorenak errekurtsio horri emandako erantzuna.

Auzitegiak ematen duen epaia ez du aho-batez ematen, izan ere, lau boto partikular ematen dira, horietako batean beste lau magistratu batzen dira gainera. Gehiengoaren botoak tesi «kontserbazionista» aplikatu behar dela aitortzen du, tesi «rupturista» aplikatuta, nahi ez diren efektuak sortuko bailirateke; hala nola, lanbide arteko gutxieneko soldata, edozein aktibitate burutzeko obligazioa, legezko lanaldi maximoa, ordutegi klausulen galera, enpresariak diziplinazko zigorrak ezartzeko ezintasuna (kaleratzea emateko kausa justua dagoenean salbu), ...

Honela, tesi «kontserbazionista», hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitzerakoan, bertan adosturiko baldintzak kontraktualizatu egiten direla da auzitegiaren azterketaren emaitza. Kode Zibileko 1255. artikulua funtsezkoa da, bertan ezartzen baita, kontratuzko erlazio juridikoak, alderdiek libreki jartzen dituzten baldintza eta akordioen bitartez arautzen direla; beti ere, legearen, moralaren eta ordena publikoaren kontrakoak ez badira. Printzipio orokor hori —banakakoen borondatearen autonomiaren printzipioa— lan ordenamenduan indarrean dago inongo zalantzarik gabe (sektore honetan arau mugatzaile gehiago existitu arren).

Epaian aipatzen den beste artikulua, Langileen Estatutuko 3. artikulua da; auzitegiak desberdindu egiten ditu lan erlazioen iturriak: alde batetik, eduki arauemailea duten iturriak (lege, erregelamenduzko xedapenak eta hitzarmen kolektiboak); eta bestetik, betebeharren edukia dutenak (lan kontratuak, LE 3.1.c) art). Eta ezberdintze hau eginez iristen da Aretoa konklusioa ematera, hau da, langile baten lan baldintzak, bere lan kontratuan daude zehazki arautuak¹⁴⁹. Beraz, hasierako momentutik, lan kontratuak funtzio bikoitz bat izango du: lan erlazioa osatzearena eta erlazio horren arautzaile izatea (hots, alderdiak adosten dituzten eskubide eta betebeharrak). Era horretan, hitzarmenaren ultraktibitatea amaitzean ez dira desagertuko alderdiek adosturiko eskubide eta betebeharrak. Baina ez momentu horretan hitzarmeneko baldintzak kontraktualizatu direlako, baizik eta, lan erlazio juridikoa sortu zen lehen minututik zeudelako kontraktualizaturik lan baldintza horiek. Hitzarmen kolektiboak indarra galduko du, eta hori dela eta, kontratuzko baldintza horiek LEko 41. artikulua eskaintzen duen prozedura erabiliz aldatu daitezke, hitzarmenezko euskarri normatiboa galdu baitute.

¹⁴⁹ VARELA AUTRÁN, B., "Conflicto colectivo promovido por un sindicato en relación con la ultraactividad: comentario a la STS, Sala 4.ª, de 22 de diciembre de 2014", *La Ley*, 8489, 2015, 3. or.

9.3.1 Boto Partikularrak

Azterturiko sententzia horrek lau boto partikular izan zituen, horietako batera beste lau magistratu batzen dira gainera. Lehen boto partikularrean, magistratuak¹⁵⁰ onartu egiten du etendura tesiak ekarriko lituzkeen arazoak esanguratsuak izango liratekeela; baina, magistratu gehiengoek erabili duten tesi jarraitzaileak, non, hitzarmen kolektiboko baldintzak hasierako unetik kontraktualizatu egiten direla, ez du onartzen. Bere ustez, baldintzen jarraitutasuna eman behar da, baina, prestazioen orekaren tesiaren bitartez. Langileari, lanbide arteko gutxieneko soldata ezartzea ez dator bat Espainiako Konstituzioan 10. artikuluan onartzen den giza duintasunarekin; ezta ere, arau bereko 35. artikulua aipatzen duen duintasunez bizitzeko ordainsari nahikoarekin. Horrela, bere ustez, baldintzen jarraitutasuna eman behar da, baina oinarritzko eskubideen ildotik, eta ez baldintzen kontraktualizazio bidez¹⁵¹.

