Hitzarmen kolektiboen pilaketa euskal lurralde historikoetan: lan-erreforma proposamena*

Iratxo Gorostiza Etxeberria
Deustuko Unibertsitateko Zuzenbideko graduduna
Graduado en Derecho por la Universidad de Deusto

Fecha de recepción / Sarrera-data: 10/11/2022
Fecha de admisión / Onartze-data: 23/05/2023

Laburpena: Lan-erreforma proposamen bat da lan honen helburua. Hitzarmen kolektiboen pilaketa ebazteko gatazka-arauen eta negoziazio-unitateen arauketaren erreforma proposamena egitea, hain zuzen. Bestela esanda, lan honen xedea da estatu mailako negoziazio kolektiborako esparruaren aurrean, Euskal Lurralde Historikoetan xedatzen diren hitzarmen kolektiboen eragingarritasuna bermatzeko lan erreforma proposatzea, bertako errealitate sozial eta sindikal bereizgarriari erantzuteko tresna zehatz gisa. Arean ere, azken bi hamarkadetako krisiek sortutako ondorio ekonomiko eta sozialek, bai eta horiei aurre egiteko estatu-mailan abian jarritako politikek ere, eragin zuzena izan dute Euskal Lurralde Historikoetako lan-harremanen bilakaeran eta bertako sindikatuen jardunean. Aldaketa horietako batzuk negoziazio kolektiboak azken lan-erreformetan jasotako moldaketen ondorio dira.

Gako-hitzak: Lan-erreforma; hitzarmen kolektiboen pilaketa; euskal lurralde historikoak.

* "Legelari gazteentzako Adrián Celaya Saria"ren VII. Edizioan saritutako lana, Akademia Vasca de Derecho/Zuzenbidearen Euskal Akademiak 2022 ean emana.

Concurrencia de convenios colectivos en los territorios históricos vascos: propuesta de reforma laboral

Resumen: El objetivo de este trabajo es una propuesta de reforma laboral, es decir, una propuesta de reforma de la regulación de las unidades de negociación y de las normas de conflicto para resolver la concurrencia de convenios colectivos. En otras palabras, el objeto de este trabajo es proponer una reforma laboral que garantice la eficacia de los convenios colectivos que se establezcan en los Territorios Históricos Vascos, frente al marco de la negociación colectiva a nivel estatal, como un instrumento concreto de respuesta a su realidad social y sindical diferencial. Asimismo, las consecuencias económicas y sociales generadas por las crisis de las dos últimas décadas, así como las políticas llevadas a cabo a nivel estatal para hacer frente a los mismos, han tenido una influencia notable en la evolución de las relaciones laborales y la actuación de las organizaciones sindicales de los Territorios Históricos Vascos. Algunos de estos cambios son consecuencia de las adaptaciones que han sufrido las negociaciones colectivas en las últimas reformas laborales.

Palabras clave: reforma laboral; concurrencia de convenios colectivos; territorios históricos vascos.

Concurrence of collective agreements in the Basque historical territories: reform proposal of the labor law

Abstract: The aim of this work is a proposal for reform of the labor law, that is, a proposal to reform the regulation of bargaining units and the rules of conflict to resolve the concurrence of collective agreements. In other words, the purpose of this work is to propose a reform of the labor law that guarantees the effectiveness of the collective agreements that are established in the Basque Historical Territories, against the framework of collective bargaining at the state level, as a concrete instrument of response to their differential social and trade union reality. Likewise, the economic and social consequences generated by the crises of the last two decades, as well as the policies carried out at the state level to deal with them, have had a notable influence on the evolution of labor relations and the performance of the union organizations of the Basque Historical Territories. Some of these changes are a consequence of the adaptations that collective negotiations have undergone in the latest reforms of the labor law.

Key words: reform of the labor law; concurrence of collective ageements; Basque Historical Territories.

AURKIBIDEA: LABURDURA ZERRENDA. I. SARRERA. II. MARKO TEORIKOA. (2.1.) Espainiako lan-erregulazio modernoaren garrantzia soziala eta bilakaera historikoa. (2.2.) Hitzarmen kolektiboen iturriak, izaera eta ezaugarriak. (2.3.) Hitzarmen kolektiboen bilakaera lan-erreformen ikuspegitik. III. AZTERKETA. (3.1.) Euskal Lurralde Historikoetako lan- harremanen errealitatea eta sindikalgintza. (3.2.) Negoziazio kolektiboaren arauketaren eragina euskal sindikalgintzan. IV. PROPOSAMEN LEGEGILEA. (4.1.) Justifikazioa. (4.2.) Arauketa. (4.3.) Lan-erreforma proposamenaren ondorio juridikoen azterketa. V. ONDORIOAK. VI. ERREFERENTZIA ZERRENDA. (6.1.) Bibliografia. (6.2.) Legeria. (6.3.) Jurisprudentzia. VII. ERANSKINAK. (7.1.) Elkarrizketak sindikatuei. i.) Langile Abertzaleen Batzordeak. ii.) Eusko Langileen Alkartasuna. iii.) Confederación Empresarial Vasca. (7.2.) Grafikoak.

Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236 ISSN: 2173-9102
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or. D.L./L.G.: BI-1677-03

LABURDUREN ZERRENDA

ADEGI:	Asociación de Empresas de Gipuzkoa
AGE	Auzitegi Gorenaren Epaia
AKE	Konstituzio Auzitegiaren Epaia
ANE	Auzitegi Nazionalaren Epaia
art.	Artikulua
CAV	Comunidad Autónoma Vasca
CCOO	Comisiones Obreras
CEBEK	Confederación Empresarial de Bizkaia
CEN	Confederación Empresarial Navarra
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CONFEBASK	Confederación Empresarial Vasca
EAJ	Eusko Alderdi Jeltzalea
EAO	Estatuko Aldizkari Ofiziala
EHAA	Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria
EHBILDU	Euskal Herria Bildu
ELA	Eusko Langileen Alkartasuna
LED	Legegintzako Errege Dekretua
ESK	Ezker Sindikalaren Konbergentzia
KPI	Kontsumoko Prezioen Indizea
LAB	Langile Abertzaleen Batzordeak
LANE	Lanaren Nazioarteko Erakundea
LELTB	Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bategina

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Op. Cit.	*Opus citatum*
PP	Partido Popular
SEA	Empresas Alavesas
STEILAS	Irakaskuntzako Langileen Sindikatua
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
UGT	Unión General de Trabajadores

SARRERA

Lan-erreforma proposamen bat da lan honen helburua. Hitzarmen kolektiboen pilaketa ebazteko gatazka-arauen eta negoziazio-unitateen arauketaren erreforma proposamena egitea, hain zuzen. Bestela esanda, lan honen xedea da estatu mailako negoziazio kolektiborako esparruaren aurrean, Euskal Lurralde Historikoetan xedatzen diren hitzarmen kolektiboen eragingarritasuna bermatzeko lan erreforma proposatzea, bertako errealitate sozial eta sindikal bereizgarriari erantzuteko tresna zehatz gisa.

Arean ere, azken bi hamarkadetako krisiek sortutako ondorio ekonomiko eta sozialek, bai eta horiei aurre egiteko estatu-mailan abian jarritako politikek ere, eragin zuzena izan dute Euskal Lurralde Historikoetako lan-harremanen bilakaeran eta bertako sindikatuen jardunean. Aldaketa horietako batzuk negoziazio kolektiboak azken lan-erreformetan jasotako moldaketen ondorio dira. Sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek negoziazio kolektiboan jarduteko ezintasun handiak izan dituzte, LELTBk[1] hitzarmen kolektiboen pilaketak ebazteko ezarri dituen gatazka-arauen ondorioz. Estatu mailako negoziazio esparruari, besteak beste, erkidego zein probintzia mailako negoziazio esparruak debekatu eta hainbat materia zehatzen gaineko hitzarmenak egitea ukatzeko eskumena aitortu zaie. Era honetan, negoziazio kolektiborako eskubidea edukiz hustu zaie eremu honetako sindikatuei. Hurrean ere, lan-arloko euskal eragile nagusiei burututako elkarrizketetan ikus daitekeen bezala, kontsentsu zabala dago negoziazio kolektiboaren euskal esparruari berme juridikoak emateko beharraren eta berau gauzatzeko proposatzen diren irtenbide juridikoei dagokienez.

Beraz, egoera horri erantzutera dator lan-erreforma proposamen hau. Lehenik, Euskal Lurralde Historikoetako errealitate sozialak bertako

[1] EAOren 255. zk., 2015eko urriaren 24koa.

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

lan-baldintzak negoziazio kolektiboaren bidez hobetzeko baldintzak eskaintzen ditu. Bigarrenik, negoziazio subjektuen aldetik borondate hori existitzen da. Eta hirugarrenik, berau burutzeko bide juridikoen beharrean daude. Hartara, LELTBk, negoziazio kolektiboaren arloan, gure lurraldeetako beharrei erantzuteko beharrezkoa den lan-erreforma bat proposatzea da lanaren muina.

Horretarako, lan-harreman modernoen bilakaera aztertu, lan-erreformek negoziazio kolektiboan izandako eraginak ikertu eta Euskal Lurralde Historikoetako lan- errealitatearen azterketa orokorra egiten da lanean, sindikatu nagusien eta patronalaren

jarrerak kontuan hartuz. Halaber, lan-erreforma proposamenean bideragarritasuna justifikatu, Langile Estatutuko erreforma gauzatzeko testu artikulatu bat proposatu eta horrek ekarriko lituzkeen ondorioen hausnarketa gauzatu da. Azken buruan, lan- erreforma proposamen horrek gaurkotasuna, bideragarritasuna eta eraginkortasuna izan ditzan bete beharreko gutxienekoak jorratzen dira.

Jarraitutako metodologiari dagokionez, lehenik eta behin, gaiarentzat interesgarritzat jo diren iturri bibliografikoak aztertu dira. Ondoren, abstrakzio-fase bat jarraituz, gaiari buruzko gako nagusiak identifikatu eta horren araberako egitura eman zaio lanari. Jarraian, lege iturriei eta horien bilakaera historikoari erreparatu zaio eta errealitate sozial eta sindikalaren bereizgarriak kontuan hartu dira, azkenik burututako lege proposamenak bere izateko arrazoiari egoki erantzun diezaion.

Ikerketa-metodoa hizpide hartuta, izaera mistoko lana da honakoa. Alde batetik, izaera historiko-juridikoa du, lan-harreman modernoen eta haien arauketaren ibilbidean negoziazio kolektiboaren bilakaera aztertzen baita, gaur egungo errealitatea zein den argitze aldera. Bestalde, azterketa horretan oinarritutako lege-proposamena dakar lanak, egungo arauketaren hutsuneei eta negoziazio kolektiboko subjektu nagusien bo-

rondateari erantzunez. Bada, ikerketa akademikoa eta azterketa soziala uztartu dira, azken helburua den proposamen legegilea egilesteko zein premia sortu eta horiei erantzuteko asmoarekin. Lana burutzeko erabilitako iturrien harira, baliabide bibliografikoekin lan egin da.

Halaber, arau-iturriak ikertzeko EAO izan da tresnarik erabiliena. Orobat, jurisprudentziak erakundeen errealitate juridiko-soziala egunera tzen laguntzen duen heinean, jurisprudentzia-iturriak oso kontuan hartu dira, tartean Konstituzio Auzitegiaren, Auzitegi Gorenaren eta Auzitegi Nazionalaren Epaiak. Iturri horiek ezagutzeko, CENDOJ, Vlex, Aranzadi Digital eta LA LEY datu-baseak kontsultatu dira. Horrez gain, aipamen berezia merezi du aztertutako doktrina juridikoak, monografien eta aldizkari espezializatuen bidez, Dialnet, Aranzadi Instituciones eta Deustuko Unibertsitateko CRAI zerbitzuaren baliabideak erabili direlarik horiek bilatzeko. Azkenik, azterketa soziala gauzatzeko, ELA, LAB eta CONFEBASKeko ordezkariei egindako elkarrizketak eta eragile horien dokumentu, prentsa-ohar eta ikerketak hartu dira kontuan.

Marko teorikoak, azterketa sozialak eta lege-proposamenak osatzen dute lanaren egitura. Testuan zehar erabilitako laburdura zerrenda ere jaso da aurkibideari jarraiki, bai eta lanaren burutzean erabilitako bibliografiaren zerrenda ere, hain zuzen, eranskinaren aurretik doana. Azken atal horrek, lana ulertzeko ezinbestekoak diren datuak bildu ditu, testuaren arintasunean eta ulermenean traba izan ez daitezen.

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

II. MARKO TEORIKOA

2.1. Espainiako lan-erregulazio modernoaren garrantzia soziala eta bilakaera historikoa

Gizakiak bizitzeko beti lan egin izan badu ere, lan-zuzenbideaz ezin da antolamendu juridikoko adar bereizi gisa hitz egin ekoizpen-sistema kapitalistaren hastapenetara arte. Bere aurretik garai historiko bakoitzeko erakunde juridikoek xedatu zuten lanaren arauketa, gaur egun, lanaren arauketa justizia eta gizarte-bakerako lanabestzat jotzen duen ulerkeratik at. Bada, lan-zuzenbidearen eta ekoizpen sistema kapitalistaren arteko loturak berarekin dakar lehenengoa sortzea eta bigarrena hedatzea estatu demokratiko liberalen baitan[2].

Hiru dira Mendebaldeko demokrazietan enplegua arautzen duten iturriak eta haien garrantzia aldatu egiten da garai eta herrialdeen arabera. Iturri horiek merkatua (lan eskaintza eta -eskaera), legeria (agintari publikoen eginkizuna) eta negoziazio kolektiboaren ondorio diren hitzarmen kolektiboak dira. Egin-eginean ere, legeek eta negoziazio kolektiboak merkatuaren erregulazioaren muga soziala suposatzen dute. Esan daiteke esku-hartze hori mendebaldeko pentsamendu humanistan eta sindikatuen onarpenean oinarritzen dela, demokraziaren ezaugarri diren erakundeen erakusgarri gisa[3]. Estatuaren esku-hartze horri dagokionean, legearen kodetzea da gaur egungo gizartean garrantzi handiena duen fenomeno kultural, politiko eta juridikoetako bat. Aurrerapauso nabarmena izan da Zuzenbidearen bilakaeran, eta, ikuspegi historikotik, gizateriaren egoera aldatzen lagundu zuen, Erregimen Zaharreko sostengua zen estatu-egitura eraitsiz. Horrek esan nahi du kodetze-prozesuak direla, ezbairik gabe, bilakaera juridikoaren gertaera historiko konplexuenetari-

[2] Arrieta Idiakez, F. (2019, 21-22 or.).

[3] Kaiero Uria, A. (1999, 89-116 or.).

ko bat; izan ere, heldutasun adierazgarri da antolamendu juridikoentzat. Hain justu ere, kodetzeak berarekin dakar zenbait egoera desberdin integratzea, hala nola, mendez mende jasotako askotariko arau-sakabanatzea, horiek aplikatzean egondako ezadostasunak, korronte filosofiko ezberdinen arteko tentsioak[4]…

Horregatik, XIX. mendeko Espainian eman zen prozesu luze eta malkartsua ulertzeko oinarrizko gertaera izan zen kodetze konstituzionalaren ezarpena. Horiek horrela, prozesu horren azterketa lagungarria da, besteak beste, lanaren objektu diren hitzarmen kolektiboen pilaketa arautzen duten gatazka-arauen jatorria eta gaur gaurkoz duten esangura osoa ulertzeko; arean ere, momentu hartan garatu zen Espainiako lan- harremanen arauketa modernoa, XIX. mendean hasi eta gaurdaino bilakaera nabarmena jasan duena. Orduan, liberalismoaren eraginez, estatuak legegintza-arloan bere burua mugatu eta eginkizun kodifikatzailea hartu zuen, 1829ko eta 1885eko Merkataritzako Kodeak eta 1889ko Kode Zibila arautuz eta gure ordenamenduaren oinarri juridiko modernoak finkatuz.

Lehen Errepublikatik (1873) Errestaurazioa amaitu arte (1923), Benot Legea deitu zitzaion 1873ko uztailaren 24ko Legearekin, adingabeen lana arautzekoarekin, Espainiako gizarte-legeria modernoari ekin zitzaion. Ostean, Primo de Rivera jenerala 1923an boterera heldu zenean, Lan Kodea (1926ko abuztuaren 23ko LED) eta 1926ko azaroaren 26ko LED (Erakunde Korporatibo Nazionala sortu zuena) ezarri ziren[5].

Erregimen autoritario hori garatu zenerako, hots, 1919. urterako, Lanaren Nazioarteko Erakundea eratzeko itunaren hitzaurreak adierazia zuen «Bake unibertsal eta iraunkorra justizia sozialean soilik oinarritu daitekeela. Hala ere, ez du ahazten «bidegabekeria, miseria eta gabezia maila hori dakarten lan-baldintzak daudela gizaki askorentzat, eragin-

[4] Fernández Álvarez, A.L. (2012, 167-194 or.).

