

Edificio de Las Encinas / Arteak eraikina
Campus de Arrosadia / Arrosadiko Campusa
31006 - Pamplona-Iruñea
Tel. (+34) (+34) 948 16 6203
facultad.cienciasjuridicas@unavarra.es

**IKASGAIEN AMAIERAKO LANA / TRABAJO FIN DE ESTUDIOS
ZUZENBIDEA / DERECHO**

.....

**NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN ALDATEKAK 2021/32 ERREGE
DEKRETU-LEGEKO LAN-ERREFORMAN**

Asier Chaparro Caceres

ZUZENDARIA/DIRECTOR

Julen Llorens Espada

Pamplona / Iruñea

2023ko maiatzaren 18a

LABURPENA: Ondorengo ikerketak, 2021/32 Errege Dekretu- Legeko lan-erreformak jasandako bilakaera aztertzea du helburu, zehazki negoziazio kolektiboaren arloan. Lan-erreforma honek, aldaketa garrantzitsuak egin ditu lehen indarrean zegoen araudian, batik bat, Langileen Estatutuan. Bereziki hausnarketa hau, lan arloaren ikuspuntutik hiru ataletan bereiziko da, alde batetik, hitzarmen kolektiboen “aurrera eragina” bestetik, enpresa hitzarmen kolektiboaren lehentasuna eta azkenik, zerbitzu anitzeko enpresei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa. Horretarako, abiapuntu bezala 2012. urteko lan-erreforma egongo da, 2021. urtekoaren berrikuntzekin alderatuz. Hori dela eta, atal bakoitzean alderdi interesgarrienak jorratuko dira legegintza-aldaketaren benetako garrantzia ulertzen saiatuz.

HITZ GAKOAK: *Langileen Estatutua, Hitzarmen kolektiboa, Lan-erreforma, Negoziazio-kolektiboa, Langileak.*

RESUMEN: El estudio posterior tiene como objetivo analizar la evolución sufrida por la reforma laboral del Real Decreto-Ley 2021/32, en concreto en materia de negociación colectiva. Esta reforma laboral ha introducido importantes modificaciones en la normativa anteriormente vigente, en especial en el Estatuto de los Trabajadores. Sobre todo, esta reflexión, desde el punto de vista laboral, estará diferenciada en tres apartados, por un lado, la ultraactividad, por otro lado, la prioridad aplicativa del convenio de empresa y, por último, el convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios. Por eso, se partirá de la reforma laboral del año 2012 respecto a las novedades introducidas en la reforma de 2021. Para ello, en cada apartado se abordarán los aspectos más interesantes tratando de comprender la verdadera importancia del cambio legislativo.

PALABRAS CLAVE: *Estatuto de los Trabajadores, Convenio colectivo, Reforma Laboral, Negociación colectiva, Personas trabajadoras.*

ABSTRACT: The subsequent study aims to analyse the evolution of the labour reform of Royal Decree-Law 2021/32, specifically around collective negotiation. This labour reform has introduced important modifications in the regulations previously in force, especially in the Workers' Statute. Above all, this reflection, from the labour point of view, will be divided into three sections, on the one hand, the ultra-activity, on the other hand, the priority of application of the company agreement and, finally, the collective

agreement applicable to multi-service companies. For this reason, the starting point will be the 2012 labour reform with respect to the new features introduced in the 2021 reform. To this end, each section will address the most interesting aspects to understand the true importance of the legislative change.

KEY WORDS: *Worker's Statute, Collective bargaining agreement, Labour reform, Collective negotiation, Working individuals.*

LABURBILDURAK

AGE	Auzitegi Gorenaren Epaia
ANE	Auzitegi Nagusiaren Epaia/ Auzitegi Nazionalaren Epaia
ART	Artikulua
EDL	Errege Dekretu- Legea
EK	Espainiar Konstituzioa
ERR	Errekurtsoa
LE	Langileen Estatutua
NLA	Nafarroako Lan Auzitegia
ORR	Orrialdea(k)