Bigarren boto partikularra egiten duen magistratua¹⁵², emandako epaiarekin ados dago; baina zalantzak dauzka LEko 86.3 artikulua konstituzionaltasunari buruz. Era berean, erreformari dagokionean, ultraktibitatearen urtebeteko muga soldatarekin ez dela ematen ulertu behar dela dio. Kode Zibileko bigarren xedapen iragankorra aipatuz, langileak “intertemporalitate” printzipio bat izango du, non, bere soldata dagoeneko lan erlazioen ondarean barneratua egongo den. Amaitzen du esanez, lan kontratu baten oinarria soldata dela, eta honek ezingo ditu erregulazio berriaren ondorioak jasan, pertsona horiek euren lan kontratuan barneraturik dutenean¹⁵³.

Sempere Navarro magistratuak egiten duen hirugarren boto partikularrera, aurretik esan bezala, beste lau magistratu batzen dira¹⁵⁴. Honen ustez, behin ultraktibitate epea igarota, hitzarmen kolektiboak eraginkortasuna galdu du. Aretoaren gehiengoa iritsi den emaitza, soldatak jaitsi behar ez izatea gustuko du; baina, adierazten du, ezin dela arrazonamendu juridiko bat egin, desegokiak diren ondorio batzuk ekiditeko. Horrela, existitzen ez den arau batetik ezin dira kontratuzko baldintzak sortu, batik bat, baldintza onenak (hauek enpresariaren borondatean izan baitezakete bakarrik oinarria, eta ez hitzarmen kolektiboan). Gainera, era argi eta zehatz batean Salaren gehiengoak harturiko erabakia kritikatzeko du: KZko 1255. artikuluan oinarritu izanagatik, eta

¹⁵⁰ Luis Fernando de Castro Fernández magistratuak egindakoa.

¹⁵¹ VARELA AUTRÁN, B., “Conflicto colectivo promovido...”, *Op. Cit.* 5. or.

¹⁵² Miguel Ángel Luelmo Millán magistratuak egindakoa.

¹⁵³ VARELA AUTRÁN, B., “Conflicto colectivo promovido...”, *Op. Cit.* 6. or.

¹⁵⁴ Antonio Sempere Navarrok magistratuak egindakoa, eta Jesús Gullón Rodríguez (presidentea), José Luis Gilolmo López, José Manuel López García de la Serrana eta Jesús Souto Prieto magistratuak gehiturikoak.

gehiengoak argudiatzen duen kontraktualizazioak legean ez duelako inongo aipamen espresurik. Era honetan, emaitza horretara iritsi ahal izateko, aurreko boto partikularrek aipatzen zituzten bideak edo beste batzuk erabiliz (analogia, ohitura, bidegabeko irabazia edo zuzenbidezko abusua, ...) lortu behar zen, eta ez gehiengoak proposaturiko bidea erabiliaz. Amaitzeko, soldataren gutxitzearen argumentua erabili bazitekeen ere, enpresa demandatuak aurkezturiko kasazio errekurtsua onartu egin beharko litzatekeela uste du¹⁵⁵.

Azkeneko boto partikularrean¹⁵⁶, kasazio errekurtsua onartzea beste aukerarik ez zegoela argudiatzen da, horrek dakartzan kalteak onartu behar direla esanez. Izan ere, legeak ez du beste aukerarik ematen, doktrinan aipatu diren ordezkoko bideak ez dira aplikatu (baldintza onenaren figura, proportzionaltasun printzipioa, estatutuz kanpoko hitzarmen gisa mantentzea, ...) ¹⁵⁷.

10. Konklusioa

Lan honen funtsa, hitzarmen kolektiboen ultraktibitatea, azken urteetako erreformek barneratu dituzten aldaketen ondoren, lan erlazioen munduan zein toki betetzen duen adieraztea izan da. Horretarako, hitzarmen kolektiboen iraupenaz jardun dut hasieran, ultraktibitate erakundea lan zuzenbidean kokatu ahal izateko; eta behin sarrera hau eginda, erakunde honen muinean murgildu naiz. Bertan, erreformak aztertu ditut lehendabizi, eta ondoren, doktrina judizialaren laguntzaz, erreformek erakunde honengan sorrarazi dituzten ondorioak plazaratu ditut. Amaitzeko, auzitegiek zein ikuspuntu izan duten landu da era laburrean, ultraktibitatearen azterketari itxura biribilago bat eman ahal izateko.

Erakunde berezi honen ikerketa lana egitean, eta autore ezberdin askok zein iritzi duten ikusi ondoren, ezin dut esan, batekin edo bestearekin guztiz ados nagoenik. Izan ere, hori gertatu ohi izaten da, aurretiazko iritzi garbirik izan gabe, autoritate diren pertsona askoren iritziak aztertzean, eta hauek zein ezberdinak izan daitezkeen ohartzean. Baina, landa-azterketa hau egin ondoren, neure burua lan baldintzen jarraitutasunaren ikuspuntua defendatzen kokatuko nuke zalantza izpirik gabe.