[5] CEOE (2016, 2-4. or.).

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

dako atsekabea mehatxu bat dela bake eta harmonia unibertsalerako; eta premiazkoa dela baldintza horiek hobetzea (…)». Modu honetan, lan-harremanen arauketak duen gizarte garrantzia agerian geratu zen nazioartean XX. mendearen hasieran[6].

Bigarren Errepublikan berriz, 1931ko Konstituzioaren bidez zuzenbideko estatu demokratiko eta sozial baten oinarriak ezarri ziren. Hartara, lan-harremanen konstituzionalizazioa, estatuaren eta erregioen arteko eskumen-banaketaren arauketa, sindikatu-askatasunerako eskubidea eta lana «betebehar soziala» zela aitortzea ekarri zuen. Orobat, Lan Kontratuaren 1931ko azaroaren 21eko Legea, Epaimahai misto profesionalen 1931ko azaroaren 27ko Legea, Langileen eta Patronatukideen Elkarte Profesionalei buruzko 1932ko apirilaren 8ko Legea eta Auzitegi Goreneko Bosgarren Salaren sorrera ekarri zituen garai horrek.

Francoren diktadura faxistaren aroan, lan-kontratua Lan Kontratuaren Legearen bidez arautu zen. Era berean, 1944ko urtarrilaren 26an, Espainiako Erakunde Sindikala sortu zen eta 1947an enpresa-epaimahaiak sortu ziren, 1962ra arte indarrean jarri ez zirenak. Gainera, estatuaren monopolioa ezarri zen lan-baldintzak finkatzeko, 1942ko urriaren 16ko Legean araututako Laneko Erregelamendu Nazionalen bidez, gerora Lan Ordenantzak deitu zirenak. 1956. urtearen inguruan, egoera ekonomikoak aukera eman zuen lan-baldintza kolektiboak negoziatzeko, eta, beraz, 1958ko apirilaren 24ko Legea, hitzarmen kolektiboei buruzkoa, aldarrikatu zen.

Trantsizio politikoan nazioarteko hainbat itun eta hitzarmen berretsi ziren, ezen sindikatu bertikala deiturikoa desegin eta klase-sindikalismoarekin ordeztu baitzen, 1977ko apirilaren 1eko Legearen bidez. 1977ko abenduaren 6ko Errege Dekretua[7], enpresen barruan langileen ordezkaritza-organoei buruzkoa, arautzeari esker, enpresetan langileen

[6] LANE (1919, Hitzaurrea).

[7] EAOren 297. zk., 1977ko abenduaren 13koa.

ordezkarien hauteskundeak egin ziren 1978an, eta horrek ekarri zuen enpresen zinpeko agintaldiaren amaiera. Horrez gain, aipatzekoak dira Lan Harremanen Legea[8], 1976ko apirilaren 8koa, 1944ko Lan Kontratuaren Legea[9] aldatu zuena, eta martxoaren 4ko 17/1977 LED, Lan Harremanei buruzkoa ere, gatazka kolektiboen eta grebaren araubidea arautu eta kaleratze bidegabea eta kaleratze objektiboa gertatuz gero, nahitaez berriro onartzea ekarri zuena[10].

1978ko Konstituzioak lan-harreman modernoen osaera ulertzeko interesgarriak diren hainbat alderdi arautu zituen. Oinarri-oinarritik hasita, Estatu sozial, demokratiko eta zuzenbidekoaren definizioa (1. art.), antolamendu juridikoaren funtsezko iturri gisa legearen nagusitasuna aitortzea (9. art.) eta estatuko legeekiko nazioarteko arauen nagusitasuna ezartzea (10 eta 96. art.) lan-harremanen arauketarako intereseko baldintzak dira. Horretan oinarrituta, langileen sindikatuei eta enpresaburuen elkarteei berezkoak dituzten interes ekonomiko eta sozialen defentsa eta sustapena egiteko eskubidea onartzea ere azpimarratzekoa da (7. art.). Oinarrizko eskubideen eta askatasun publikoen artean, berdintasunaren printzipioa eta bereizkerien debekua (14. art.), ohorerako, intimitatea babesteko eta norberaren irudia kudeatzeko eskubidea (18. art.), adierazpen-askatasuna (20. art.) eta babes judizial eragingarria (24. art.) ere nabarmendu beharrekoak dira. Baina, bereziki, lan-arloan duen edukiagatik, sindikatu-askatasuna (28.1 art.) eta greba- eskubidea (28.2 art.) dira esanguratsuenak.

Bestalde, herritarren eskubide eta betebeharrei dagokienez, lanerako betebeharra eta eskubidea, lanbidea edo ogibidea askatasunez aukeratzea, lanaren bidez mailaz igotzea, eta pertsonaren eta familiaren beharrizanak asetzeko behar adinako ordainsaria izatea (35.1 art.) aipa daitezke.

[8] EAOren 96. zk., 1976ko apirilaren 21ekoa.

[9] EAOren 58. zk., 1977ko martxoaren 9koa.

[10] CEOE (2016, 2-4. or.).

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Bide beretik, negoziazio kolektiborako eskubidea eta hitzarmenen indar loteslea (37.1 art.), gatazka kolektiboko neurriak hartzeko eskubidea (37.2 art.) edo enpresa-askatasuna (38. art.) ezinbesteko eskubideak dira lan-harremanak garatu ahal izateko. Politika sozial eta ekonomikoaren printzipio gidariei dagokienez, hurrengoak dira nabarmentzekoak: familiaren babes sozial, ekonomiko eta juridikoa (39. art.), enplegu osora bideratutako politikari buruzko aipamena (40.1 art.) lanbide- prestakuntza eta -berregokitzea bermatuko duen politika sustatzea, Estatuak laneko segurtasuna eta higienea zaintzeko duen betebeharra, eta beharrezko atsedena bermatzea (40.2 art.), Gizarte Segurantzaren sistema publikoari buruzko aipamena (41. art.) eta osasuna babesteko eskubidea (43. art.). Hain zuzen, oinarrizko egitura juridiko horren baitan hartzen du zentzua hitzarmen kolektiboen arauketak.

Horrez gain, autonomia-erkidegoen eta estatuaren arteko eskumenbanaketaren sistemari dagokionez, 148 eta 149. artikuluetan zehazten da estatuaren eta autonomia- erkidegoen eskumenak zein diren, lan-harremanen arauketa zuzenean baldintzatzen duen auzia alegia[11]. Ulerkera horrek zuzenean eragiten du hitzarmen kolektiboen arauketan, eta, modu horretan, negoziazio kolektiboaren egituraketaren auzia, pilaketa-egoerak ebazteko gatazka-arauak eta beste hainbat elementu erabakigarri estatuaren erabakimenaren esku uzten ditu.

Etengabeko gatazka-iturri den arauketa horri dagokionez, Konstituzio Auzitegiak 2019ko abenduaren 18ko Epaian adierazi zuen enegarrenez lan-arloko legeria estatuaren eskumen esklusibokoa dela, nahiz eta autonomia-erkidegoen betearaztea (eragiketa mekaniko edo automatiko hutsa, hau da, *ius novum* sortzea ekarri ezin duena) egokia izan daitekeen, berariaz adierazten duen bezala[12]. Epai hori Kataluniako Auzitegi Nagusiko Lan Ar-

[11] EAOren 311. zk., 1978ko abenduaren 29koa.

[12] KAE 36/1991, uztailaren 18koa.

loko Salak planteatutako konstituzio kontrakotasun-arazo baten ondorioz ebatzi zen, neurri fiskal, finantzario eta administratiboei eta turismo-establezimenduetako egonaldien gaineko zerga sortzeari buruzko prozesuan. Bada, 149.1.7 artikulua urratzen omen zuen ebazpenak KAEren arabera. Hain justu, Kataluniako Osasun Institutuko lan- kontratuko langileen nahitaezko jubilazioa 65 urterekin ezartzean, Kataluniako legeak LELTB-an aurreikusi gabeko lan-kontratua amaitzeko kasu bat sortzen duela adierazten du, estatuak lan-legeriaren arloan duen eskumena inbadituz[13].

1978ko Espainiako Konstituzioak lan-errealitateari, sindikatzeko eskubideari eta gizarte-prestazioei ematen zaien garrantziak agerian uzten du arlo horren gizarte- esangura antolamendu juridikoaren oinarrian bertan. Nabarmena da gure bizitzak antolatzeko oinarriak ezartzen dituen arauketa konstituzionala xedatzean konstituziogileak lan-arloari emandako garrantzia[14].

Alabaina, XXI. mendearen lehen bi hamarkadek berretsi besterik ez digute egin XX. mendearen garapenak jada agerian utzi zuena; hain zuzen ere, nazioz gaindiko gizarte- antolaketa ekonomikoak gure bizitzetan eragin zuzena duela. LANEren eraketa-itunaren hitzaurreak ez zuen hurrena alferrik adierazi 1919an «edozein naziok ez balu benetan gizatiarra den lan-erregimen bat hartzen, ez-egite hori oztopo izango litzatekeela beren herrialdeetan langileen egoera hobetu nahi duten beste nazio batzuen ahaleginetarako». Jadanik globalizazioaren norantzan zebilen mundu honetako herrien arteko elkar eraginak XX. mende hasieran aurreikusiak zituen LANEk ordurako. Europar Batasuneko eta Nazioarteko Zuzenbideak mugarriak utzi dizkigu bilakaera horren adierazle, giza beharretara eta gertaera historikoetara moldatuz[15]. Beraz, Euskal Lurralde

[13] Fernández Márquez, O. (2020, 234. or.).

[14] Arrieta Idiakez, F. (2019, 21-22 or.).

[15] Arias Domínguez, A. (2016, 356. or.).

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Historikoetan garatzen diren lan-harremanak ez daude soilik espainiar antolamenduaren menpe. Horiek nazioarteko merkatuaren baitan eta bere agenteen elkar-eraginean ulertu behar dira.

Edonola ere, globalizazioa eta nazioarteko elkar-lehia bezalako prozesuen ondoriozko faktore ekonomikoez gaindi, nazioarteko zuzenbide publikoko erakundeek, lan- harremanen eta negoziazio kolektiboaren ereduak bateratzea eragin dute. Horrela, Lanaren Nazioarteko Erakundeak eta Europako Kontseiluak ordezkatutako nazioarteko planorik globalenetik, Europako Batasuneko kide izatearen ondoriozko plano eskualdekoenera arte, LANEren Hitzarmenak, Europar Batasuneko Hitzarmenak berresteak eta bere zuzentarauen transposizioak ereduen nahitaezko konbergentzia eragin dute, intentsitate ezberdinetan bada ere[16].

2.2.Hitzarmen kolektiboen iturriak, izaera eta ezaugarriak

Espainiako Konstituzioak 37.1 artikuluan arautu du negoziazio kolektiboa. Xedapen horrek jasotzen duenez, «legeak lan-negoziazio kolektiborako eskubidea bermatuko du enpresaburu eta langileen ordezkarien artean, baita hitzarmenen indar loteslea ere»[17]. Hortaz, agerikoa da, bere kokalekua aintzatetsita, ez dela oinarrizko eskubidetzat arautu. Alabaina, Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoak[18] lehen artikuluan sindikatu-askatasunaren adierazpentzat jo du negoziazio kolektiboa. Modu horretan, zeharka bada ere, Espainiako Konstituzioak 28. artikuluan oinarrizko eskubideen kokapenaz xedatzen duen sindikatu-askatasunaren estaldura lortzen du negoziazio kolektiboak[19].

---

[16] Lan, Migrazio Eta Gizarte Segurantza Ministerioa. (2019, 20. or.).

[17] EAOren 311. zk., 1978ko abenduaren 29koa. Ñones Infante, S. (2018, 134. or.).

[18] EAOren 189. Zk. 1985ko abuztuaren 8koa.

[19] Quiñones Infante, S. (2018, 134. or.).

Edonola ere, Konstituzio Auzitegiak behin eta berriz adierazi du negoziazio kolektiboaren babes hori, eta, ondorioz, Konstituzio Auzitegian babes-errekurtso bidez negoziazio kolektiborako eskubidearen urratzeak prozesatu daitezke[20].

Negoziazio kolektiboaren eta hitzarmen kolektiboen arauketa, ordea, lege arruntean arautu beharreko edukia da, LELTBren 4. artikuluan eta III. Tituluan biltzen delarik. Bertan arauturik daude, besteak beste, negoziazio kolektiboaren lan-eskubide izaera (4. art.), hitzarmen kolektiboen izaera (82. art.), edukia (85. art.) eta indarraldia (86. art.), hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa (87. art.), negoziazio-batzordeak (87.5. art.) eta prozedura (89-90. art.), haiei atxikitzea eta hedatzea (92. art.)…[21]. Lan honen objektuari dagokionean, aldiz, LELTBren 83 eta 84. artikuluetan jarri da arreta, hitzarmen kolektiboen negoziazio-unitateetan eta hitzarmen kolektiboen pilaketan alegia.

Bide horretatik, negoziazio-unitateei beha, esparru funtzionalak, lurralde esparruak eta subjektuen esparruak osatzen dituzte negoziazio kolektiboaren markoak. Esparru funtzionalak hitzarmenak ukitzen dituen ekoizpen-unitateak zehazten ditu, hala nola, lantokia, enpresa, enpresa-taldea, azpisektorea, sektorea… Lurralde-esparrua, berriz, toki-mailako eragina, probintzia-maila bateko edo batzuetako eragina, erkidego-maila bateko edo batzuetako eragina eta estatu mailako eragina zehazteko izango da. Subjektu- esparruak, aldiz, hitzarmenak ukitutako langile zehatzak definituko ditu, aldi baterako, jarraitutasunik gabeko edo lanaldi partzialeko langileak kasu. Aitzitik, gehienetan, esparru eta lurraldeko langile guztiei aplikatuko zaie, bereizkeriaren ondoriozko deusezta-suna ekiditeko[22].

---

[20] Ekainaren 2ko 103/2004 KAE.

[21] EAOren 255. zk., 2015eko urriaren 24koa.

[22] Arrieta Idiakez, F. (2019, 21-22 or.).

ISSN: 2173-9102 — Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
D.L./L.G.: BI-1677-03 — *JADO* Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Halaber, hitzarmen kolektiboen pilaketa-egoerak ebazteko gataz-ka-arauak 84. artikuluak arautu ditu, egun negoziazio kolektiboaren-gan lan-erreformek izan duten eragina aztertzean ikusiko den bezala. Hain zuzen ere, negoziazio unitateei eta hitzarmen kolektiboen pilaketa arauei dagozkien xedapenak aldatzea izango da lan honen helburua. Ildo berean, arestian aipatutako arauketatik ondoriozta daiteke legearekiko osagarritasuna eragin dezakeela hitzarmen kolektiboen artikulatzeak. Egin-eginean ere, horrek hobe dezake legegileak gai kuantifikagarri ba-tzuetan (alokairua eta lan-denbora, eskuarki) ezartzen dituen gutxieneko babes-arautze atalaseak. Horixe da, hain zuzen ere,

Auzitegi Nazionalak azaroaren 29ko 140/2019 Epaian darabilen ar-gudioa[23].

Hitzarmen kolektiboak, nolanahi ere, legearen aurkakoa ez den edo-zein arauketa ezar edo onar dezake; izan ere, *secundum legem* jarduteaz gain, *praeter legem* ere egin dezake. Are gehiago, *contra legem* ere jardun de-zake, zenbait baldintza betez gero, arauketak langileari mesede orokorra egingo balio. Bestela esanda, aldez aurretik ukitu edo legez arautu gabeko gai edo lur birjinez arduratzen bada[24].

Berebat, Espainian, legeak *erga omnes* eraginkortasun-baldintza batzuk betetzeko eginkizuna ematen dio hitzarmen kolektiboari, eta horrek enpresaburu eta negoziazio- esparruko adar profesionaleko edo sekto-re ekonomikoko langile guztiei eragiten die, hitzarmena ituntzen du-ten erakundeetan afiliatuta egon ala ez. Beraz, LELTBren III. Tituluko arauei jarraituz negoziatzen diren hitzarmenek, berez eta inolako ad-ministrazio- egintzaren beharrik gabe, argitalpenarekin soilik, *erga omnes* eraginkortasun orokorreko hitzarmenen izaera hartzen dute. Eragin hori izango dute negoziazio-esparruan kokatutako langile eta enpresaburu

[23] Fernández Márquez, O. (2020, 234. or.).

[24] Urtarrilaren 20ko 4/2020 ANE.

guztien aurrean, bertan ordezkatuta egon diren ala ez kontuan hartu gabe. Ondore horietarako, langileen sindikatuen bidezko zeharkako ordezkatzea aurreikusten da, ordezkagarritasun handienaren irizpidearen bidez, LELTBan eta Sindikatu Askatasunaren 11/1985 Lege Organikoan aurreikusita dagoen bezala.