AURKIBIDEA

I. HITZARMEN KOLEKTIBOAREN KONTZEPTUAREN HURBILKETA LABURRA: KOORDINAZIOA ETA ASPEKTU NAGUSIAK	9
II. HITZARMEN KOLEKTIBOEN SALAKETA	10
III. AURRERA ERAGINA	11
1. Iraunaldia 2012ko lan -erreforman	12
1.2.) Langileen Estatutuko 86.3 Artikuluak planteatzen zituen arazoak	13
2. Langileen estatutuaren 86.4 artikularen idazketa berria 2021/32 Errege Dekretuko lan- erreforman.....	15
2.1.) Aurrera eraginaren berreskurapen mugagabea	15
2.2.)Pizgarri estrajudizialak salaketa jarri eta lehen urtearen ondoren	16
2.2.1.) <i>Bitartekaritza prozesuei men egiteko betebeharra</i>	18
2.2.2.) <i>Borondatezko arbitraje-prozedurei men egitea</i>	19
IV. ENPRESA HITZARMEN KOLEKTIBOAREN LEHENTASUNA ..	19
1. Kontzeptua	19
2. Lehentasunaren islada doktrina judizialean: Nafarroako Justizia Auzitegi Nagusiaren 220/2014 Epaia	20
3. <i>Ad hoc</i> komisioak eta negoziaketa prozedura	22
4. Erreforma bat bideratzeko arrazoiak	23
5. Hitzarmen konkurrentziaren arau orokorraren mantentzea	24
5.1.) Hitzarmenen kolektiboen aplikagarritasuna	25
6. Soldata-arloan enpresa hitzarmena aplikatzeko prebalentziaren amaiera	26
6.1.) 2021eko erreformaren iragankortasuna	27

6.2.) Erregulazio berriaren ondorioak	29
V. APLIKAZIOZKOA DEN HITZARMEN KOLEKTIBOA ZERBITZU ANITZEKO ENPRESETAN	30
1. Kontrata eta azpikontraten kontzeptua	30
2. Kontratak eta langileak zuzenean lagatzearen arteko ezberdintasuna	31
3. Zerbitzu anitzeko enpresen egoera 2012ko lan-erreforman	32
4. Langileen Estatutuko 42. artikulua helburu eta berrikuntzak	33
5. Aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren zehaztapena kontratatetan	35
5.1.) Enpresak garatutako ekoizpen-jardueraren azterketa	35
5.2.) Langileek zerbitzuak prestatzen duten tokia.....	35
6. Langileen Estatutuko 42.6 artikulua idazketa berria	36
6.1.) Arau orokorraren aplikazioa	38
6.2.) Langileen Estatutuko 42.6 artikulua lehenengo salbuespena arau orokorra aplikatzerakoan.	39
6.3.) Bigarren salbuespena, enpresa kontratista beraren hitzarmena aplikatzea	40
VI. ONDORIOAK.....	41
VII. KONTSULTATUTAKO ITURRIAK	44
1) Doktrina	44
2) Ebazpen judizialak	47

I. HITZARMEN KOLEKTIBOAREN KONTZEPTUAREN HURBILKETA LABURRA: KOORDINAZIOA ETA ASPEKTU NAGUSIAK

Garrantzitsua da egokitu zaigun gaia ulertzeko jakitea zer den hitzarmen kolektibo bat eta honela defini dezakegu; langileen ordezkariak eta enpresaburuek hartutako itun edo akordioa da, lan-harremanak arautzea helburu izanik, dagokion aplikazio-eremuan¹. Aipatzekoa da ere, negoziazio kolektiborako eskubidearen adierazpena ere badela. Negoziazio kolektiboa aldiz, EK-aren 37. artikuluan aipatzen den bezala, eskubide bat da “*Legeak garrantzizko du entpresari eta langileen ordezkarien lankide amankomunen negoziaketa, baita hitzarmenen indar elkartua ere*”.

Bestalde, ez dugu nahastu behar hitzarmen kolektibo bat eta lan-kontratu baten arteko desberdintasuna. Ideia hau hobeto ulertzeko, komeni da jakitea hitzarmen kolektiboek eraginkortasun zuzena dutela Espainiar ordenamendu juridikoan, hau da, ez da beharrezkoa aldebakarreko hitzarmen-adierazpena egitea “*erga omnes*” efektua izateko edo beste modu batera esanda, langilearen eta enpresaburuaren gaineko eskubideak eta betebeharrak sor ditzan. Honi lotuta, hierarkia printzipio bat dagoela esan genezake, lan-kontratu batek ezin duelako hitzarmen kolektibo baten aurkako baldintzak ezarri ezta hitzarmena indargabetu. Horrenbestez, hitzarmen kolektiboak kontratuen gainean ditugun iturri juridikoak dira eta lan kontratuak aldiz, beherago daude eta azken hauen xedapenak hobetzea helburu dute.