Legegileak buruturiko erreforma horietan sortu duen ziurgabetasuna, behin baino gehiagotan esan bada ere, honen diligentzia faltan du oinarria. Espainiako Konstituzioan 9.3 artikuluan segurtasun juridikoaren printzipioa aldarrikatzen da, non,

¹⁵⁵ VARELA AUTRÁN, B., "Conflicto colectivo promovido...", *Op. Cit.* 7-10. or.

¹⁵⁶ Milagros Calvo Ibarlucea magistratuak egindakoa.

¹⁵⁷ VARELA AUTRÁN, B., "Conflicto colectivo promovido...", *Op. Cit.* 10. or.

zuzenbidearen positibotasuna exijitzen den bertan. Horrela, inplikatu guztientzat justua eta orekatua¹⁵⁸ den arau bat ezin bada ezarri, gutxienez juridikoa izan beharko da. Zentzu honetan, legegileak bilatzen zuena, langileek zerbitzu berberak burutuz, egun batetik bestera, legezko minimoak bakarrik jasotzea bazen, legeak hala aginduta (enpresariak alde hori, irabazi bezala eskuratuz), honakoa espresuki adierazi beharko luke.

Ikusi den bezala, legeak ematen digun erantzun bakarra goragoko hitzarmena aplikatzea da, honek zalantzak sortu arren, hutsunerik garrantzizkoena halakorik ez dagoenean ematen da. Egoera honetara heltzean, doktrinak landu dituen bi erantzun posible jartzen zaizkigu mahai gainean, hitzarmen kolektiboko lan baldintzak bertan behera uztea edo horiek era batera edo bestera mantentzea. Lan baldintzak erabat desagertu behar direnik ez dut partekatzen, ez baitut uste tesi horrek legegilearen borondatea betetzea helburu duenik (egoera berrietara eta enpresak merkatu berrietara egokitu daitezen, hitzarmen kolektiboak dinamizatzea).

Lan baldintzak mantentzearen aldekoa naiz, baina, egoera horretara iristeko zein bide erabili behar den pentsatzeak sortzen dizkit zalantzak. Aukera garbiena, eta ikuspegi sozial batetik onura handienak ekarriko lituzkeena, kontratua sinatzen den momentutik, lan baldintzak kontraktualizatu egiten direla izango da. Kasu honetan, zenbait baldintza (indibidualizatu ezin direnak, sailkapen profesionala adibidez) kolektiboki aplikatu beharko liriateke. Argi dudana da, badirela lan baldintza batzuk kontratuaren oinarri direnak, hala nola, soldata, lanaldia, zein den burutu beharreko lana, ... Eta horiek ezingo dira behin ere aplikatu gabe utzi. Baina, lan baldintzen jarraitutasuna ematen dela osatzeko, zuzenbidezko oinarriak mahaigaineratu behar dira, eta horietatik garrantzizkoena, fede ona da.

Illo beretik, hitzarmen kolektibo baten faltan, eta honek sortzen duen hutsunea betetzeko, formula ezberdinak bilatu behar dira beharrezkoa den proportzionaltasuna emateko, zerbitzuen oreka bat egon dadin, langilearen duintasuna bermatuz eta fede onez. Honako horiek ez dira babestuak geratzen ezarritako legearekin. Neure ustez, lan kontratu batean, kanpoko erregulazioa duena, alderdientzat bidezkoak diren formulak hartu behar dira hitzarmen kolektiboaren falta betetzeko, eta honen erregulazioa sostengatzeko.

Horrela, hitzarmen kolektibo baten existentzia ezak, ezin du berarekin ekarri langileen oinarritzko eskubideen ezjakintasuna, eta diskriminazioa. Gainera, ezingo da justifikatu,

¹⁵⁸ Zioen azalpeneko zortzigarren paragrafoan adierazten da: "esta es una reforma... que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos".

existentzia ezaren bidez, lan kontratu baten sinalagma osatzen duten fede ona eta proportzionaltasuna ez aplikatzea saihestea.

11. Bibliografia

ALFONSO MELLADO, C., *La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad*. Ponencia en las XXV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de 4 de octubre de 2012.

ALVAREZ DE LA ROSA, M., “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo (ultraactividad)”, *Revista de Derecho Social*, 65, 2014.

ARUFE VARELA, A., *La denuncia del convenio colectivo*, Madrid, Civitas, 2000.

BLASCO PELLICER, A. A., “Diez problemas aplicativos de la "ultraactividad" legal de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 109, 2014.