Horrela, alderdiek, LELTBren III. Tituluko arauak bete dituztenean, edo gutxienez arau horiei jarraitzen dietela uste izan dutenean, lan-agintaritzari jakinarazten diote ados daudela. Hark argitaratu egin behar ditu hitzarmenok, aipatutako baldintzak betetzen ez dituela uste izan ala ez; betetzen ez dituela uste izanez gero, erregistroan idatzohar bat egingo du, eta auzitegietan aurkaratu beharko du. Honetan datza, funtsean, *ex ante* sistemak; administrazioari eta gizarteari eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektibo bat ezartzen zaie, botere publikoak hasieratik onartu behar duelarik, baina geroago aurkaratzeko aukera baztertu gabe.

Horiek horrela, deigarria da akordioan parte hartzen ez duten, baina akordioaren eraginpean dauden langile eta enpresaburuek ez dutela alegazioak aurkezteko edo hitzarmena bide judizialean aurkaratzeko aukerarik. Hain justu ere, ondore horietarako ez dira hirugarrentzat hartzen, hots, ondorio guztietarako hitzarmen horretan ordezkatutako subjektutzat hartzen dira[25].

2.3. Hitzarmen kolektiboen bilakaera lan-erreformen ikuspegitik

Azken urteotako lan-erreformek hitzarmen kolektiboen arauketan izan duten eragina aztertzearen bidez; batetik, arauketaren bilakaera zein izan den argitu nahi da, eta, bestetik, bilakaera horrek eragin dituen ondorio juridikoei erreparatu nahi zaie.

---

[25] Duque González, M. (2021,14-43. or.).

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Azken hamarkadetan, negoziazio kolektiboaren arloan antolamendu juridiko europarretan egin diren erreformek bat egin dute krisi ekonomikoaren garai gorabeheratsuarekin. Egoera horri politika publikoen hainbat neurriren bidez erantzun zaio, besteak beste, negoziazio kolektiboaren esparrua arautzen duen araudia aldatuz. Neurriok nabarmenak eta ezagunagoak izan dira Europar Batasuneko herrialde periferikoetan, hain zuzen ere, krisiaren eragin negatiboak gehien jasan dituzten estatuetan. Horregatik, koiuntura ekonomikoari loturiko aldaketa bezala ulertu dira berrikuntza horiek, krisi ekonomiko horri aurre egiteko mekanismotzat azaltzen baitzaizkigu. Gainera, Europako gainerako herrialdeetan negoziazio kolektiboaren erreformak oso urriak izan dira, existitu direnean, asko nabarmentzera heldu gabe.

Aitzitik, aipatutako erreformek krisi ekonomikoekiko duten berehalako lotura erreala izanda ere, erreformok arrazoi sakonagoei emandako erantzunak direla ere uler daiteke testuinguruari erreparatuta. Dirudienez, krisi egoerak gainditzeak ez du egiturazko aldaketa hauen desagertzea suposatuko, adierazpen koiuntural soila direnaren hipotesia ezeztatuz. Zentzu horretan, agerikoa da erreforma horiek askoz ere lotura sendoagoa dutela negoziazio kolektiboaren testuinguru ekonomiko eta sozial orokorrean gertatzen ari diren aldaketa kualitatiboekin, eta, beraz, proiekzio iraunkorragoa dutela denboran; azken batean, funtsean egiturazko aldaketak dira, eta dagozkien negoziazio kolektiboko ereduetan dute eragina[26].

Historiari erreparatuz, gogoratu beharra dago negoziazio kolektiboa, klandestinitatean ez ezik, agintari publikoen onarpen goiztiarrarekin ere sortu eta garatzen hasi zela bere hastapenetan. Hain zuzen, hasieratik esku-hartzearen alde egin zuten estatuek lan- harremanetatik sortzen ziren gatazkak bideratzeko. Haatik, Gallart Folchek agerian utzi zuen negoziazio kolektiboaren lehen urrats horiek porrot egin zutela, bere

[26] Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantza Ministerioa. (2019, 21. or.).

esanetan, «bai sindikatuen diziplinarik ezagatik, bai sindikatuen jarrera erradikalegiengatik». Egoera horren aurrean, XX. mendeko laurogeita hamarreko hamarkadan negoziazio kolektiboak zuen garrantzia handitu egin zen, lan-malgutasuna handitzeko intentzio politiko argia erakutsiz. Horrek ekarri zuen, besteak beste, Lyon- Caen autoreak, Espainiako lan-zuzenbidea aztertzerakoan, berau «Zuzenbide neoliberal» gisa kalifikatu izana[27].

Bide horretan, legegileak 1980ko martxoaren 10ean 8/1980 Legea xedatu zuen, LELTB ezartzen zuena, lan-harreman modernoen mugarri. Hastapenetan, negoziazio kolektiboaren egituraren diseinua lanbide-akordio bidez zehatzea ezartzen zen legean, lurralde- zein estatu-mailako ordezkaritza handieneko sindikatuen eten enpresaburuen erakundeen esku utziz. Orokorrean, deszentralizatutako negoziazio kolektiboa izan zela esan daiteke, sektoreetako hitzarmen kolektiboak eta enpresa hitzarmenak gailentzeari esker. Preseski, deszentralizazio horrek eragin zuen negoziazio-unitate ezberdinen arteko harmonizaziorik eza eta artikulazio falta. Arazoaren aurrean, legelariak sektore ezberdinetako hitzarmenen pilaketa debekatzearekin erantzun zuen, *prior in tempore potior in iure* printzipioaren aplikazioaren haritik irizpide kronologikoa izan zelarik hitzarmenen arteko ezarpen-gatazka ebazteko tresna[28].

Aurrerago, 1992. urteko lan-erreformak ez zuen aldaketarik ekarri hitzarmen kolektiboen esparrura. Gerora, 1994ko erreforma etorri zen (maiatzaren 19ko 11/94 Legea[29]) eta, negoziazio kolektiboaren kasuan 2011ko erreformen (ekainaren 10eko 7/11 LED[30]) eta 2012ko erreformen (otsailaren 10eko 3/12 LED[31]) aurrekaritzat hartzen dena. Errefor-

[27] Valdes Dal-Re, F. (1996, 51. or.).

[28] Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantza Ministerioa. (2015, 105. or.).

[29] EAOren 122. zk., 1994ko maiatzaren 23koa.

[30] EAOren 139. zk., 2011ko ekainaren 11koa.

[31] EAOren 36. zk., 2012ko otsailaren 11koa.

ISSN: 2173-9102 — Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
D.L./L.G.: BI-1677-03 — *JADO* Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

ma horren ondorioz, arauketa hau sortu zenetik lehen aldiz, arauketaren zati nabarmen bat aldatu zen, baita negoziazio kolektiboaren ezaugarriei zegokienean ere[32].

Hortaz, maiatzaren 19ko 11/1994 Legearen bidez egindako 1994ko lan-erreformaren bitartez bi paragrafo berri gehitu zitzaizkion 84. artikuluari, ordura arte manu horretan eta artikuluan araututakoa mugatzeko xedearekin. Aldaketa horren filosofia enpresa-esparruan negoziazio kolektiborako eskubidea babestea izan zen, goragoko negoziazio- esparruei begira. Horretarako, oinarrizko gaiez osatutako gune bat erreserbatzen zitzaion estatuko eta autonomia-erkidegoko ordezkaritza handieneko sindikatuek eta patronalek hitzartutakoari eta aurreko esparruko hitzarmen batean hitzartutakoari kalterik egin gabe. Azken batean, negoziazio kolektiboa egituratzeko botereei nolabaiteko muga bat jartzea zen erreformaren funtsa. Bai gizarte-eragileek legegilearen onarpenagatik zituzten ahalmenei zegokienez, baina baita ordura arteko lege hutsuneak saihesteko erabiltzen ziren bideei zegokienean ere[33]. Horrez gain, zenbait lege-aldaketaren ondorioz, hainbat eskumen-banaketa arautu ziren negoziazio-unitateen arloan. Baita hitzarmenen pilaketa printzipio orokorra aldatu ere, lehentasun-arau jakin batzuk ezarriz. Edonola ere, 1994ko erreformaren ondorio garrantzitsuenetakoa probintzia-mailako hitzarmenei ezarri zitzaien lehentasuna izan zen, EAJk bere aldeko botoa emateko negoziazio-politikoetan jarri zuen baldintza, hain zuzen ere[34].

1997 eta 2001. urteko lan erreformetan ez zen negoziazio kolektiboaren arloan aldaketa esanguratsurik eman. 2006ko abenduaren 29ko 43/2006 Legean[35], ordea, lanpostu berean aritzeko zenbait langilerekin

[32] Escribano Gutiérrez, J. (2013, 4. or.).

[33] Díaz de Rabalgo Villar, M. (2005, zenbakitu gabeko euskarri digitala).

[34] Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantza Ministerioa. (2015, 12.or.).

[35] EAOren 58. zk., 1977ko martxoaren 9koa.

egindako kontratuen gehiegizko erabilera kasuak saihesteko baldintzak ezartzeko funtzioa eman zitzaion negoziazio kolektiboari. Alabaina, 2008an etorri zen, 29ko crack-az geroztik izan den finantza-eztanda okerrenetik lau urtera, Espainian azken hamarkadetan egindako lan-erreforma esanguratsuena, krisi- garaiaren beharrei egokitu asmoz, lan-baldintzen prekarizazio orokorra eragin zuena[36].

2011n lan-erreformak negoziazio kolektiboan egindako moldaketek aldaketa handiak ekarri zituen Euskal Lurralde Historikoetako lan-harremanen errealitatera. Estatuko eta Autonomia Erkidegoetako hitzarmenen lehentasuna ezarri eta hitzarmenen aurreraeragina mugatu zuen erreforma horrek, besteak beste. Modu horretan, langileek ordu arteko lan-baldintzei eusteko zituzten bermeak ezabatu ziren, bertako langileei begira hitzarmenen estaldura-tasak behera egin duelarik ordutik. Erreforma horren ondorioz, estatuko hitzarmenek garrantzia hartu dute azken urteetan hitzarmen guztien %21 izatetik %27ra igoz, estatalizazioak euskal langileen bizi- eta lan-baldintzen okertzean eragin duelarik. Hitzarmenen babesa generoaren arabera aztertuz berriz, emakumeak oraindik hitzarmen baten babesa duten langileen gutxiengoa dira, eta beraz, arauketa honen aurrean kaltetuenak[37].

2012ko lan-erreformaren egileen helburu nagusia lan-malgutasuna handitzea izan zen, egoera ekonomikoarekiko egokitzapena bide horretatik egin zedin. Kaleratzeen edo alokairu beherapenen alternatibatzat arrazoitu zen lan-malgutasun handiagoa lortzeko helburuak negoziazio kolektiboan aldaketak zekartzan inplizituki, arauketa enpresen errealitatera gehiago hurbilduz[38]. Esan daiteke, beraz, negoziazio kolektiboko sistema progresiboa desmuntatzeko erreforma handienetako bat izan zela.

---

[36] Lago Peñas, J.M. (2013, 18. or.).

[37] Ikusi: VIII. Eranskina, 2. Grafikoak, 1. Grafikoa.

[38] ESADE (2021, 8. or.).

Are gehiago, haren funtsezko ezaugarrietako batzuez gabetzea dakar erreforma honek, hitzarmen kolektiboen arteko pilaketa-egoeren arauketan egindako aldaketak direla medio[39].

Hitzarmenak aplikatzeko lehentasunari dagokionean, 2012ko erreformak egindako beste berrikuntzetako bat hitzarmenen pilaketari buruzkoa izan zen. Aldatu egin zen LELTBren 84.2 artikulua eta lehentasuna eman zitzaion enpresa-hitzarmenari, gai zehatz batzuetan, besteak beste, alokairuari dagokionez, baldintza horiek arautzeko aukera emanez goragoko esparruko hitzarmenaren indarraldiko edozein unetan. Edonola ere, lan erreforma burutzen duen abenduaren 28ko 32/2021 LED alokairu-gaiak zerrendatik kanpo utzi ditu. Horrela, alokairuari buruzko beheranzko hitzarmenak saihestu nahi dira, berriz ere ziurtatuz sektoreko hitzarmenak alokairu-zoru bat ezartzen duela, eta soilik enpresa-hitzarmenaren bidez hobetu ahal izango dela. Lago Peñaren iritziz, 2012ko lan-erreforma porrot handia izan zen egungo lan-harremanen sistemaren egiturazko arazoak konpontzeari dagokionez[40]. Bide batez, hitzarmen kolektiboen pilaketaren arlora erreforma horrek ekarri zituen aldaketa eztabaidagarrien isla da 2016ko irailaren 28an Auzitegi Nazionalak ELAri erantzunez emandako 148/2016 ebazpena[41].

Hitzarmen kolektiboen aurreraeraginari dagokionez berriz, 2012ko erreformaren punturik garrantzitsuenetako bat arlo honetan egindako aldaketak izan ziren, urtebetera mugatu zelarik bere eragina. Hitzarmena salatzen denetik urtebete igarotakoan, beste hitzarmen bat adosten ez bada, baina goragoko mailako bat badago, azken horretan xedatutakoaren arabera arautuko dira lan-baldintzak. Halaber, goragoko esparruko hitzarmenik ez badago, jurisprudentziak dioenaren arabera, ezarritako

[39] Ramos Quintana, M. I. eta besteak (2013, 46. or.).

[40] Lago Peñas, J.M. (2013, 17.or.).

[41] Irailaren 28ko 148/2016 ANE.

lan-baldintzak indargabetu egingo dira, kontratuan zehaztutakoak aplikatuz. Baina azken interpretazio horrek, gauzatzeko orduan konplexua izateaz gain, ezin izan die arazo praktiko batzuei erantzun, hala nola, zer gertatzen ote den gerora kontratatutako langileekin.

Amaitzeko, azken lan-erreformaren harira, negoziazio kolektiboaren arloan bi aldaketa garrantzitsu gertatu dira. Lehenengoa, alokairu-arloko sektoreko hitzarmen gailentzearena (LELTBren 84.2 art.), eta hori langileentzat ez ezik, enpresentzat ere mesedegarria da, funtsean enpresen artean lehia desleiala egotea mugatzen baitu. Bigarrena, hitzarmen kolektiboen aurreraeragin osoa berreskuratzea, urtebete igaro denean akordiorik gabe salatu zenetik (LELTBko 86. art.), beste zerbait itundu ez den kasuetan[42].

Era honetara labur daitezke azken erreformak hitzarmen kolektiboen arlora ekarri dituen aldaketak[43]:

1. Aurreraeragite-araubidea berrikusten da: hitzarmena salatzen denetik urtebete igarotakoan, itunik ez badago, indarrean jarraituko du.
2. Irtenbide-mekanismoak erabiltzea sustatzen da: bitartekotza eta arbitrajea.
3. Enpresa-hitzarmenaren aplikazio-lehentasunetik kanpo uzten da alokairu-arloa. Eta, azkenik, kontraten eta azpikontraten araubidea berrikusten da, enpresa kontratistei eta azpi-kontratistei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa kontrataren edo azpikontrataren jarduera-sektorekoa izan dadin ahalbidetuz.

Hortaz, 2021ko lan-errreformaren bidez, politikagintzan 2012ko eraldaketa indargabetzeaz askok hitza eman arren, bi aldaketa baino ez dira eman negoziazio kolektiboaren arloan. LELTBren 84 eta 86. artikuluari

---

[42] Aranzadi (2022, 95. or.).

[43] *Ibídem*, 24. or.

dagozkienak, baina garrantzi eta esangura handikoak, lehena soilik negoziazio kolektiboari dagokiona.

III. AZTERKETA

3.1. Euskal Lurralde Historikoetako lan-harremanen errealitatea eta sindikalgintza

Euskal Lurralde Historikoetan, unean uneko osaera instituzionala edozein izanda, historiaren bilakaerak agerian utzi du, besteak beste, lan-harremanen ereduan, bere erara bizi den eta ezaugarri propioak dituen gizarte-egitura bat[44].

Unanue Letamendik dioenez, gerra karlisten ondorengo industrializazio- prozesuarekin hasi ziren lan-harremanak euskal lurraldeetan, pixkanaka-pixkanaka XX. mendeko lehen hiru hamarkadetako konbultsio-agertokian gorputza hartuz joan zirelarik. Haatik, berrogei urteko diktaduran lozorroan egon eta trantsizio politikaren ondorioz, azken hogeita bost urteotan jarraikortasunik gabeko garapen bat izan dute XXI mende hasierara erronka eta ziurgabetasunez beterik iritsiz. Jarduera-arlo guztiei eragiten dieten desafioak eta zalantzak dira horiek, baita mugimendu sindikalari eta lan-harremanei ere[45].

Gaur gaurkoz, 1978ko Espainiako Konstituzioak lan arloa arautzeko eskumen esklusiboa aitortzen dio estatuari 149.1.7. artikuluan, «autonomia-erkidegoetako organoek betearaztea eragotzi gabe». Era horretan, Euskal Autonomia Estatutuak[46] 12. artikuluan biltzen du bere eskumena,

---

[44] Unanue Letamendi, J. M. (2002, I., II. eta III. Kapituluak).