Iturri hauen eragin pertsonalari dagokionez, hitzarmen kolektiboak ikusi dugun moduan “*erga omnes*” efektua duten heinean, lan-kontratuak aldiz, sinatzen dutenekiko efektua sortzen du soilik². Hala ere, nahiz eta biak akordio bat eskatzen duten, lan-kontratu batean langileak bere borondatez prestatzen ditu bere zerbitzuak betiere ordainsari baten truke, enpresaburu baten zuzendaritza eta antolaketa esparruaren barruan, halabaina, hitzarmen kolektiboa aldean arteko akordio bat da non lan baldintzak ezartzen diren bere aplikaziozko esparruaren barruan dauden langile guztiekiko.

¹ FABREGAT MONFORT G. “El convenio colectivo, concepto y clases”, Tirant Online.

² ERRANDONEA ULAZIA, E., FOTINOPOULOU BASURKO, O., LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E., LOPEZ RUBIA, M.E., MARTINEZ GAYOSO, N., RODRIGUEZ ROMERO, R.M., FOTINOPOULOU BASURKO, O (Zuz), *Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko ikasgaiak*, Euskal Herriko Unibertsitatea, Bilbo, 2020, 41.orr.

II. HITZARMEN KOLEKTIBOEN SALAKETA.

Espania , hitzarmen kolektibo altuenen bataz besteko iraupenak dituzten herrialdeen artean kokatu izan da, zehazki, 2,5 urte ingurukoak, Iparraldeko herrialdeetatik gertu egonik. Izan ere, hitzarmenen estatistika horiek ez dira nahikoak izan jakiteko iraupen horren zati bat alderdiek egokitzat jotzen duten iraupena eta “aurrera eragina” ezartzeko duten gaitasunaren ondorio dela jakiteko. Gure estatuan gehiengoaren aukera bi urteko iraualdia da, bi arrazoientatik, urte anitzeko hitzarmen kolektiboak gehiengodunak bihurtu direlako gure ordenamendu juridikoan, urte batekoak gutxiengodunak bilakatuz eta hitzarmen gehienak indarrean sartu eta bi urte igarota berrikusten direlako³.

Jakin beharra dugu, hitzarmen kolektibo batek behin bere itundutako iraualdia amaituta, ondorioak uzteari utz diezaion, espresuki salatua izan behar dela. Momentu hartatik aurrera, alderdiek askatasuna dute hitzarmenaren denbora-alderdiak arautzeko, eta horrek aukera ematen du, berriz ere, salaketa egiteko modua eta baldintzak zehazteko, bai eta salaketaren gutxienerako aurreabisu epea finkatzeko ere⁴.

Langileen Estatutuko 86.2 artikuluari erreparatuz gero, “*Kontrako itunik ez badago, urtetik urtera luzatuko dira hitzarmen kolektiboak, alderdiek berariazko salaketarik egiten ez badute*”⁵. Beraz, ikusi dezakegu hitzarmen kolektiboa indarrik gabe utzi ahal dela alde negoziatzaileen akordio batengatik eta bere kasuan, behin iraualdi epea iritsita zuzenean ulertuko da hitzarmen kolektiboa salatu dela. Eredu moduan eta aipu eginez Gaztela eta Leongo etxez-etxeko laguntzaren jarduerarako hitzarmen kolektiboari, hauteman dezakegu aurrean aipatutakoa, bere 5. artikulua dio “*El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes a la finalización de su vigencia. No obstante, permanecerá en vigor en su totalidad hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya*”⁶.

Salaketaren formari dagokionez, eta hala dio Langileen Estatutuaren 85.3. artikulua, hitzarmen kolektiboek eduki minimo bat izan behar dute; alde batetik, pertsona, funtzio lurralde eta denbora eremu bat, bestetik, hitzarmena salatze modua eta baldintzak,

³ MERCADER UGUINA J. R., “La aplicación práctica de la reforma laboral”, GARCIA-PERROTE ESCARTIN. I. Y MERCADER UGUINA J.R. (Dir), *Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos 4/2013 y 5/2013*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2013, 318. orr.

⁴ GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*. Cinca, Madrid, 2022, 192. orr.

⁵ 86.2 artikuluari erreferentzia. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.