CASAS BAAMONDE, M., “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales*, 6, 2013.

CASAS BAAMONDE, M., *La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos*, ponencia presentada en la jornada Incidencia de la reforma laboral en el mantenimiento de la ultraactividad. Alternativas en el ámbito de los Acuerdos Interprofesionales (ASAC y AENC), Madrid, 2013.

CORREA CARRASCO, M., *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*. Zuzendaria: GONZÁLEZ ORTEGA, S., Universidad Carlos III de Madrid, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa, tesi doctorala, 1996.

CRUZ VILLALÓN, J., “Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012”. Zuzendariak: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. eta MERCADER UGUINA, J. R., *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Valladolid: Lex Nova, 2012.

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

ESCUADERO RODRIGUEZ, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”. Hainbat autore, *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid: Cinca, 2012.

GARCÍA QUIÑONES, J. C., “Vigencia y sucesión de convenios colectivos”. VALDÉS DAL-RÉ, F., *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, Madrid: La Ley, 2008.

GOERLICH PESET, J. M., “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultraactividad”. Zuzendariak: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. eta MERCADER UGUINA, J. R., *La reforma de la negociación colectiva Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Madrid: Lex Nova, 2011.

GOERLICH PESET, J. M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Revista Justicia Laboral*, 54, 2013.

GOERLICH PESET, J. M., *La ultraactividad de los convenios colectivos*. Ponencia presentada al Foro de Debate organizado por la CCNCC, 2013.

GOERLICH PESET, J. M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

GOÑI SEIN, J.L., “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”, *Aranzadi Social*, 9, 2013.

LAHERA FORTEZA, J., “Derecho transitorio de la negociación colectiva tras la Reforma Laboral 2012”, *Relaciones Laborales*, 3, 2013.

LLANO SANCHEZ, M., “La negociación colectiva”. Hainbat autore, *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Madrid: Civitas, 2012.

LÓPEZ ANIORTE, M. C., “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”. Hainbat autore, *La reforma laboral de 2012. Análisis del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia: Laborum, 2012.

MERCADER UGUINA, J. R., "La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012", Zuzendariak: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. eta MERCADER UGUINA, J. R., *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Valladolid: Lex Nova, 2012.

MERINO SEGOVIA, A., "La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos", *Revista de Derecho Social*, RDS 57, 2012.

MOLINA NAVARRETE, C., "'Caducidad" de la "garantía de ultraactividad" normativa de los convenios: ¿en serio es una "cuenta atrás" hacia el "abismo laboral" español?", *Temas Laborales*, 120, 2013.

MOLINA NAVARRETE, C., "De las "reformas laborales" a un nuevo, e irreconocible, "Estatuto del Trabajo subordinado"", *RTSS (CEF)*, 348, 2012.

MOLINA NAVARRETE, C., "Mientras esperamos la palabra del Supremo... ¿El Tribunal de Justicia de la Unión Europea le indica el camino de solución al problema de la ultraactividad? (Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2014-asunto C-328/13-)", *Estudios Financieros-Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 379, 2014.

NAVARRO NIETO, F., *La reforma del mercado normativo de la negociación colectiva*, ponencia del XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastian, mayo de 2012.

OLARTE ENCABO, S., "Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos". Foro de debate *La ultraactividad de los convenios colectivos*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2013.

PASTOR MARTÍNEZ, A., "Vigencia de los Convenios Colectivos". Zuzendaria: DEL REY GUANTER, S. *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Madrid: La Ley, 2013.

POQUET CATALÁ, R., "Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 168, 2014.

ROQUETA BUJ, R., *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012.

SALA FRANCO, T., “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Actualidad Laboral*, 10, 2013.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “Ultraactividad de los convenios colectivos: estado de la cuestión en el ámbito judicial”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 161, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A. V., “Primera respuesta de la audiencia nacional a los interrogantes sobre ultraactividad”, *Aranzadi Social*, 6, vol- 6, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A. V., “La duración de los convenios tras la reforma”, *Aranzadi Doctrinal*, 10, 2013. BIB 2013/302

SEMPERE NAVARRO, A. V. eta MARTÍN, R., *Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del RDL3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral)*, Cizur Menor: Aranzadi, 2012.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. “La modificación de condiciones de trabajo en la reforma laboral de 2012”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 155, 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *Relaciones Laborales*, 23-24 zbk, 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos”, *Actualidad Laboral*, 27, 1980.

VARELA AUTRÁN, B., “Conflicto colectivo promovido por un sindicato en relación con la ultraactividad: comentario a la STS, Sala 4.ª, de 22 de diciembre de 2014”, *La Ley*, 8489, 2015.