[45] *Ibídem*, 299. or.

[46] EAOren 306. zk., 1979/12/22koa.

«lanari buruzko legegintza, lan harremanei dagozkienetan Estatuak gaur egun dituen ahalmen eta konpetentziak bere gain hartuz, bai eta, Estatuaren goi inspekzioarekin batera, lanari buruzko legeak betearazteko haren zerbitzuak eratu, zuzendu eta babesteko ahalmena ere, langileen kualifikazioa eta hezkuntza osoa bultza daitezen lan-baldintzak gizartearen aurrerabide eta aitzinamenduari egokitzen saiatuz» jardutea bere egiten duela adieraziz.

Hari horri tiraka, Kaiero Uriaren esanetan, 1999rako Euskal Lurralde Historikoetan gehiengo zabal batek «lan-harremanen autonomia aldarrikatzearen funtsezko arrazoia sindikalismo propioa izatea» zen, bide batez, sektore horren «autogobernu-borondatearen adierazpentzat hartu daitekeena»[47]. Gaur-gaurkoz, borondate horrek horretan dirauela baieztа daiteke euskal sindikatuen afiliazioari, sindikatu-jarduerari eta jarrera politikoei erreparatuz gero[48].

Hain zuzen ere, ELA eta LABen jarrera eta adierazpenak Euskal Lurralde Historikoetako gehiengo sozial zabal baten borondatearen ispilutzat har daitezke dagozkien afiliazio-datuei eta atxikimendu sozialaren adierazleei begiratuta[49]. Gauzak horrela, lan honen bidez planteatzen den lan-erreforma beharra sindikatuokin kontrastatzeko elkarrizketak burutu dira proposamena biribildu aurretik. Elkarrizketotan ikus daitekeenez, ELAk zein LABek zalantzarik gabe baieztatzen dute arauketa gure lurraldeetako beharrei erantzun ahal izateko egokitzearen ezinbestekotasuna[50].

Era berean, eta Espainiako Konstituzioan bertan sindikatuen kontra-alderditzat arautu diren enpresaburuen elkarteen aldetik, CONFEBASK ere probintzia- eta erkidego- mailako negoziazio kolektiborako

---

[47] Kaiero Uria, A. (1999, 91. or.).

[48] LAB (2021, 1-23 or.).

[49] Ikusi 5. Grafikoa (Taula) eranskinean.

[50] Ikusi: VIII. Eranskina, 1. Elkarrizketak sindikatuei, i. LAB, ii. ELA.

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

esparruan lortutako hitzarmenen aplikagarritasuna bermatuko duen arauketa baten beharra ikusten du. Gainera, erreforma hori aurrera ateratzeko bide juridiko adostuak egon daitezkeela defendatzen du, Madriletik estatu- ikuspegiarekin gauzatu nahi diren erreformei trabarik egin ez eta arauketa hori osatzeko moduan[51].

Egin-eginean ere, Ipar-hegoa fundazioak egindako 2021eko «Ikusmiran» ikerketan, «oraindik 2011ko erreformak negoziazio kolektiboari emaniko astinduaren ondorioak jasaten» ari garela ondorioztatzen da. Hitzarmenen-babesa zuten langile-kopurua langileen %86 izatetik %62ra igaro zen 2013tik 2017ra. Aitzitik, hitzarmenen babesaren berreskurapena eman da 2021ean %72ra iritsi arte. Hitzarmen kolektiboek langileei emandako estaldurak behera egin zuenetik, greba zein gatazka kolektiboek gora egin eta galdua zen hitzarmen kolektiboen babesak pixkanaka berreskuratzeko joera hartu du borroka sindikalaren ondorioz[52], nahiz eta 2011 aurreko datuetara ez iritsi. Beraz, euskal sindikalgintzaren jarduera eta euskal langileen lan-baldintzak babestea eskutik doazela ondorioztatzen da azterketa horren arabera[53].

2015ean deitu ziren greba-kopurua azken urteetako baxuena izan ondoren, hurrengo urteetan greba-kopurua nabarmen igo zen, 2019a izanik lan-gatazka gehien zenbatu ziren urtea. Babes horrek, ordea, ez die langile guztiei modu homogeneoan eragin. Lan- baldintzak hobetu dituen langile-kolektiboa antolatzeko gaitasun handiagoa duen hori izan da. Langile kolektibo zaurgarrienen egoerak, aldiz, okerrera egiten jarraitu du.

Hitzarmenen estaldura zabaltzeak ekarritako hobekuntza hori aztertzeko modu bat, alokairuen bilakaera da, eta horrekin, alokairuek izan duten eros-ahalmenaren hobekuntza edo galera. Bada, alokairuen

[51] Ikusi:VIII. Eranskina, 1. Elkarrizketak sindikatuei, iii. Confebask.

[52] Ikusi:VIII. Eranskina, 2. Grafikoak, 2. eta 3. Grafikoak.

[53] LAB (2021, 16. or.).

eros-ahalmenak oso bilakaera desorekatua izan du. Azken hamar urteak kontuan harturik, alokairu-maila altuenak dituzten langileek soilik irabazi dute eros-ahalmena. Oso nabarmena izan da alokairu maila baxuenak dituztenek eta gazteek izan dutela eros-ahalmenaren galera handiena[54].

2022ko apirilean ELAk kalkulatu du 541.600 langile prekario daudela Euskal Lurralde Historikoetan, negoziazio kolektiboaren arauketak datu horietan eragin negatibo zuzena duela uste delarik. Hain zuzen, eranskinean atxikitako C. Grafikoak adierazten digu egoera horren berri. Testuinguru horretan, ELAri funtsezkoa iruditzen zaio «hitzarmen kolektiboek gutxienez aurreko ekitaldiko KPIaren baliokidea den alokairu-igoera bermatzea, Bizkaiko Elikaduraren Merkataritzan, Gipuzkoako Metalean edo lurralde bereko bide-garbiketan gertatzen ari den bezala»[55].

3.2. Negoziazio kolektiboaren arauketaren eragina euskal sindikalgintzan

Hitzarmen kolektiboen arauketak lan-erreformen eraginez jasan duen bilakaerak eragin zuzena izan du Euskal Lurralde Historikoetako lan-harremanetan garatzen diren lan-baldintzetan eta sindikalgintzan. Kontuan hartu beharreko egoera bat da Auzitegi Nazionalaren 2016ko irailaren 28ko Epaitik eratortzen dena[56]. Auzitegiak ELAk demandatzaile gisa planteatutako auzien aurka egiten du, kasu jakin baten aurkako erantzuna dena (Errestaurazio Kolektiboko Lan Sektorearen Estatuko I. Hitzarmen Kolektiboa), baina garrantzi handikoa duena auziaren norainokoa dela-eta. Hain zuzen, ELAren eskariari tiraka, kasu zehatzetik haratago, Espainiako negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko egungo arau-esparrua zalantzan jartzen da ebazpenean.

[54] *Ibídem*, 5. or.

[55] ELA (2022, 12.or.).

[56] Arrieta Idiakez, J. (2016, zenbakitu gabeko euskarri digitala).

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Izan ere, ELAk bere auzi-eskean dioenez, egitura horrek sindikatu-askatasunerako eskubidea likidatzen du negoziazio kolektiborako alderdi funtzionalean, negoziazio- unitate autonomikoan edo probintzialean negoziatzea galarazten baitu, estatuko negoziazio-unitatea neurriz kanpo erabiltzearen ondorioz. Are gehiago, negoziazio kolektiborako konstituzio-eskubidea lege arruntak modulatu edo mugatu dezakeen arren, sindikatuak arrazoitzen du era horretan ezin dela eskubidea inola ere hutsaldu edo hustu. Halaber, estatuko eta enpresako muturren arabera erradikalizatutako negoziazio-unitateen konfigurazioa arbuiatzen du, uste baitu horrekin negoziazio-espazioak hustu egiten direla, autonomia-erkidegoen eta probintzien arteko negoziazio-unitateen kalterako.

Hala ere, epai honek negoziazio kolektiboaren egituraren legezkotasuna berresteaz gain, neurri handi batean, ELAri eta beste sindikatu batzuei egozten die ELAk berak salatutako egoeraren errua. Lehenik eta behin, auziaren sektore zehatzean negoziazio kolektibo probintziala ahulduta egotea, beste sektore askotan gertatzen den bezala, hitzarmen gehienek indarra galdu eta negoziazio-mahairik ireki gabe egoteagatik dela dio ebazpenak. Gehitzen du egoera horrek segurtasun juridikorik eza eta kalte ekonomikoa dakarzkiela enpresei, epe luzera lehiakortasuna mantentzeko edo kontratuak egiteko zailtasunekin naiz langileen lan-baldintzak egokitzeko ezintasunarekin. Bigarrenik, beste sektore batzuetan bezala, hitzarmen autonomikoen tradiziorik ez dagoela iradokitzen du. Eta, hirugarrenik, gonbidatuak izan arren, ELAk, LABek eta CIGek auziaren xede den kasu zehatzean aplikatzeko lanbide arteko akordio mistoaren negoziazioan parte hartu ez izana azpimarratzen du, ez eta estatu-mailako beste ezein lanbide arteko akordioren edo hitzarmen kolektiboren negoziazioan ere.

Hirugarren baieztapenari dagokionez, deigarria da Auzitegi Nazionalak egiten duen interpretazioa; izan ere, Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoaren 6.3.b eta 7.1 artikuluen eta LELTBren 87.2.b arti-

kuluaren literaltasuna behartuz, adierazten dute autonomia-erkidegoan ordezkaritza handiena duten sindikatuek lurralde-maila eta gainerako maila funtzional guztiak ordezkatzeko gaitasuna izango dutela negoziazio kolektiborako. Bestela esanda, Auzitegi Nazionalak baztertu egiten du estatuko mailako negoziazio esparrua arrotza izatea ordezkaritza handieneko sindikatu autonomikoentzat, esparru horretan parte hartzeko eskubidea aitortzen baitie estatu-mailan ordezkaritza handiena duten sindikatuekin berdintasunean. Azkenik, baieztapen horiek eta LELTBk negoziazio kolektiboaren egiturari buruz emandako aginduek CONFEBASK eta ELA, LAB, CC.OO. eta UGTren jarduna baldintzatzen duela uste du Arrieta Idiakezek.

Testuinguru horretan itundu zuten, 2017ko otsailaren 2an, negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioa[57] CONFEBASK eta ELA, LAB, CC.OO. eta UGT sindikatuen ordezkariek, LELTBren 83. artikuluan eta hurrengoetan xedatutako eskakizunekin bat etorriz. 2011 eta 2012ko erreformak, probintzia mailako negoziazio kolektiboaren bilakaera eta jurisprudentziaren interpretazioa itun horren aurrekaritzat har daitezke nolabait. Era horretan, erkidego-mailako indar sindikalen helburua litzateke, LELTBren 83.2 artikuluaren hitzez-hitzezkotasunari tiraka, bertako negoziazio kolektiboaren egitura estatu-mailako negoziazio-unitateen araberako hitzarmenen menpe geratu dadin ekiditea.

Nolanahi ere, legearen hitzez-hitzezkotasunak eta jurisprudentziaren interpretazioen norantzak zalantzazko egoera bat sortzen dute erkidego-mailako lanbide arteko itunak gaitasun juridiko horiek izan ditzan lege-iturririk existitzen den baieztatzeko. Horrela, ziurgabetasun horrek, lanbide akordioaren sinatzaileen artean desadostasunak sorrarazi ditu, gaur gaurkoz, aplikatu gabe egonik, prozedimendu judizialean amaitu eta indargabetuko duten beldurrez. Hain zuzen, horrela adierazi zuen Euskal

[57] EHAAren 44. zk., 2017ko martxoaren 3a.

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko lan arloko aretoko presidente den Garbiñe Biurrunek 2022ko otsailaren 12an eskainitako elkarrizketa batean, azken lan-erreformaren eraginez mintzatzen zelarik[58]. Edonola ere, aipatzekoa da zentzu honetan Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren jurisprudentziak mantentzen duen isiltasuna.

Bien bitartean, estatu-mailako negoziazio esparruak erkidego-mailako negoziazio- unitateak sortzea ekiditen du. Era berean, existitzen direnen negoziazio unitateetan hainbat materia zehatzen gain itunak egiteko aukera ukatzen dute, materia horien gaineko esklusibitatea gordez estatu mailako negoziaketa esparrurako. Balio bezate adibidetzat metalaren sektoreko industriaren, teknologia berrien eta zerbitzuen estatuko IV. Hitzarmen Kolektiboak[59], 2023ko abenduaren 31 arte indarrean dagoenak, 2020 eta 2021 urteetarako zaharberritze kolektiboko lan-sektoreko estatuko Hitzarmen Kolektiboak[60] eta 2017ko irailaren 21eko eraikuntza sektoreko Hitzarmen Kolektibo orokorrak, besteak beste[61].

Hain zuzen, Konstituzio Auzitegiak adierazi du, hitzarmen kolektiboen pilaketaren aurrean egonda, pilaketa debekua amaituko dela baldin eta lehendik zegoen hitzarmena indargabetzen bada, naiz eta aurreraeragitean sartu. Ulerkera honek «hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean, ezin izango du eragin beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoa» xedapena mugatzen du. Era horretan, LELTBren 84. artikuluak hitzarmenena burutzean aurreikusitako indarraldiari edo alderdiek berariaz luzatutakoari erreferentzia egiten diola ulertu behar da, baina ez indarraldi horren ondorengo aldiari, behin hitzarmenaren amaiera iragarrita, aurreraeragite indarraldian. Bide berean adierazi zen auzitegia,

[58] EUROPA PRESS (2022, zenbakitu gabeko euskarri digitala).

[59] EAO 10. zk. 2022ko urtarrilaren 12koa.

[60] EAO 115. zk., 2021eko maiatzaren 14koa.

[61] EAO 232. zk., 2017ko irailaren 26koa.

besteak beste, 1999ko urriaren 28ko 3441/98, 2000ko martxoaren 27ko 2497/99, 2001eko uztailaren 16ko 3953/00, 2002ko uztailaren 17ko 171/01 eta 2003ko maiatzaren 20ko 41/02 Epaietan[62].

Horrela bada, bi hitzarmenek indarrean diraute eta baliozkoak dira, baina aurrekoa soilik aplika daiteke bere eremu propioan, bere indarraldiak dirauen bitartean, berriak bere lekua hartzeko, hark hitzartutako indarraldia galtzen duenean Auzitegi Gorenak 2005eko abenduaren 21eko 45/2005 Epaian[63] adierazi bezala. Konkurrentzia-debekuaren ondorioa, beraz, ez da hitzarmen kolektibo berriaren deuseztasuna, aurrekoa indarrean dagoen bitartean hitzarmenaren aplikazio eza baizik.

Egoera hori da euskal sindikatuek salatzen dutena, haien negoziazio kolektiborako eskubidea edukiz hustu eta urratzen zaiela adierazten dutenean. Erkidego-mailako hitzarmen kolektiboek estatu-mailakoen baldintzak hobetzeko aukera onartzea izan da testuinguru horretan sindikatuetatik egindako eskaera orokortuenetako bat. ELA, LAB eta CONFEBASKeko kideekin egindako elkarrizketetan egiaztatu ahal izan denez, ukaezina da negoziazio kolektiboak jasan duen bilakaeraren eraginez aldaketa nabarmenak eman direla panorama sozialean, bai lan-baldintzei dagokienean eta bai sindikatu eta enpresa eragileek gatazka sozialei heltzeko izandako jarreretan ere[64]. Ez da arrazoi juridikorik falta, beraz, eduki juridiko ezberdineko lan-erreforma batek lan- baldintzen hobekuntza bat suposatu dezakeela baieztatzeko.

---

[62] Urriaren 5eko 958/2021, KAE.

[63] Abenduaren 21eko 45/2005, AGE.

[64] Ikusi: VIII. Eranskina, 1. Elkarrizketak.

IV. PROPOSAMEN LEGEGILEA

4.1. Justifikazioa

Batetik, espainiar antolamendu juridikoan lan-harremanen arauketak izan duen bilakaera aztertuta, eta Euskal Lurralde Historikoetako lan-harremanen zein sindikalgintzaren ezaugarri bereizgarriak azaleratuta. Bestetik, azken lan-erreformek negoziazio kolektiboaren aukeretan eta, ondorioz, lan baldintzetan izandako eragina argituta. Agerian geratu da negoziazio kolektiboaren egungo arauketa motz geratzen dela Euskal Lurralde Historikoetako eragile politiko eta sindikal nagusiek euskal gizartean identifikatzen dituzten beharrak eta borondatea asetzerako orduan.