⁶ Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad, Boletín Oficial de Castilla y León, 2023ko martxoaren 29koa, 78000235012003 kodea.

era berean, batzorde paritario baten izendapena eta azkenik, L.E 82.3 artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzeko sor daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko prozedurak. Izan ere, ez da zertan idatziz izan behar, ahoz egindako salaketa batek ere balio du. Praktikan hitzarmen kolektiboek ezartzen dute salaketa idatziz egitea, baina horrek ez du esan nahi ahoz egindako salaketa batek baliagarria ez denik.

Salaketa modu ohikoena kasu askotan, espresuki egindakoa da. Honekin, hitzarmen kolektiboak berak salatzen du, bere iraupen-epa amaitzen den egunean. Era berean, posible da aldeen arteko akordio bat egotea eta hitzarmenaren indarraldia amaitutzat jotzea, isileko erabakia bezala ezagutzen dena ⁷.

III. AURRERA ERAGINA

2012. urtera arte behintzat, Espainiako Hitzarmen Kolektiboak enpresa eta langile gehienei aplikatzen zitzaizkien eta horrek gure negoziazioaren estaldura-tasa handia bermatzen zuen. Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioaren estatistikei erreparatuz gero, ikusi dezakegu 2012. urteko azaroaren 30era arte, 2.002 hitzarmen kolektibo sinatu zirela 655.758 enpresa eta 5.793.459 langile barneratzen zituztenak, horietako %73,1 enpresakoak ziren eta %9,2 langileri eragiten zien. Gainerako %26,9a, berriz, enpresaz gaindiko hitzarmenei zegokien eta langileen %90,8a barneratzen zituen⁸. Hala ere, estaldura hori bermatzeko lege-elementu garrantzitsu bat zegoen, salatutako hitzarmenen nahitaezko luzapena zehazki. Luzapen horrekin, hitzarmen kolektiboari behin salatuta indarraldian jarraitzeko gaitasuna ematen zitzaion. Salatutako hitzarmenaren indarraldi luzatu hori da, beraz, “aurrera eragina”⁹. Beste modu batera esanda, negoziazio bidean dauden hitzarmen guztiei aurrekoa salatua izan den momentutik akordio berri bat lortu bitartean, indarrean jarraitzeko araua aplikatzeari deritzo¹⁰.

Behin hau esanda, “aurrera eragina” deritzon mekanismo honen bitartez behin hitzarmena bere amaierara iritsita, lortzen da aplikatzen jarraitzea eta orduan, ekiditen da langileok hitzarmenik gabe gelditzea. Oso garrantzitsua da azken datu hau, langileak

⁷ GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*. Cinca, Madrid, 2022, 192. orr.

⁸ Estadística de convenios colectivos de trabajo (CCT). <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/cct12NovAv/ANE/resumen.htm>

⁹ ALFONSO MELLADO, C.L *La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral*. Bomarzo, Albacete, 2015, 15. orr.

¹⁰ ROJO TORRECILLA, E. “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 467, 90. orr.

hitzarmenik gabe gelditzen ez direnen heinean, hitzartutako eskubide horiek mantentzen direlako.

1. Iraunaldia 2012ko lan-erreforman

Hitzarmen kolektiboen iraunaldien harira, 2012ko lan-erreforma baino lehen, komeni da aipatzea bazeudela kasuak non lan-baldintzak ez ziren egokienak¹¹ eta negoziazioan zehar elkar ulertzeko zailtasunengatik, batik bat, hitzarmen kolektiboak urte luzez aplikagarri izaten jarraitzen ziren. Beste kasu askotan, negoziazioak amaigabeak izaten ziren eta horrek deserosotasun bai segurtasun eza suposatzen zuen langileengan bai subjektu negoziatzaileen artean.

Behin hau esanda, Langileen Estatutuko 86.3. artikulua jasotzen zuen 2012ko lan-erreformaren helburua, honako hau zen, hitzarmen kolektiboaren birnegotziazioa honen amaierara iritsi baino lehen egitea, hitzarmen osoa salatu beharrik gabe, prozesu lasai eta orekatu bat sustatuz, gatazkak alde batera utziz. Gainera, hori posible izan ezean, hau da, bukaerara iritsi baino lehenago akordio bat lortu, hitzarmenaren “aurrera eragina” urte batera mugatu zen lan-baldintzen petrifikazioa ekiditeko eta akordio birnegotziazioa gehiegi luza ez zezan¹².

Gure ordenamendu juridikoak, hitzarmen kolektiboaren ondorioak zehazteko araubide juridiko berezi bat aurreikusten du bere amaiera iragartzen denetik. Arlo honetako berezitasuna, salatutako hitzarmenaren iraunaldi luzatuan¹³ aurki dezakegu, hau da, “aurrera eragina”.