Euskal indar sindikal eta politiko nagusiek (EAJ, EH Bildu, ELA, LAB, STEILAS, ESK, ETXALDE, HIRU) aho batez defendatzen dute Lan Harremanen Euskal Esparrua, errealitate sozial eta ekonomiko horri erantzuteko baldintza objektibo hobeak dituen egitura sozial erreal bat bezala ulerturik. Espainiako Konstituzioaren lan-arloko eskumen- banaketak autonomia-erkidegoen ahalmenari ezartzen dion mugaz jakitun, esparru horretan berme guztiekin jardun ahal izateko eskaera azken hamarkadetan entzutetsua izan da euskal sindikalgintzan[65]. Hain zuzen, euskal eragileek, haien berezko negoziazio- esparrutzat duten lurralde-mailako negoziazio kolektiboen bidez, estatu-mailako hitzarmenen bidez baino lan baldintza hobeak lortzeko aukera dagoela uste izan dute[66].

Hala ere, azken urteetako lan-erreformek negoziazio kolektiboaren estatalizazioa eragitearekin batera, erkidego eta probintzia mailan negoziazio esparruak irekitzea eta hainbat edukiren gaineko hitzarmenak lortzea zaildu dute, kasu askotan, hitzarmen kolektiboak gauzatzea ekidinez.

---

[65] Kaiero Uria, A. (1999, 89-116. or.).

[66] LAB (2021, 5.-7. or.).

Horratik, erreforma horiek lan-baldintzetan atzerapausoak eragin, estatu-mailakoak ez diren negoziazio kolektiboen kaltetu eta lan- baldintzen prekarizazioa oinarritu dutela adierazi du azken urteetan Euskal Lurralde Historikoetako gehiengo sindikal eta politikoak[67].

Errealitate horri, partzialki bada ere, erantzun ahal izateko aukera bat da lan-erreforma proposamen hau. Hau da, Euskal Lurralde Historikoetako gehiengo sindikal eta politikoak, negoziazio kolektiboari dagokionez, lan harremanen euskal esparruaz duten ulerkera irtenbide juridiko zehatzen bidez bideragarri egitea, negoziazio kolektiboaren estatu-arauketa aldatuz. Zehatzago esanda, pilaketa-gatazkak ebazteko arauak estatu- mailakoak ez diren esparru eta negoziazio-unitateen hitzarmen jarduerak babesteko moduan arautzea. Era horretan, estatu-mailako negoziazio-unitateen jardunak ez dezan toki-, lurralde- edo erkidego-mailako negoziazio-esparrurik irekitzea oztopatu edo hitzarmenik negoziatzea debekatu.

4.2. Arauketa

Hitzarmen kolektiboen negoziazio-unitateak eta pilaketa xedatzen duten LELTBren eta 84. artikuluak Euskal Lurralde Historikoetako behar eta borondatera egokitzeko hau da lan honen bidez proposatzen den erreforma:

«83. artikulua. Negoziazio-unitateak

1. (Ez da aldatu)

2. Ordezkaritza handieneko sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek, estatukoek edo, beren esparrurako lehentasunez, autonomia-erkidegoetakoek, negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko klausulak ezarri ahal izango dituzte, lanbide arteko akordioen bidez, eta, hala badagokie, beste

[67] ELA (2022, zenbakitu gabeko euskarri digitala); EAJ (2022, zenbakitu gabeko euskarri digitala); LAB (2022, zenbakitu gabeko euskarri digitala).

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

esparru bateko hitzarmenen arteko lehia-gatazkak konpontzeko arauak finkatuko dituzte.

Autonomia-erkidegoetan aurreko ahalmena izango dute ordezkaritzaren %15 lortzen duten sindikatuek eta enpresen zein langileen %15eko ordezkaritza lortzen duten enpresaburuen elkarteek.

3. (Ez da aldatu)

84. artikulua. Pilaketa

1. Hitzarmen kolektiboak, indarrean dagoen bitartean, ezin izango du eragin beste esparru bateko hitzarmenetan xedatutakoa, 83.2 artikuluan xedatutakoaren arabera negoziatutako kontrako itunik ezean, eta hurrengo paragrafoan aurreikusitakoa salbu.

2. Enpresa-hitzarmen batean edo lantokiko hitzarmen batean ezarritako baldintzen arauketak ezin izango du aplikatzekoak diren sektoreko hitzarmenetan baliatutako enplegu- eta lan-baldintzetan beherapenik eragin, eta sektoreko hitzarmenean aitortutako eskubideak izango dira gutxieneko araua, utziezinak eta, beraz, esparru txikiagoko hitzarmenetan xedaezinak.

Araurik mesedegarrienaren printzipioari jarraiki, edozein unetan negoziatu ahal izango dira honako gai hauek enpresako edo lantokiko hitzarmen kolektiboen bidez:

a) Oinarrizko alokairuaren eta alokairu-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerari eta emaitzei lotutakoak barne.

b) Aparteko orduak eta txandakako lanaren ordainsari espezifikoa ordaintzea edo konpentsatzea.

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

d) Lanaldia.

e) Langileen lanbide-sailkapeneko sistema enpresaren esparrura egokitzea.

f) Lege honek enpresa-hitzarmenei esleitzen dizkien kontratazio-modalitateen alderdiak egokitzea.

g) Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak.

h) 83.2 artikuluan aipatu diren akordio eta hitzarmen kolektiboek xedatzen dituzten beste batzuk.

Enpresako edo lantokiko hitzarmen kolektiboan arautzen ez diren gaietan zuzenean aplikatuko da goragoko hurrengo esparruko indarreko sektoreko hitzarmena. Gai horietan tratamendu bera izango dute enpresa-talde baterako edo antolamendu- edo ekoizpen- arrazoiengatik lotutako enpresa-multzo baterako hitzarmen kolektiboek, 87.1 artikuluan aipatzen diren izendapenekin.

83.2 artikuluan aipatzen diren akordio eta hitzarmen kolektiboek ezin izango dute paragrafo honetan aurreikusitako aplikazio-lehentasuna izan.

3. Nolanahi ere, eta artikulu honen 4. paragrafoan xedatutako gaien erreserbari kalterik egin gabe, 87 eta 88. artikuluetako legitimazio-baldintzak betetzen dituzten sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek autonomia-erkidego baten barruan eta enpresarena baino esparru konbentzional handiagoan, estatu-mailakoetan xedatutakoari eragiten dioten akordioak edo hitzarmenak negoziatu ahal izango dituzte, betiere, erabaki horrek negoziazio-batzorde txostengilea eratzeko eskatzen diren gehiengoen babesa lortzen badu».

ISSN: 2173-9102 — Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
D.L./L.G.: BI-1677-03 — *JADO* Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

4.3. Lan-erreforma proposamenaren ondorio juridikoen azterketa

Lan-erreformarako proposamen gisa 83 eta 84. artikuluen inguruan jaso den idazkeraren ondorioei erreparatuko zaie jarraian.

Batetik, negoziazio-unitateei dagokienean, erkidegoetako ordezkaritza handieneko sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek negoziazio kolektiboaren egitura finkatu eta hitzarmenen arteko pilaketa-gatazkak konpontzeko arauak finkatu ahalko dituztela arautzen da. Berau, erkidego mailako negoziazio esparruari estatu mailakoaren aurrean autonomia aitortuta egiten da. Arean ere, lanbide arteko akordio bidez burutzen diren itunei estatu-mailako hitzarmen kolektiboekiko lehentasuna aitortzen zaie, negoziazio kolektiboaren egitura eta pilaketa kasuak ebatziko dituzten gatazka arauak zehazteko.

Pilaketa-egoerak ebazten dituzten gatazka arauei helduz, hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean beste esparru bateko hitzarmenetan zehaztutakoak eragin diezaion, salbuespen gisa arautzen da 83.2 artikuluan eta 84.2 artikuluan xedatutakoa. Hortaz, erkidego-mailako errealitateei egokituko zaizkien hitzarmenetara heltzeko bide juridiko bat zabaltzen da, estatu-mailako hitzarmen kolektiboen iraunaldien baitan, horiek ez ditzaten erkidego zein probintzia mailako negoziazio-esparruak ezgaitu edo lortutako hitzarmenak eragingarritasunik gabe utzi, haien lehentasunaren ondorioz.

Halaber, enpresa-hitzarmen edo lantoki-hitzarmenak «goragoko esparruko hitzarmen kolektiboen indarraldiko edozein unetan» negoziatzeko askatasuna ezartzen du proposamenak. Era horretan, tokian tokiko errealitateari era egokienean erantzuteko malgutasuna ezartzen da. Horrela, burutu daitezkeen hitzarmenei aplikatzekoak diren sektoreko hitzarmenetan zehaztutako enplegu- eta lan-baldintzen beherapenak arautzeko

eta sektoreko hitzarmenean aitortutako eskubideak murrizteko debekua ezartzen zaie. Hain zuzen, proposamenaren helburua enpresa edo lantokietan goragoko esparruetan adostutako enplegu- eta lan-baldintzetan hobekuntzak adosteko aukera bermatzea da. Norabide horretan zerrendatu dira beraz maila honetan, araurik mesedegarrienaren printzipioari jarraiki, edozein unetan negoziatu ahal izango diren gaiak, negoziazio-maila horri babes gehiago eskainiz.

Orobat, enpresako edo lantokiko hitzarmen kolektiboan arautzen ez diren gaietan goragoko hurrengo esparruko indarreko sektoreko hitzarmena aplikatzea aurreikusten da izaera ordeztailez, baina 83.2 artikuluan aipatzen diren akordio eta hitzarmen kolektiboei aplikazio-lehentasun hori ukatzen zaie. Era horretan, indarraldian dauden estatu mailako hitzarmenengan eragiteko erkidego-mailako negoziazio-esparruei aitortutako ahalmena mugatzen da, negoziazio kolektiboaren egitura eta pilaketa egoerak ebazten dituzten gatazka arauak izanik jaso ahalko dituzten eduki bakarrak.

Azkenik, sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek, autonomia-erkidego baten barruan eta enpresarena baino esparru handiagoan, estatu-mailakoetan xedatutakoari eragiten dioten akordioak edo hitzarmenak negoziatzeko aukera aurreikustea ere esparru horri negoziazio kolektiboan eratxiki nahi zaion ahalmenaren adierazle da. Negoziazio- batzorde txostengilea eratzeko eskatzen diren gehiengoen babesa lortzeak mugatuko du ahalmen hori, hala denean maila txikiagoko negoziazio-esparruen baldintza onuragarriak probestu ahal izango direlarik hitzarmen kolektiboak lortzeko, estatuko negoziazioak baldintzatzen dituzten gainerako elementuen eraginetik kanpo.

Funtsean, erkidego, probintzia eta enpresa- edo lantoki-mailako negoziazio-esparruen gaitasunak handitzea dakar erreforma honek, lanbide arteko akordioen egitekoa indartuz, enpresa- edo lantoki-hitzarmenak babestuz, araurik mesedegarrienaren printzipioa edukiz betez eta erki-

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

dego eta probintzia mailako hitzarmen kolektiboen eragingarritasuna bermatuz estatu-mailako hitzarmen kolektiboen aurrean.

V. ONDORIOAK

Lehenegoa. Euskal Lurralde Historikoetako errealitate sozial eta sindikalak berezko ezaugarriak dituen gizarte-egituraketa bat uzten du agerian, estatuko beste lurralde batzuen errealitatetik bereizgarria dena.

Bigarrena. Lan-harreman modernoek espainiar estatuan jasan duten bilakaerak eta lan-erreforma bidez hitzarmen kolektiboen arauketak jasan duen eraldaketak eragin negatibo zuzena izan dute Euskal Lurralde Historikoetan.

Hirugarrena. LELTBn negoziazio-unitateek eta hitzarmen kolektiboen pilaketa- egoerak ebazteko gatazka-arauek duten arauketak, ez dio erantzuten Euskal Lurralde Historikoetan negoziaketa kolektiboaren bidez alderdien borondatearen arabera lan- harremanak arautzeko existitzen den borondateari, euskal enpresari elkarte eta sindikatuen gehiengoaren iritziz.

Laugarrena. Euskal gehiengo sindikal eta politikoak aho batez adierazi du behin eta berriro lan-erreformaren beharra, bere ezinbestekotasuna eta bideragarritasun politikoa arrazoituz. Hain zuzen, lan honetan jasotako proposamenak behar horiei erantzuten die.

Bosgarrena. Juridikoki bideragarria da LELTBren 83. eta 84. artikuluak erreformatuz Euskal Lurralde Historikoetako gizarte-beharrei erantzutea, estatu-mailan legegileak izan ditzakeen gainerako betebehar eta erantzukizunei muzin egin gabe.

Seigarrena. Proposamenean jasotzen den testu artikulatuaren bidez LELTBn negoziazio-unitateek eta hitzarmen kolektiboen pilaketa-egoe-

rak ebazteko gatazka- arauek izango luketen arauketak berme juridikoak ematen dizkie erkidego eta probintzia mailako negoziaketa kolektiboko alderdiei hitzarmen kolektiboen bidez lan-harremanak tokian tokiko behar eta borondateetara egokitzeko.

VI. ERREFERENTZIA ZERRENDA

6.1. Bibliografia

ARANZADI. *Guía práctica sobre la reforma laboral y novedades de la LPGE 2022*. Iruñea: Aranzadi, 2022.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. «Crónica de Jurisprudencia Internacional Laboral». *Cuadernos de Derecho Transnacional*. 2017ko martxoa, 9. Lib., 1 zk.

ARRIETA IDIAKEZ, F. J. ¿Se abre un nuevo tiempo de apertura, negociación y pacto para nuestros agentes sociales. Deia, Grupo Noticias, 2016ko abenduaren 29a.

ARRIETA IDIAKEZ, F. J. *Lan Zuzenbidea*. Madril: Dykinson, 2019, 2. argitaldia.

CEOE. *La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores*. Lan-Harremanetako Departamentuaren Argitalpen Bulegoa, 2016.

DÍAZ DE RABALGO VILLAR, M. «Articulación de negociaciones y concurrencia de convenios colectivos. Problemas de la negociación colectiva estatutaria: su articulación, configuración de las unidades de negociación, concurrencia de convenios y convenio de aplicación en la sucesión de Empresas». *Aranzadi Social*, 2005, 20. zk.

DUQUE GONZÁLEZ, M. «Análisis histórico del marco jurídico negocial en el estatuto de los trabajadores: de la inercia franquista y la añagaza sindical a los planes de igualdad». *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*. 2021, 45. zk.

EAJko Andoni Ortuzarri elkarrizketa 2022ko Lan Erreformari buruz, 2022ko urtarrilaren 20a. https://www.eaj-pnv.eus/eu/berriak/52658/ortuzar-guk-erantzukizuna-euskadirekin-dugu-euskal.

ELA. *Egoeraren azterketa: krisi iragankorra edo egiturazkoa?* Bilbo: Manuel Robles Arangiz fundazioa, 2022, 142. zk.

ELA. *Lan-erreforma antzerki hutsa*. https://www.ela.eus/eu/iritziak/lan-erreforma- antzerki-hutsa;

ESADE Ec-Pol Center for Economic Policy. *Mejorar la Reforma Laboral: una propuesta viable*. 2021eko martxoa, Futuro del Trabajo ikerketa lerroa.

Escribano Gutiérrez, J. «La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2013, 1. liburukia, 1. zk.

Europa Press, *Biurrun no ve atada la prevalencia de los convenios autonómicos en la reforma laboral*. El Diario Vasco, 2022ko otsailaren 12a.

Fernández Álvarez, A. L. «El mandato de unificación jurídica y la constitución». *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, 2012, XXXIV. liburura, 34. zk.

Fernández Márquez, O. «Fuentes de Derecho del Trabajo». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, 234. zk.

Kaiero Uria, A. «Sindicatos y Marco Vasco de Relaciones Laborales». *Revista Internacional de Estudios Vascos*, 1999, 44. zk.

LAB. *Euskal Herriko langileriaren lan eta bizi baldintzak*. Bilbo: Ipar Hegoa Fundazioa, 2021eko azaroa, Ikusmiran, 8. zk.

LAB. *Lan-harremanetarako eta babes sozialerako euskal esparrua eraikitzeko proposamena: Euskal Herriko Lan Kodea eta Euskal Herriko Gizarte Segurantza*. Bilbo: LAB, 2021, Sindikalismoa Birpentsatzen.

LABeko Xabier Ugartemendiari elkarrizketa, https://www.elsaltodiario.com/reforma-laboral/xabier-ugartemendia-lan-baldintzen- aldeko-konfrontazioan-eta-euskal-esparruan-sinisten-dugu

Lago Peñas, J. M. «Un análisis cuantificado de los efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo». *Fundación 1 de mayo*, Azterlanak Bilduma. 2013, 61 zk.

Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantza Ministerioa. *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. Madril: Estatuko Administrazio Orokorraren argitalpenen katalogoa, 2015.

Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantza Ministerioa. *La negociación colectiva en Europa: una perspectiva transversal*. Madril: Estatuko Administrazio Orokorraren argitalpenen katalogoa, 2019.

Quiñones Infante, S. «El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances». *Derecho & Sociedad*, 2018, 51. zk.

Ramos Quintana, M. I. et. al. *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*. Albacete: Bomarzo, 2013.

Unanue Letamendi, J. M. *Las relaciones laborales en Euskal Herria; apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*. Bilbo: Fundación Manu Robles-Aranguiz Institutua, 2002.

Valdes Dal-Re, F. *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Madril: Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa, 1996.

6.2. Legeria

1978ko Espainiako Konstituzioa, EAOren 311. zk., 1978ko abenduaren 29koa.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen Konstituzioa, EAOren 226. zb., 1919ko ekainaren 28koa.

Abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa, Euskal Herriaren Autonomia Estatutuari buruzkoa, EAOren 306. zk., 1979ko abenduaren 22koa.

Abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoa, Sindikatu Askatasunari buruzkoa, EAOren 189. Zk., 1985ko abuztuaren 8koa.

Apirilaren 8ko 16/1976 Legea, Lan Harremanei buruzkoa, EAOren BOE, 96. zk., 1976ko apirilaren 21ekoa.

Maiatzaren 19ko 11/1994 Legea, Langileen Estatutuaren zenbait artikulu eta Lan Prozeduraren Legearen eta Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko

Legearen testu artikulatua aldatzen dituena, EAOren 122. zk., 1994ko maiatzaren 23koa.

Abenduaren 29ko 43/2006 Legea, hazkundea eta enplegua hobetzekoa. EAOren 312. zk., 2006/12/30ekoa.

Abenduaren 6ko 3149/1977 Errege Dekretua, enpresetan langileen ordezkariak hautatzeari buruzkoa. EAOren 297. zk., 1977ko abenduaren 13koa.

Martxoaren 4ko 17/1977 Legegintzako Errege Dekretua, lan-harremanei buruzkoa. EAOren 58. zk., 1977ko martxoaren 9koa.

Ekainaren 10eko, 7/2011 Legegintzazko Errege Dekretua, negoziazio kolektiboa erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa, EAOren 139. zk., 2011ko ekainaren 11koa.

Otsailaren 10eko 3/2012 Legegintzazko Errege Dekretua, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa, EAOren 36. zk., 2012ko otsailaren 11koa.

Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, EAOren 255. zk., 2015eko urriaren 24koa.

Abenduaren 28ko 32/2021 Legegintzako Errege Dekretua, lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurriei buruzkoa. EAOren 313. zk., 2021eko urriaren 24koa.

2017ko otsailaren 16ko Ebazpena, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita erregistratu, argitaratu eta gordailutu dadila EAEren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioa, EHAAren 44. zk., 2017ko martxoaren 3a.

2017ko irailaren 21eko Ebazpena, Enplegu Zuzendaritza Nagusiarena, eraikuntza sektoreko hitzarmen kolektibo orokorra erregistratu eta argitaratzen duena, EAO 232. zk., 2017ko irailaren 26koa.

2021eko apirilaren 26ko Ebazpena, Lan Zuzendaritza Nagusiarena, 2020 eta 2021 urteetarako zaharberritze kolektiboko lan sektoreko estatuko hitzarmen

kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena, EAO 115. zk., 2021eko maiatzaren 14koa.

2021eko abenduaren 29ko Ebazpena, Lan Zuzendaritza Nagusiarena, metalaren sektoreko industriaren, teknologia berrien eta zerbitzuen Estatuko IV. Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena, EAO 10. zk. 2022ko urtarrilaren 12koa.

6.3. Jurisprudentzia

1. Abenduaren 21eko 45/2005 AGE, Erref.:ECLI:ES:TS:2005:7920

2. Urriaren 5eko 958/2021 KAE, Erref.: Cendoj, 28079140012021100896

Ekainaren 2ko 103/2004 KAE, Erref.:Vlex, ES:TC:2004:103

Uztailaren 18ko 36/1991 KAE, EAO, 192. zk., 2019ko abuztuaren 12koa. 5. Irailaren 28ko 148/2016 ANE, Erref.: Cendoj, 28079240012016100144

6. Urtarrilaren 20ko 4/2020 ANE, Erref.:Vlex, ES: AN:2020:7

VII. ERANSKINAK

7.1. Elkarrizketak sindikatuei

i) *Langile Abertzaleen Batzordeak*

a) Elkarrizketen helburua: Espainiako antolamendu juridikoan hitzarmen kolektiboen arauketaz, eta zehatzago, horien pilaketa-kasuetan sortzen diren eskumen-gatazkak konpontzeko arauketaz, sindikatuak duen jarrera zein den jasotzea, arauketa hori eraldatzeko lan-erreformak juridikoki, batetik, eta politikoki, bestetik, aukera diren baloratuz.

b) LABeko Hitzarmen Kolektiboen arduradun nazional Xabier Ugartemendia. Data eta lekua: 2022ko apirilaren 8an, Bilbon.

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Elkarrizketatua: Xabier Ugartemendia, Hitzarmen Kolektiboen arduradun nazionala Langile Abertzaleen Batzordeetan.

LABekin elkarrizketak lan honetan duen egitekoa: Euskal Lurralde Historikoetako sindikalgintzaren ordezkagarritasun handieneko sindikatu bat izaki, errealitate sozial baten beharren eta horiei erantzuteko apustu politiko baten adierazle izatea, lan- erreformaren proposamena garatzerako orduan kontuan hartzeko.

Elkarrizketa dinamizatzeko galderak:

Orokorrak:

1. Zein da LABen helburu orokorra sindikalgintzan?

2. Nola ulertzen du sindikalgintza helburu horretara bidean?

Negoziazio kolektiboei buruzkoak:

3. Sindikalgintza ulerkera horretan aritzeko tresna guztien artean, zein egiteko jokatzen dute hitzarmen kolektiboek? Bere aukerak eta mugak zein dira zuen ustez?

4. Hitzarmen kolektiboen pilaketa-gatazkak konpontzeko Espainiako antolamendu juridikoak arautu dituen arauei buruz zein da LABen jarrera?

5. Euskal Lurralde Historikoak ezaugarritzen dituen errealitate sozioekonomikoa kontuan hartzen al du arauketa horrek?

6. Zein da LABen jarrera, era orokor batean, esanguratsuenak iruditzen zaizkizuen azken lan-erreformen aurrean?

7. Eta hitzarmen kolektiboen arauketari dagokionez eman den bilakaerari buruz?

8. Hitzarmen kolektiboen pilaketa-gatazkak arautzen dituzten gatazka-arauak aldatzeak hitzarmen kolektiboen bidez Euskal Lurralde Histo-

rikoetako errealitate sozioekonomikoari hobe erantzutea ekarri al dezake? Noraino dira hitzarmen kolektiboak tresna bat lurralde bezala dauzkagun behar propioei erantzuteko?

9. Zuen helburuen artean al dago negoziazio kolektiboen arloan pilaketa-egoerak konpontzeko gatazka-arauak erreformatuz probintzia eta autonomia-erkidegoetako hitzarmen kolektiboei babesa emango liekeen lan-erreforma bat?

10. Testuinguru politiko eta sozialari erreparatuz, bideragarritasunik al du zuen ustez?

11. Zein hitzarmen kolektiboren negoziazioan parte hartzen ari da gaur gaurkoz sindikatua?

12. Zein dira LABen ustez gaur egun Euskal Lurralde Historikoetako errealitate sozioekonomikoaren lehentasun izan behar direnak?

Elkarrizketaren transkripzioa:

LAB Ezker Abertzalearen baitan kokatzen den sindikatua da, nazio ikuspegitik prozesu independentistaren bidez Euskal Herriaren burujabetza lortu nahi duena. Bide horretan helburu taktikotzat langileen lan-baldintzak hobetzea du, nazio ikuspegi batetik. Euskal Herriko arauketa propioa nahi duen sindikatua da, bertatik eta bertarakoa dena, haien ikuspegitik langileen intereserako onuragarriagoa den arauketa lortzeko baldintza hobeak eta indar korrelazio ezberdinak baitaude bertan espainiar estatuarekin alderatuta. Langileen lan-baldintzen hobekuntzan eragiteko sektore bakoitzaren berezitasunei erreparatuz, horien ezaugarrietara egokituko diren borroka eta konfrontazio sindikala sinesten du LABek. Jarduera horrek bermatzen duen langileen aktibaziorik gabe horien lan-baldintzak defendatu edo negoziazio mahaian adostutakoari eusteko modu irmorik ez dagoela uste du. Era berean, langilea ekite sindikalean subjektu aktibo izatea ezinbestekotzat jotzen da, sindikatuaren

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

egituren gain delegazioa ekidin nahian eta langileak ulertuz dena delako prozesuaren gidaritzat.

Hitz gutxitan, konfrontazio sindikala lan arlo ezberdinetara doitzeko dibertsifikatuz borrokatzen ditu langileen lan-baldintzak sindikatu abertzaleak, langilea jardun horren protagonistatzat ulertuz eta jarduera sindikal hori Euskal Herriaren burujabetza lortzeko Ezker Abertzalearen proiektu politikoaren baitan ulertuz.

Azken hamarkadetan negoziazio kolektiboa izan da sindikatuentzako tresna nagusienetako bat langileen lan-baldintzak borrokatzeari begira. Euskal Lurralde Historikoetan Langile Estatutua, LABen ustez bere sorreratik txartzen joan den arauketa, hitzarmen kolektiboen bidez hobetu da lan-baldintza hobeak lortuz eta lan- harremanetarako euskal esparruari oinarria eta forma emanez. Herrialde-, sektore- eta enpresa-mailako hitzarmenak asko izan dira zentzu horretan.

Azken urteetan, 2010eko Zapateroren eta, bereziki, 2012ko Rajoy-ren lan- erreformetan negoziazio kolektiboaren arauketa eraldatu eta asko mugatu da LABen ustez. Lan-erreforma horien helburua lan-baldintzen prekarizazio orokor bat izaki, ordura arte hitzarmen kolektiboek lan-baldintzen berme izandako hitzarmenak burutzeko aukera mugatzeko nahia dago erreforma horietan sindikatuaren ustez. Erreforma horiek eragin zuzena dute LABek azken hamarkadan bere borroka sindikalean egindako moldaketetan.

Norabide horretan egindako lehen eraldaketa negoziazio kolektiboaren estatalizazioarena da LABen ustez. Estatu-mailako negoziazio-mahaiei maila txikiagoko hitzarmenak neutralizatu ahal izateko gaitasuna ematen zaie 2012ko lan-erreforman. Orain, legeak aukera ematen dio estatu-mailako hitzarmen kolektiboen esparruari, erkidego- edo lurralde-mailako negoziazio-esparruak murrizteko edo debekatzeko eta zer negoziatu daitekeen eta zer ez zehazteko LELTBren 83 eta 84. arti-

kuluetan oinarrituta. 2018an LABek egindako ikerketa baten arabera, 2013tik Madrilen sinatu ziren hitzarmen kolektiboen %80ak murriztu edo debekatzen zuten estatu-mailakoak ez ziren hitzarmen-esparruetan negoziatzea. LABen ustetan, CCOO eta UGT negoziazio kolektiboak aurretik aipatutako norabidean jasan duen eraldaketak eragin dituzten erreformetan parte hartzaile izan dira. PSOEk 2011an eta PPk 2012an egikaritutako erreformetan parte-hartzaile dira, lan-erreforma hori babestu eta, ondoren, estatu-mailako hitzarmenak sinatu baitituzte estatu-mailan, erkidego mailako negoziazio esparruak debekatuz eta hainbat materia esklusiboki erreserbatuz. Sindikatuaren ustez, Euskal Autonomia Erkidegoko eta Nafarroako UGT eta CCOO sindikatuei kontraesan nabarmenak sortu dizkieten jarrerak izan dira horien kideek Madrilen izandakoak. Beraz, estatalizazioaren aurrean, LABek LELTBko 83 eta 84. artikulua aldatu beharra ikusten du.

Bestalde, negoziazio kolektiboaren jarduna baldintzatzeko neurriak ikusten ditu sindikatuak 2012ra arteko erreformetan, haien artean, hitzarmen kolektiboen aurreraeraginaren arauketa, aldebakartasunaren orokortzea, malgutasuna inposatzearena… Gainera hauek hitzarmenetan jasotzeko derrigortasuna ezartzen da, horiek bildu gabe bere eragingarritasuna kolokan geratzen delarik. Horrela, lehen legez aurregin zitezkeen lan-harreman prekarioak, erreformen ondorioz legezko bihurtu zituztela salatzen du LABek, bere esanetan «prekarietatea legezkotuz». Honen aurrean, ekintza sindikalean aldaketak planteatzen ditu eragileak, negoziazio kolektiboan ardazten zen jarduera aldeen arteko akordioak lortzera bideratuz, tokian tokiko lan baldintzak langileen interesetara hobetze aldera. Hitzarmen kolektiboak lor ezin daitezkeen kasuetan, itun bidezko adostasunak lortzeko, kasuan kasu, 2019tik gaurdaino negoziazio kolektiboaren gorakada bat detektatzen du LABek, ordutik berpiztutako borroka sindikalen ondorio.

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Ildo berean, enpresa-mailako hitzarmenei lehentasuna ematea era negatiboan baloratzen du sindikatu abertzaleak, erreformara arte sektore-mailako hitzarmenek jasotakoa derrigorrez bermatu behar zutelako enpresa-hitzarmenek, edo hobetu. Baina gaur-gaurkoz, enpresa-hitzarmenek lan-baldintza horiek okertzeko aukerak irekita jarraitzen du legean, alokairu arloan izan ezik. Enpresa-mailako hitzarmenek, beraz, sektore-mailako hitzarmenek baino baldintza okerragoak arau ditzakete. Honen aurrean, LAB eta ELAk adostu zuten ez zutela sektoreetako hitzarmenak okertuko lituzketen enpresa-akordioak sinatuko.

Laburbilduz, LABek estatalizazioa eta enpresa-hitzarmenaren erregulazioa lan- harremanen prekarizazio kausatzat ulertzen ditu 2010 eta 2012ko lan-erreformak arbuiatuz. Horren aurrean sindikatu-akordioak eta 83 eta 84. artikuluak erreformatzea proposatzen ditu.

Era berean, gehiengo sindikalak (ELA, LAB, CCOO, UGT) eta CONFEBASKek EAEren esparruko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioa gauzatu zuten 2017an. Bertan adostu zen EAEn egindako sektoreko hitzarmenek eskumen osoa dutela erregulatu ditzaketen edukiak zein diren erabakitzeko, estatu- mailako hitzarmenen eraginpetik kanpo. Adostasun hori LELTBaren 83. artikuluan oinarrituta burutzen da, CONFEBASKen adostasunarekin.

LABen aholkularitza juridikoaren ustez, akordio horrek bertako negoziazio kolektiboen esparrua babesten du, estatu-mailan gauza daitezkeen hitzarmen kolektiboek bertako esparruak debekatu edo materia zehatzen gaineko esklusibitatea xedatuta ere. Hala ere, onartzen du eztabaida juridikoa sor daitekeela eta ez dagoela argi EAEn lanbide arteko akordioa egonda ere, estatu-mailako hitzarmen batekin pilaketa gauzatzean akordio horrek eragina izango duenik azken honen eragina mugatzeko. Interpretazio posible horiek dira sindikatuaren ustez lanbide arteko 2017ko akordioa gaur arte behin ere aplikatu ez izana ulertzeko

arrazoiak. LABren ustez akordio hori bertako negoziazio kolektiboko esparrua babestu eta hitzarmenetara heltzeko erabili beharko litzateke, estatuak aurkaratu eta akordioa baliogabetzeko arriskua egonda ere, aplikatu gabe ez duelako erabilerarik.

Horren ondorioz, 2012ko erreformak sortzen dituen eragin horien guztien aurrean neurririk ez hartu eta aldaketarik ez eragitea da LABek 2021eko lan-erreformari ezetza emateko arrazoi nagusietako bat. Atzerapausorik sortzen ez duen erreforma, baina egoera aski kezkagarri eta kaltegarri bati eusten diona. LABek azken erreformaren aurrean duen kezka nagusietako bat da 2012an Alderdi Popularrak egindako erreforma aldatu gabe hori zilegiztatzen dela.

Negoziazio kolektiboaren estatalizazioaren aurrean LABek bi aukera mahaigaineratu zituen azken lan-erreformaren negoziazioen baitan. Batetik, estatu-mailako hitzarmenei erkidego- edo probintzia-esparruan zer negoziatu daitekeen eta zer ez erabakitzeko gaitasuna kenduko zion erreforma bat burutzea 83 eta 84. artikuluetan, LABen ustez erreforma integralena litzatekeen aukera. Edo bestela, 83. artikuluan zehaztapen bat sartzea, lanbide arteko erkidego-mailako akordioa estatu-mailako hitzarmen kolektiboen gainetik egongo litzatekeela argitzeko, bien arteko pilaketa-egoera ekidinez. Bide batez, EAJ eta EH Bildu alderdien babesa izan zuen aukera izan zen bigarren hori. PSOEren aldetik, ordea, bi aukeretako bat ere ez zen posible izan 2021eko lan-erreforman.