1.1.) Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua

2012ko lan-erreformari begira, garrantzitsua da Langileen Estatutuko 86.3. artikuluari azterketa sakon bat egitea eta horretarako jakin behar dugu zer zioen artikulua honek “ *Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior*

¹¹ ROCHA SANCHEZ, F. “Conclusiones”, en *Cuadernos de acción sindical*, 2016, págs. 44 y ss.

¹² CASAS BAAMONDE, M.E. “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Universidad Complutense de Madrid*, 9. orr.

¹³ MERCADER UGUINA J. R., “La aplicación práctica de la reforma laboral”, GARCIA-PERROTE ESCARTIN. I. Y MERCADER UGUINA J.R. (Dir), *Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos 4/2013 y 5/2013*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2013, 318. orr.

que fuera de aplicación ¹⁴. Behin artikulua hau irakurrita esan dezakegu, “aurrera eraginaren” “ultraactividad” amaiera izan zela arreta eta polemika gehien erakarri zuen 2012ko erreformaren aldaketetako bat. Erreforma honen ondoren, hitzarmen kolektiboa urtebetez egonen zen indarrean akordiorik egon ezean eta, urte hori amaitzean akordio batetara ez baldin baziren iristen, hitzarmen kolektiboa aplikatzeari uzten zioten eta goragoko mailako hitzarmena aplikatzen zuten ¹⁵.

1.2.) Langileen Estatutuko 86.3 Artikulua planteatzen zituen arazoak

Nahiz eta lan-erreforma ikuspuntu orokor batetik egokia eta eraginkorra zirudien, bestelako arazoak planteatzen zituen, besteak beste, goragoko mailako hitzarmen bat ez egotekotan airean gelditzen ziren langileen lan eskubideak edota bi hitzarmen kolektibo edo gehiago baldin bazeuden aplikatu beharrekoa ez zegoen argi kasu askotan, ezta hitzarmenaren indarraldia noiz iristen zen amaierara ere.

Beraz, ikusi dezakegu artikulua horrek zalantza gehiegi suertatzen zituela. Lehenengo galderari erreparatuta esan beharra dugu, konparatutako beste errealitate batzuetan ez bezala, adibidez, Frantziakoan, gure araudiak ez zuela berariazko erantzunik aurreikusten goragoko mailako hitzarmen kolektibo aplikagarririk ez zegoen egoeratarako. Gure ohiko errealitatean, ez dira ez-ohikoak jarduera sektoreetan sartuta dauden eta erreferentziazko sektore-hitzarmenik ez duten enpresak, eta erreforma honekin lege-hutsuneak ageriagoak bilakatu ziren. Hau guztiari irtenbide bat bilatzeko hainbat antzezpen zeuden.

Sektoreko hitzarmen aplikagarririk ezean, banaka itundutako lan- kontratua aplikatu beharko zen eta enpresaburuak bere kabuz langile bakoitzari edo kolektiboki emandako baldintza hobekin batera. Hitzarmen kolektiboa ez egoteak, suposatzen du aplikatzea legea soilik eta bere kasuan langilearekin edo langileekin aitortutako baldintza unilateralak. Era berean, planteatzen zen ere ezin zela posible hitzarmen kolektibo batek bere eraginkortasuna galtzea, autonomia kolektiboak berak beste irtenbide batzuk bilatu gabe. Horrenbestez, proposatzen zen hitzarmena eraginkortasun orokorrik gabe uztea, baina mantentzea eraginkortasun mugatu bat behintzat lehendik hitzarmen kolektibo hori aplikatzen zutenentzat. Azken honi, hitzarmen kolektiboaren kontraktualizazioa deritzo eta honen bitartez langilearen eskubideak lan-kontratuan erregulatuta dauden heinean, hitzarmenaren

¹⁴ 86.3 artikuluar erreferentzia. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.

¹⁵ MALO, M.A. “Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva”, en *Cuadernos de información económica y economía y finanzas españolas*, núm. 246, 3.orr.

“aurrera eragina” amaitzen den unean dauden alderdien edozein eskubide eta betebeharrak ez dira momentu horretan desagertzen, eskubide horiek kontraktualizatuak zeudelako une hartatik bertatik¹⁶.