Bigarren aukerari dagokionez, LABek baldintza bat ezartzen zion PSOEri, aukera hori bideratzeko borondatea azalduz gero. Nafarroari dagokionez, Maria Chiviteren Gobernuak konpromisoa har zezala erkidego-mailan lanbide arteko akordio bat negoziatzeko mahaia sortzeko bertako sindikatu eta patronalarekin. Nafarroako errealitate sindikalak bertan behera utzi zuen ELA eta LABek lanbide arteko akordio baten bidez EAEkoa bezalako egoera juridikoa sortzeko egindako saiakera,

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

CCOO, UGT eta Nafarroako Enpresaburuen Konfederazioa kontra azaldu zirelako, gehiengoa zirelarik. Edonola ere, LABek era positiboan baloratzen ditu azken lan-erreformak suposatu duen hitzarmen kolektiboen aurreraeragina era mugagabean berreskuratzea, baita enpresa-akordioek sektore-mailako akordioei dagokienean alokairuari buruzko xedapenak okertu ezin izatea ere, nahiz eta bi neurriei oso eskas deritzen sindikatuak. Halaber, negoziazio-esparru berriak sortu diren azken kasuetan eta hitzarmen berriak lortu diren azken kasuetako askotan, estatu-mailako sektoreko patronalak negoziazio-mahaiaren zilegitasuna edo hitzarmena aurkaratu du, kasurik gehienetan aldeko interpretazioa duen epaia lortuz. Lan-erreforma behar ez bestekoa dela uste izateko beste arrazoi bat beraz.

LELTBren 83 eta 84. artikuluak aldatuko lituzkeen lan-erreforma bat LABen helburu politikoen artean dago. 2012tik borroka sindikalaren bidez ezeztatu den PPren lan- erreformari irtenbide juridiko bat emateko. Horretarako baldintza politikoei dagokienez, LABek begi onez hartu du azken lan-erreformaren negoziazio-garaian ELA, CONFEBASKek, EAJk eta EHBILDUk haien adierazpen eta negoziazio-saiaketan erreforma horren beharra adierazi izana, aldaketa bat suposatzen baitu gaur arte 2017ko lanbide arteko akordioaren defentsa egin izan dutelako, tresna horrekin erreforma beharrik ez zegoela argudiatuz. Era berean, LABek uste du euskal patronalak ere lan- harremanen euskal esparruan negoziazio kolektiborako aukerak legez bermatzeko interesa duela, horrek egonkortasun juridikoa eta lan-gatazka gutxiago eragiten baitizkio. LABek, gaur gaurkoz, sektore- eta enpresa-mailako hainbat negoziazio kolektibotan parte hartzen du, besteak beste, Bizkaiko eta Arabako metalaren sektoreetakoetan, Bizkaiko eta Gipuzkoako zaharretxeen egoitzetakoetan edo garbiketaren sektoreko Hego Euskal Herriko lau lurraldeetakoetan. Negoziazio horietan, aztertutako arauketa gatazkatsuaz gain, KPIa arazo bihurtzen ari dela uste du. Patronalaren jarrera da KPIa ordaintzeko zailtasunak dituela eta sindikatuena eros ahalmenari

eutsi behar zaiolako defentsan daude, negoziazio-prozesu horietan eragin zuzena dutelarik.

Sindikatuarentzako lehentasuna duen borroketako bat bihurtu da azken hilabeteetan eros ahalmenaren galeraren kontra egitea.

ii) *Eusko Langileen Alkartasuna*

Data eta lekua: 2022ko maiatzaren 12an, Bilbon.

Elkarrizketatua: Peio Igeregi Santamaria, Hitzarmen Kolektiboen arduradun nazionala. **Elkarrizketaren helburua**: Espainiako antolamendu juridikoan Hitzarmen Kolektiboen arauketaz, eta zehatzago, horien pilaketa-kasuetan sortzen diren eskumen-gatazkak konpontzeko arauketaz, ELAk duen jarrera zein den jasotzea, arauketa hori eraldatzeko lan-erreformak juridikoki, batetik, eta politikoki, bestetik, aukera bat diren baloratuz.

Gradu Amaierako Lanaren helburua: Euskal Lurralde Historikoetako lan-errealitatea eta errealitate sindikalean oinarrituta, hitzarmen kolektiboen erreforma proposamen bat burutzea horien pilaketa argitzeko gatazka-arauetan, euskal lurraldeetako hitzarmen kolektiboen eragingarritasuna bermatzeko estatu-mailako hitzaren kolektiboen aurrean. **ELA-rekin elkarrizketak lan honetan duen egitekoa:** Euskal Lurralde Historikoetako sindikalgintzaren ordezkagarritasun handieneko sindikatua izaki, errealitate sozial baten beharren eta horiei erantzuteko apustu politiko baten adierazle izatea, erreforma- proposamena garatzerako orduan kontuan hartzeko.

Elkarrizketa dinamizatzeko galderak:

Orokorrak:

1. Zein da ELAen helburu orokorra sindikalgintzan?

2. Nola ulertzen du sindikalgintza helburu horretara bidean?

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Hitzarmen Kolektiboak:

3. Sindikalgintza ulerkera horretan aritzeko tresna guztien artean, zein eginkizun jokatzen dute hitzarmen kolektiboek? Bere aukerak eta mugak zein dira zuen ustez?

4. Hitzarmen kolektiboen pilaketa-gatazkak konpontzeko Espainiako antolamendu juridikoak arautzen dituen arauei buruz zein da ELAren jarrera?

5. Euskal Lurralde Historikoak ezaugarritzen dituen errealitate sozioekonomikoa kontuan hartzen al du arauketa horrek?

6. Zein da ELAen jarrera, era orokor batean, esanguratsuenak iruditzen zaizkizuen azken lan-erreformen aurrean?

7. Eta negoziazio kolektiboen arauketari dagokionez eman den bilakaerari buruz?

8. Hitzarmen kolektiboen pilaketa-gatazkak arautzen dituzten gatazka-arauak aldatzeak hitzarmen kolektiboen bidez Euskal Lurralde Historikoetako errealitate sozioekonomikoari hobe erantzutea ekarri al dezake? Noraino dira hitzarmen kolektiboak tresna bat lurralde bezala dauzkagun behar propioei erantzuteko?

9. Zuen helburuen artean al dago negoziazio kolektiboen arloan pilaketa-egoerak konpontzeko gatazka-arauak erreformatuz probintzia eta autonomia-erkidegoetako hitzarmen kolektiboei babesa emango liekeen lan-erreforma bat?

10. Testuinguru politiko eta sozialari erreparatuz, bideragarritasunik al du zuen ustez?

11. Zein hitzarmen kolektiboren negoziazioetan parte hartzen ari da gaur gaurkoz sindikatua?

Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236 ISSN: 2173-9102
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or. D.L./L.G.: BI-1677-03

12. Zein dira ELAren ustez gaur egun Euskal Lurralde Historikoetako errealitate sozioekonomikoaren lehentasun izan behar direnak?

Elkarrizketaren transkripzioa:

Peio Igeregi Santamariaren ahotan, ELAren izateak bi bektoretan hartzen du zentzua. Batetik, klase ikuspegiak ematen dio zentzua sindikatuaren lanari, Euskal Herriko langile klasearen bizi-baldintzak hobetzearen alde borrokan, produkzio-eredu kapitalista gaindituko duen klaserik gabeko gizarte bat lortzera begira. Eta bestetik, nazio-ikuspegiak osatzen du ELA, langile klasearen lan-baldintzak euskal lurraldeetan defendatzeak nazio moduan forma hartu eta berau eraikitzea suposatzen duela ulertuta. Modu horretan, Euskal Herriaren askatasuna helburu, independentzia eta sozialismoa egikaritzea du bere estrategia politikoa, zeruertz hori bere eguneroko borrokaren iparrorratz gisa ulertuta eta GALEANOk utopiaz egiten zuen metafora bere eginez.

XXI. mendean langileak antolatzera daramatzan arrazoi nagusia lan-baldintzak hobetzeko borroka egitea da ELAren iritziz. Dirudienez, gutxiengo bat dira klase- kontzientzia hutsagatik antolatu eta sindikatzen direnak, borroka konkretu batean lor daitezkeen helburu zehatz batzuk identifikatzeagatik egin beharrean. Langileak antolatzea du sindikatuak bere egunerokotasuneko helburu nagusienetakoa eta argi du jendea zehatza den zerbait eskatzeko antolatzen dela. Eta azken finean, hori da negoziazio kolektiboaren funtsa.

Era horretan, negoziazio kolektiboa ELAren jardueraren oinarrizko ardatz bat da, langileen antolakuntzarako eta borrokak pizteko tresna eraginkorra dela irizten duelako sindikatuak. Zentzu horretan, negoziazio kolektiboaren egituraketaren arauketa oso garrantzitsua da sindikatuarentzat antolakuntza ikuspegi batetik. Modu berean, sindikatua jendearentzako tresna erabilgarri bat izango da bere lan- eta bizi-baldintzak hobetzeko eraginkorra bada epe laburrean eta langileen eskakizunak bi-

ISSN: 2173-9102 — Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
D.L./L.G.: BI-1677-03 — *JADO* Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

deratzeko baliabideak baditu. Bada negoziazio kolektiboak hori eskaintzen dio sindikatuari hain zuzen, lan-baldintzak kolektiboki erabakitzea bihurtzen baita langileen beharrak asetzeko tresna nagusia eta sindikatua indartzen duena.

Arrazoi horrengatik dira oso esanguratsuak 2011 eta 2012ko erreformak ELAren sindikalgintzarentzat. Hain zuzen, probintzia-mailako hitzarmen kolektiboei lehentasuna ematen zien 1994ko lan-erreforma José Luis Rodríguez Zapateroren gobernuak 2011. urtean aldatu zuen. Erreforma horrek estatuko eta erkidegoko hitzarmen kolektiboei negoziazio kolektiboa egituratzeko aukera aitortu zien, hots, zer eta non negoziatzen den zehatzeko ahalmena. Mariano Rajoyren Gobernuak, berriz, 2012an enpresa-hitzarmenei eman zien lehentasuna erreforman bertan zehaztutako hainbat gaitan, adibidez alokairuetan. Horrela, probintzia-mailako negoziazio kolektiboa edukiz hustu zen, ordura arte lehentasuna zuena, eta langile asko babesten zituena ordurako, bereziki estatu- mailako hitzarmenek bere egin zituztelako aurretik probintzia mailan negoziatutakoak eta bestetik enpresa-hitzarmenek ere aukera zutelako lehentasunez aplikagarriak izateko hainbat gaitan. Igeregiren ustez, bi erreforma horien helburua langileen lan-baldintzak debaluatzea izan zen lehiakortasunari eta lanpostuei eutsi ahal izateko modua zela defendatzen zuen teoriari jarraituz, baina finean, euskal langileriaren lan-baldintzak era esanguratsuan okertuz.

2012ko erreformak 83. artikuluan xedatutakoak maila berean uzten ditu estatu- eta erkidego-mailako hitzarmenak eta ez du argitzen lanbide arteko akordioek negoziazio kolektiboa egituratzen dutenean horien aplikazio hurrenkera zein den. ELAren ustez, 2017ko lanbide arteko akordioa aplikatu eta alde legitimaturen batek aurkaratuz gero, Auzitegi Gorenak bere aplikagarritasun eza ebatzi dezake probabilitate handiarekin, testuinguru politikoak eta testu artikuluak hori ahalbidetzen duelako. Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiak ere ez du argitu

akordio horren aplikagarritasuna bere jurisprudentzian eta *prior in tempore* irizpideaz jardun du, beste auzitegietako epaien ulerkerarekin kontraesanean sartzen dena bide batez.

Ziurgabetasun juridiko horrek greba-eskubideari ere eragiten diola uste du sindikatuak. Hain zuzen, EAEn patronalaren eta sindikatuen artean lanbide arteko akordioari dagokionez dagoen adostasunaren fruitu, nahiz eta akordio horren estaldura juridikoa zalantzazkoa izan, errealitatean, sektore ezberdinetan dagoen indar korrelazioaren arabera aplikatzen dela esan daiteke. Patronalak lan-gatazkak ekiditeko zentzuan negoziazioen eta indar-korrelazioen emaitza gisa aplikatzen ditu kasu batzuetan lege-estaldura argirik ez dituzten hitzarmenak ere.

Hala ere, edozein unetan akordio hori aurkaratua izatekotan, lan-baldintza horiek ez leudeke lege-iturriz babestuta eta estatu-mailan hitzarmen aplikagarri bat egotekotan, horren aplikagarritasuna baieztatuko litzateke. Horrela, lan-baldintza horiek defendatzeko langileek duten tresna nagusia greba bada, gerta liteke akordioa baliogabea izateak eta estatu-mailako hitzarmen bat aplikagarria izateak greba egiteko aukera kentzea langileei, baldintza horietan ez baita greba egiteko eskubidea onartzen. Eta hori arazo handia da ELAren ikuspegitik, zeren eta euskal lurraldeetan enpresaburuek akordioak aplikatzen badituzte hain zuzen langileen mobilizazio, protesta eta grebengatik izaten da, gatazka horiek ekiditeko.

ELAren jarrera Euskal Lurralde Historikoetako lan-baldintzak negoziatzeari begira beti izan da autonomia kolektiboarena. Bestela esanda, langileek eta enpresaburuek erabakitzen duten espazioetan negoziatu ahal izatea, izan enpresa, probintzia, sektore, erkidego edo estatu. ELArentzako estatu-mailako hitzarmenak egotea ez da arazo bat, negoziazio-esparru hurbilagoetan hitzarmenen bidez baldintza horiek hobetu badaitezke. Ulerbidez, pilaketa-araua maila txikiagoko hitzarmenak maila handiagokoaren baldintzak okertzeko debekua izan dadila alegia.

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

Norabide horretan parte hartu zuen ELAk 2021eko lan-erreformaren negoziazio- harremanetan euskal alderdi politiko nagusiekin eta gainerako sindikatuekin. Bere arauketa idealak, alderdi politikoen indar korrelazioari erreparatuz, bideragarritasun politiko gutxi zeukanez, lan erreformaren negoziaketa prozesuak esakintzen zuen abagunearen neurriko proposamen bat egin zuen sindikatuak. Bere helburu taktikoa 2017ko lanbide akordioaren eta etorkizuneko lanbide akordioen aplikagarritasunari 83. artikuluan segurtasun juridikoa ematea zen. Eta ez hori bakarrik, 84. artikulua moldatuz, Nafarroan lor zitezkeen erkidego-mailako hitzarmenek ere estatu-mailan egon daitezkeen hitzarmen kolektiboengan eragina izateko arauketa bermatzea, horiekiko lehentasuna aitortuz.

ELAren kalterako, baldintza politikoek ez zuten erreforma ahalbidetu 2022ko urtarrileko negoziazioetan. Edonola ere, sindikatuaren ustez, hitzarmen kolektiboen pilaketa-egoerak arautzen dituzten gatazka-arauak eta negoziazio-unitateak sortzeko xedapenak aldatuko dituen lan-erreforma bat egunerokotasun handia duen ekimena da, ezbairik gabe. Are gehiago, gaur gaurkoz ELAk parte hartzen duen negoziazio kolektiboko hamarnaka kasu bideratzeko lagungarria suertatuko litekeen erreforma litzateke zinez, bertako alderdien borondateari berme juridikoa emango liokeena hitzarmenetara heltzeko.

Confederación Empresarial Vasca[68]

Fecha: 13 de mayo de 2022.

Entrevistada: Virginia Múgica Conde, secretaria jurídica de la dirección de CONFEBASK (Departamento Jurídico y de Relaciones Laborales).

Objetivo de la entrevista: Conocer la opinión de CONFEBASK acerca de las normas de conflicto que emplea nuestro ordenamiento ju-

[68] Elkarrizketa horri buruzko informazioa gaztelaniaz jaso da, elkarrizketatua euskalduna ez zelako.

rídico para resolver las situaciones de concurrencia entre convenios colectivos, para valorar la necesidad de llevar a cabo una Reforma Laboral y su posición al respecto.

Objetivo del TFG: proponer un texto articulado de los artículos 83 y 84 TRLET reformando las normas de conflicto para resolver la concurrencia entre convenios colectivos y respondiendo a las necesidades territoriales que reflejan las realidades sociales, sindicales y empresariales del País Vasco.

Preguntas para la dinamización de la entrevista:

Generales:

1. ¿Cuál es la razón de ser de CONFEBASK?

2. ¿Cuáles son sus objetivos principales?

3. ¿Y sus herramientas más fundamentales para su labor?

Específicas:

4. ¿Qué peso juega la negociación colectiva en la actuación de CONFEBASK?

5. ¿Cuáles son sus opciones y sus límites?

6. ¿Cómo ha influido en vuestra labor la transformación de la regulación sobre la negociación colectiva en las reformas laborales?

7. ¿Cuáles son los cambios más relevantes?

8. ¿Qué opinión tiene CONFEBASK sobre la regulación actual de las normas de conflicto para situaciones de concurrencia?

9. ¿Reformar esta regulación puede ofrecer seguridad jurídica a la negociación colectiva autonómica, provincial, sectorial y de empresa en el País Vasco y otras regiones del Estado?

10. ¿Está entre vuestros objetivos a corto o medio plazo participar en negociaciones para sustentar una reforma laboral que garantice la opción de mejorar las condiciones laborales mediante convenios colectivos de menor ámbito que el estatal en caso de concurrencia?

11. ¿Es factible en términos políticos?

12. ¿Cuál es la actualidad de CONFEBASK en la participación de la negociación colectiva?

13. Por último, ¿Cuáles son las preferencias de CONFEBASK para responder la actualidad social que vivimos?

Transcripción de la entrevista:

Históricamente, la organización de la patronal en los Territorios Históricos Vascos se ha configurado provincialmente. La dictadura franquista consolidaba esta estructuración por la organización territorial del momento y el funcionamiento del sindicato vertical. Fue el periodo de la transición democrática cuando la Constitución de 1978 promovió un cambio drástico en la estructuración estatal y el reconocimiento de derechos, también en el ámbito de las relaciones laborales. Esta evolución supuso un nuevo escenario para los sindicatos que, con mayor seguridad jurídica, se reorganizaron adecuándose al nuevo escenario en transición. Las organizaciones empresariales vascas, arraigadas en sus territorios, identificaron una necesidad hasta entonces desconocida y relacionada con la nueva estructuración territorial que establecía la constitución. La creación del Gobierno Vasco suponía un nuevo interlocutor a nivel autonómico.

CONFEBASK responde a integrar y representar, en el marco de la CAV, la defensa de los intereses de las tres organizaciones patronales territoriales vascas, ADEGI, CEBEK y SEA, como interlocutor en las relaciones con el Gobierno Vasco y los sindicatos. Asimismo, es uno de los tres sujetos esenciales en la mesa de diálogo social para la concertación

de políticas públicas relacionadas con el ámbito laboral, como muestra su participación en la negociación de la reforma laboral de 2021. Además, CONFEBASK está integrada en CEOE, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

El hecho de que las organizaciones empresariales se estructuren a escala territorial, es decir, en cada provincia, ha influido en la negociación colectiva a nivel autonómico, siendo muy pocos los convenios negociados a dicho nivel y, no obstante, la gran mayoría los negociados a nivel provincial. La legitimidad de CONFEBASK para la negociación colectiva se limita al marco autonómico de relaciones laborales, y la autonomía de las patronales territoriales para negociar a nivel provincial hace que el papel que juega CONFEBASK en la negociación colectiva sea hoy en día muy limitado.

En la práctica, la negociación colectiva a nivel autonómico en la CAV es muy escasa, formada por convenios colectivos antiguos y muy relacionada a sectores estrechamente vinculados a la Administración pública, entre otros, la educación concertada y el servicio de ambulancias. Actualmente CONFEBASK no tiene firmado ningún convenio colectivo de ámbito autonómico. Cabe recordar que el artículo 88 del TRLET, permite a CONFEBASK, como organización empresarial más representativa de la CAV, negociar en sectores en los que no exista representación empresarial organizada, como en el sector de los Euskaltegis o trabajos de hogar, en los que CONFEBASK ha sido apelado por LAB en dos ocasiones en los últimos meses.

Otra de las labores fundamentales de CONFEBASK es la negociación de acuerdos interprofesionales a nivel autonómico, como muestra el alcanzado entre ELA, LAB, CCOO, UGT y CONFEBASK en 2017. Precisamente, se trata de un acuerdo producto de la evolución que ha sufrido la regulación de la negociación colectiva en el TRLET con las últimas reformas laborales.

ISSN: 2173-9102 D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

CONFEBASK identifica la reforma laboral de 1994 como la predecesora de las reformas de 2011 y 2012, que son la causa fundamental de la normativa vigente que regula la configuración de las unidades de negociación, las opciones de convenir la estructuración de la negociación colectiva en diferentes niveles de negociación y las normas de conflicto para resolver situaciones de concurrencia.

El resultado de dichas reformas fue vaciar la negociación colectiva provincial, que gozaba de preferencia aplicativa desde la reforma de 1994 y que era el nivel más activo en la CAV, mediante la preferencia que se les reconoció a los convenios estatales y autonómicos ante los convenios provinciales en el artículo 83 TRLET y la preferencia del convenio de empresa del artículo 84 TRLET, como fruto de las reformas de zapatero y Rajoy en 2011 y 2012. Estas reformas respondían por un lado a la desestructuración de la negociación colectiva producida por el principio de subsidiariedad introducido en la reforma laboral de 1994 y, por otro lado, a la necesidad de adecuarse a las consecuencias de una crisis económica desde un punto de vista de gestión de estado.

De esta manera, estas reformas son la razón fundamental del acuerdo interprofesional de 2017. La motivación de las partes, en este caso, es preservar el ámbito propio de negociación ante la estructuración estatal de la negociación colectiva. Nivel estatal que goza de preferencia aplicativa con opción de pacto prohibitorio para la negociación autonómica durante su vigencia y la capacidad de reservar exclusivamente materias concretas de negociación, vaciado de contenido la negociación colectiva a nivel autonómico y provincial.

CONFEBASK y ELA tienen abandonadas sus relaciones formales desde 2002. No obstante, cada cual desde la defensa de sus intereses e identificándose entre sí como contrapartes del conflicto social, coinciden en la necesidad de garantizar la negociación colectiva a nivel territorial.

El acuerdo interprofesional de 2017 es reflejo de esta voluntad, también sostenida por los demás sindicatos para responder a la situación producida por las últimas reformas laborales en la negociación colectiva provincial. Precisamente, CONFEBASK pretende garantizar opciones de negociación colectiva con garantías aplicativas en las provincias y en la autonomía por ser éstas su marco de actuación y territorio en el que entran en relación con los demás sujetos activos entendiendo que los convenios colectivos negociados por ellos se adecúan de mejor manera a las necesidades que derivan de la red de relaciones laborales en el País Vasco.

Por todo ello, CONFEBASK ve con buen ojo cualquier propuesta legislativa acordada por las partes que garantice la negociación colectiva provincial y territorial, aun en casos de concurrencia con convenios sectoriales estatales que se reserven materias o prohíban formar unidades de negociación a ese nivel. Comparte la necesidad de reformar el artículo 83 del TRLET para reconocerles prioridad aplicativa a los acuerdos interprofesionales ante los convenios colectivos sectoriales estatales y la reforma del artículo 84 de ese mismo cuerpo legal para regular que el principio *prior in tempore* se excepcione en el caso reconocido en el artículo 83 para los acuerdos interprofesionales.

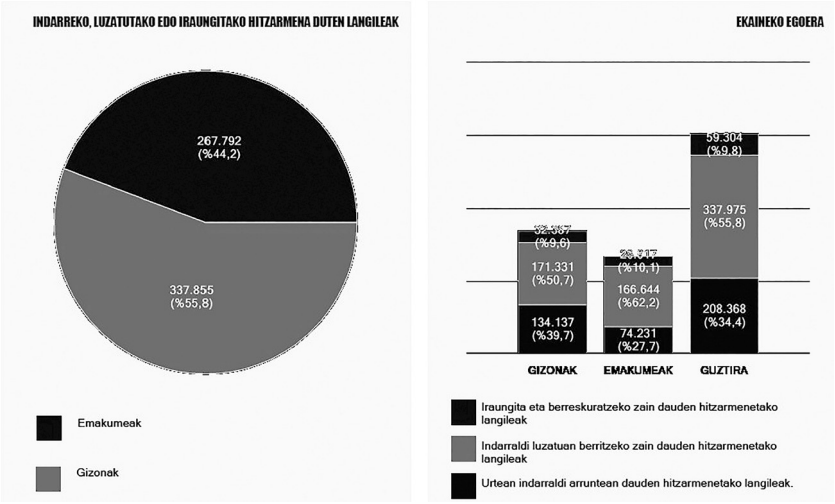
CONFEBASK entiende que su función y responsabilidad en la actualidad social supone participar activamente en el diálogo social y establecer relaciones con los sindicatos y el Gobierno Vasco para influir en las políticas públicas respondiendo a los retos que se nos presentan como sociedad. El envejecimiento acelerado de la población, la reducción de la población activa y la descoordinación entre los perfiles profesionales procedentes del sistema educativo ante las necesidades de perfiles profesionales en las empresas vascas, suponen retos importantes por abordar. De la misma manera, enfrentar los preocupantes datos del absentismo laboral y desarrollar estrategias para responder a las necesidades de empleabilidad del futuro son para CONFEBASK aspectos importantes que abordar cuanto antes.

7.2. Grafikoak

1. GRAFIKOA

HITZARMEN KOLEKTIBOEN BABESA GENERO IKUSPEGITIK

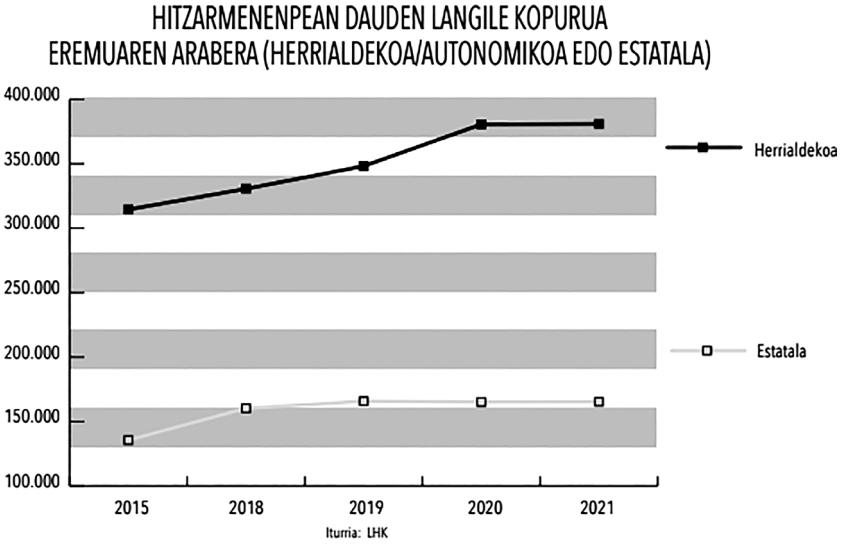
NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA (I). ERAGINPEKO LANGILEAK SEXUAREN ARABERA



***Oharra:** ikerketa lanean zehar Euskal Lurralde Historikoetako sindikalgintzaren adierazpen gehiago jasotzeko saiakera egin den arren, CCOO, UGT eta CENekin ezin izan da elkarrizketarik burutu, borondatea izanda ere, ez baita aukerarik egon agenda eta egutegi kontuengatik.

2. GRAFIKOA

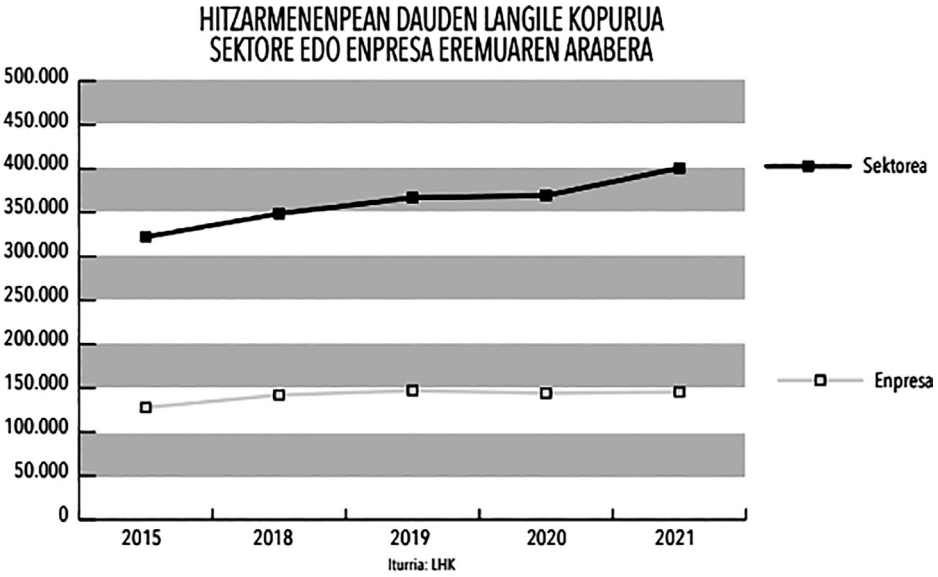
HITZARMENPEAN DAUDEN LANGILE KOPURUA SEKTORE EDO ENPRESA EREMUAREN ARABERA



ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

3. GRAFIKOA

HITZARMENPEAN DAUDEN LANGILE KOPURUA SEKTORE EDO ENPRESA EREMUAREN ARABERA



B. GRAFIKOA (Taula):

HITZARMEN KOLEKTIBOAK EAEAN 2010ETIK 2019RA

Eustat

Hitzarmen kolektiboak Euskal AEn . 2010-2019

	Hitzarmen-kopurua	Lurralde historikoak				Enpresa-kopurua
		Araba/Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Erkidegokoak	
2010	120	25	74	18	3	:
2011	135	53	50	29	3	9.035
2012	97	31	47	18	1	4.376
2013	278	55	139	76	8	10.930
2014	261	59	102	96	4	3.140
2015	192	30	82	76	4	1.963
2016	206	42	94	67	3	7.153
2017	235	53	96	78	8	3.172
2018	249	57	115	75	2	12.258
2019	216	42	98	68	8	3.989

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Lan eta Justizia Saila. Lan estatistikak

Langile erasanak	Batez besteko soldata-gehikuntza (%)	Urteko batez besteko lanaldia
32.930	2,4	1.674
106.630	2,9	1.684
38.266	2,0	1.677
116.282	0,9	1.685
53.922	0,5	1.680
35.752	0,9	1.677
74.006	1,1	1.688
47.013	1,6	1.688
128.158	1,8	1.685
49.146	1,8	1.683

ISSN: 2173-9102
D.L./L.G.: BI-1677-03
Boletín *JADO*. Bilbao. Año XVIII. Nº 31. Enero-Diciembre, 2023, pp. 169-236
JADO Aldizkaria. Bilbo. XVIII. urtea. 31 zk. 2023, Urtarrila-Abendua, 169-236 or.

C. Grafikoa:

Hitzarmen kolektiboen egoera EAEn, 2021

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA (II). HITZARMENEN SEGIMENDUA (JARRAIPENA)

INDARRALDI ARRUNTEKO HITZARMENAK URTEAN (3)

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	LURRALDE ARTEKOA	EAE (1)	EAE-N ERAGINA DUTEN ESTATU EREMUKOAK	EAE (2)	AZKEN DATUA	ESTATUA (*)	AZKEN DATUA
HITZARMEN KOPURUA										
- Enpresakoak	70	147	92	6	315	86	401	2021-06	1.678	2021-06
- Sektorekoak	4	6	7	3	20	41	61		453	
- Guztira	74	153	99	9	335	127	462		2.131	
ERAGINPEKO LANGILEAK									(milaketan)	
- Enpresakoak	6.718	16.889	9.664	472	33.743	16.696	50.439		301,9	
- Sektorekoak	4.570	45.840	47.535	19.931	117.876	40.053	157.929		4.397,3	
- Guztira	11.288	62.729	57.199	20.403	151.619	56.749	208.368		4.699,3	

URTEAN ERREGISTRATUTAKO HITZARMENAK

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	LURRALDE ARTEKOA	EAE (1)	EAE-N ERAGINA DUTEN ESTATU EREMUKOAK	EAE (2)	AZKEN DATUA
HITZARMEN KOPURUA								
- Enpresakoak	16	33	22	3	74	20	94	2021-06
- Sektorekoak	2	2	2	1	7	9	16	
- Guztira	18	35	24	4	81	29	110	
ERAGINPEKO LANGILEAK								
- Enpresakoak	1.326	4.285	1.063	276	6.950	4.506	11.456	
- Sektorekoak	1.671	189	1.987	13.726	17.573	14.635	32.208	
- Guztira	2.997	4.474	3.050	14.002	24.523	19.141	43.664	

(1) EAEn erregistratutako hitzarmen kolektiboak.
(2) EAEn eragina duten hitzarmen kolektiboak, hau da, EAEn erregistratutakoak eta EAEn eragina duten estatu eremukoak.
(3) Indarraldi arrunta duten hitzarmenak, abian dagoen urterako espresuki indarrean dauden hitzarmenak dira.
(*) Estatu eremuko hitzarmen hauei buruzko informazioa 2021eko ekaina arte jasotakoa da; hitzarmenak dagokien urtean errigistratu ziren eta ondore ekonomiko ezagunak dituzte.

Iturria: Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioa; Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Enplegu Saila; LHK-k prestatua.