Bestalde, mahaigaineratzen zen ea epaileak ohiko estaldurarik ez zuen harreman baten aurrean egonda, aurretik aplikagarriak ziren hitzarmenak aplika zitezkeen. Honako hau ez zen posible, epailearen esku-hartze horrek negoziazio prozesu orotan dirauen interesen aurka joaten baitzen.

Azkenik, bere aldeko argudio gehien zituen irtenbidea, legez edo erregelamenduz beharrezko edo ordezkoko eskubide gisa konfiguratutako lan-baldintzak aplikatzea zen, esate baterako, Langileen Estatutua. Dakigunez, “aurrera eraginak” L.E. 86.3. artikuluan suposatzen zuen, hitzarmen kolektiboan ezarritako arau-klausula guztien galera, zehazki lan-baldintzei begiratuta.

Beraz, honekin guztiarekin, soldata-baldintzak, lanbide-egitura, lan-denbora, atsedenaldiak edo baimenak, diziplina-araubideak eta gainerakoak galtzea zekarren¹⁷. Azken argudio hau zentzuzkoena zirudien, lege hutsuneak ekiditeko, hain zuzen ere.

1.3.) 2012ko lan-erreforma indarrean sartu aurretik salatutako hitzarmen kolektiboen egoera

Arazo gehigarri bat zen 2012/3 lan-erreforma sartu aurretik, salatutako hitzarmenekin gertatzen zena. Lege honen Laugarren xedapen iragankorra zioen moduan, hitzarmen kolektiboek indarra galtzen zuten Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan arautzen zen kasua ematen baldin bazen, zehazki, lege bera indarrean jarri eta urtebetera. Honek guztiak, gatazka handiak sortzen zituen baita negoziazio kolektiboaren funtzioen aurkako eraso handia ere¹⁸. Eraso horri konponbide bat bilatzeko hainbat egoera desberdin planteatu ziren. Jarraian ikusiko dugun moduan hiru egoera azpimarratu ahal ziren.

Alde batetik, salaketa kasurako ezer aurreikusi eta epemuga iristean beste baten ordezkatuak izan ez zirenak zeuden. Kasu honetan, legezko-konponbidea erabatekoa, eta ulertzen zen 2012/3 Legea indarrean sartu eta urtebetera indarraldia galtzen zutela. Izan

¹⁶ AGE, (RJ/2014/6638 err.), 2014/12/22.

¹⁷ MERCADER UGUINA J. R., “La aplicación práctica de la reforma laboral”, GARCIA-PERROTE ESCARTIN. I. Y MERCADER UGUINA J.R. (Dir), *Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos 4/2013 y 5/2013*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2013, 328. orr.

¹⁸ ALFONSO MELLADO, C.L. “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, ALFONSO MELLADO, C.I Y RODRÍGUEZ PASTOR. G.E. (Dir), *Reforma laboral 2012, últimas reformas laborales de la Seguridad Social*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, 39. orr.

ere, posible zen aldeek beste zerbait adostea eta egoera horretan, hitzartutakoa aplikatu beharko zen.

Era berean, aurkitzen ziren hitzarmenak, egoera honen aurrean, legezko xedapenak aplikatuko zituztela adierazten zutenak. Kasu honetan, legezko-konponbidea erabatekoa ere eta ondorioa berdina zen, hau da, indarraldia galtzen zuten 2012/3 Legea indarrean sartu eta urtebetera.

Bestalde, aipatutako egoera ematen zen kasuetarako, hitzarmen batzuk nabarmentzen zuten zer gertatzen zen haien edukiarekin. Irtenbidea, hitzarmen kolektiboan bertan aurreikusitakoa ezarritako baldintzetan aplikatzea zen¹⁹.

Laburbilduz, lehenengo bi kasuetan konponbidea berdina zen, hots, indarraldia galtzen zuten 2012/3 Lege- erreforma indarrean sartu eta urte bat igarota. Beraz, lege-hutsunea presente zegoen eta horrek polemika handia sortzen zuen. Bestean aldiz, hitzarmenean berean ezarritako baldintzak aplikatzen zituzten, ondorioz, lege-hutsunea hein txiki batean gutxiagotzen zen betiere kasu azken egoera hau ematen baldin bazen.

2. Langileen estatutuaren 86.4 artikulua idazketa berria 2021/32 Errege Dekretuko lan- erreforman.

2.1.) Aurrera eraginaren berreskurapen mugagabea

2021/32 Errege Dekretuko lan-erreformak, negozio kolektiboaren arkitektura birformulatzeraz dator. Dakigunez, hitzarmen kolektibo laneko berregite-sistema osoaren funtsezko nerbio da, horrenbestez, haren arkitektura osatzen duten piezen edozein aldaketak zenbait ondorio ekartzen ditu berarekin.

Langileen Estatutuko 86.3 artikuluko lehenengo eta bigarren atalak ukigabe gelditzen dira. Aldiz, hirugarren atalean aldaketak egonen dira eta laugarrena, orain bosgarrena bilakatzen da, baina garrantzitsuena aldaketa hauetan 86.4 artikulua sorrarera da. Honela dio artikulua berri honek: “ *en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo* ”²⁰.

¹⁹ ALFONSO MELLADO, C. L. *La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral*. Bomarzo, Albacete, 2015, 35. orr.

²⁰ 86.4 artikulua erreferentzia. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 31/12/2011

Aurreko erregulazioan ez bezala, goiko artikuluko azken paragrafo berriaz geroztik, hitzarmen kolektiboak ez du indarraldia galduko aurrera eragin epea igarota, betiere alderdiek kontrakoa adostu ez badute²¹. “Aurrera eragina” arautzeko askatasun zabal horren bitartez, hitzarmen kolektiboko alderdiek erabaki dezakete erabat baztertzea, eduki osora zabaltzea, eduki horren zati batera mugatzea, denbora-muga bati lotzea, ultra aktiboa ordezkatzeko duen hitzarmen kolektibo berria sinatu eta indarrean sartu arte mantentzea etab²².

Alderdiek luzatutako edukiren bat edo batzuk aldatzeko akordio partzialak hartu ahal izango dituzte, itundutako indarraldia amaitu ondoren sektorean edo enpresan jarduera garatzeko baldintzetara edukitzeko. Azken hauek, aldeek adostutako iraunaldia izango dute, horrenbestez, oso garrantzitsua da subjektu kolektiboek, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan ezarritako termino eta baldintzen xedapen- izaera eta domeinu osoa izatea.

Aipatu beharra dago, gaiari buruzko erregimen konbentzionalik ez badago, arau orokorra izango da hitzarmen kolektiboaren “aurrera eragina” mugagabe mantentzea. Era berean, negoziazio prozesua akordiorik lortu gabe igaro bada, hitzarmen kolektiboak artikuluko honen bidez, indarrean jarraitzeko ahalmena izango du²³. Honen bitartez, hitzarmen kolektibo batek nahiz eta bere iraunaldia amaitu duen, ez du langileen babesgabetasuna sortuko. “Aurrera eraginaren” egungo arauak hitzarmeneko klausulei eusten die beste bat negoziatzen den bitartean, eta indarraldia amaitu zaion hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen arau-hutsuneak gainditzen ditu²⁴.

2.2.)Pizgarri estrajudizialak salaketa jarri eta lehen urtearen ondoren

Kontuan izan beharrekoa da, salaketa, kontratuari jarraipena eman ez zaiola adierazten duen jakinarazpen- egintza hutsa dela. Beraz, behin hitzarmen kolektiboaren

²¹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (11 de enero de 2022). Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021): valoraciones críticas sobre su impacto en la negociación colectiva (prioridad aplicativa y ultraactividad). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/2022/01/11/nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-valoraciones-criticas-sobre-su-impacto-en-la-negociacion-colectiva-prioridad-aplicativa-y-ultraactividad/>

²² GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*. Cinca, Madrid, 2022, 194. orr.

²³ MERCADER UGUINA, J.R “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, GOERLIC PESET, J.M, MERCADER UGUINA, J.R Y DE LA PUEBLA PINILLA, A (Dir), *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 295. orr.

²⁴ MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral de 2021”, *Briefs de la AEDTSS*, 2022.

salaketa emanda, kontrako alderdiari gaztigatzen ari zaio adostutako epeak akordioaren eraginkortasun eza eragingo duela.

Langileen Estatutuaren 86.4 artikulua aldi berean badio, *“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.*

*Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”*²⁵. Beraz, behin urte bat igarota salaketa eman denetik, bitartekaritza eta arbitraje prozedurak aktibatuko dira, betiere ez baldin bada hitzarmen kolektibo berri bat akordatu.

2.2.1.) Bitartekaritza prozesuei men egiteko betebeharra

Bitartekaritza prozedurak negoziazio prozesuan zehar sor litezkeen negoziazio-blokeo egoerarako irteera bideak bilatzea du helburu. 2021/32-ko lan-erreformarekin derrigorrezko izaera ematen zaio prozesaketa honi, aurreko erregulazioan ez bezala²⁶. Institutu honi esleitutako eginkizun nagusia gatazkan dauden alderdiek askatasunez onartzen dituzten justizia eta ekitate arrazoietan oinarritutako konponbideak proposatzea da. Bitartekaria hirugarren bat edo batzuk dira, eta proposamenak egiteko ahalmena dute. Izan ere, ez dute ebazteko gaitasunik, azken batean gatazka-egoera konpontzea gatazkan dauden aldeek bitartekariaren proposamena onartzearen mende baitago²⁷.

Bestalde, zalantzak sortzen dira irismen honekin lotuta, batetik, nola artikulatu beharko litzateke inperatibitate hori eta bestetik, judizioz kanpoko sistemek prozedura betetzeko esku hartu ahal izango duten moduari begira. Judizioz kanpoko sistemetan ez

²⁵ 86.4 artikuluari erreferentzia. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 31/12/2021.

²⁶ MERCADER UGUINA, J.R “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, GOERLIC PESET, J.M, MERCADER UGUINA, J.R Y DE LA PUEBLA PINILLA, A (Dir), *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 297. orr.

²⁷ ÁLVAREZ ALARCÓN, A. *Abogacía, Graduados Sociales y Proceso Laboral*. Tirant online Valencia, 2019, 9. orr.

dago araurik ofizioz bultzatzeko gaitasuna ematen dienik, hau da, egitate hau emango da legitimazioa duen alderdietako batek eskatzen duenean²⁸. Honelako egoerak ematen direla baieztatzeko adibide moduan, aseguru pribatuen bitartekaritzaren sektoreko estatu mailako lan-hitzarmen kolektiboa aztertu dugu, zehazki 3. artikulua, non dioen “*Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por tres meses adicionales el citado periodo de negociación. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes*”²⁹. Urte bat pasata akordiorik lortu gabe hitzarmen kolektibo honen iraunaldia 3 hilabetez luzatuko da baina momentu hartatik aurrera aldeek bitartekaritza prozesuetara joko dute dauden desadostasunak konpontzeko. Hitzarmenaren arabera bitartekaritza prozesu hau modu batekoa edo bestekoa izango da, guk eredutzat hartu dugu aipatutakoa.

Nafarroaren kasuan, Nafarroako lan-gatazkak konpontzeko judizioz kanpoko prozedurak ditugu, Nafarroako Lan Epaitegia edo Auzitegiaren bitartez ebazten direnak. NLA erakunde paritarioa da, 1995eko ekainaren 8ko Lan Harremani buruzko Nafarroako Sektore Arteko Akordioa sinatu zuten sindikatu eta enpresa-erakundea esanguratsuenak erdibana eratua³⁰. ASAC delako hori ordea, Estatu-mailan edo sistema berezi hau ez duten autonomia-erkidegoetan erabiltzen da.

2.2.2.) Borondatezko arbitraje-prozedurei men egitea

Lehen ikusi dugun moduan, aldean arteko akordio espresu bat egonez gero, alderdiek arbitraje-prozeduren mende jarriko dira. Lan-gatazkak konpontzeko beste judizioz kanpoko bide gisa dugu arbitrajea eta honen arabera, epaia emateko konpromezua hartzen duten alderdiek hirugarren kide bati agintzen diote laudo gisa ebazteko. Laudo hori zuzenbidezkoa eta ekitatezkoa izango da, gatazkan dauden alderdiek aldez aurretik erabakitakoaren arabera³¹. Prozedura honek ezinbesteko ezaugarri bat eskatzen du, borondatea. Egitate honetara jotzeko, berariaz adierazi beharko da bi alderdiek arbitraje-

²⁸ MERCADER UGUINA, J.R “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, GOERLIC PESET, J.M, MERCADER UGUINA, J.R Y DE LA PUEBLA PINILLA, A (Dir), *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 297. orr.

²⁹ Convenio colectivo estatal, para las empresas de mediación de seguros privados, Boletín Oficial del Estado, 2019ko martxoaren 23koa, 99000165011987 kodea.

³⁰ Resolución, núm. 15, BON, 23 de enero de 2014.

³¹ ÁLVAREZ ALARCÓN, A. Abogacía, Graduados Sociales y Proceso Laboral. Tirant online, 2019, 9. orr.

laudoaren mende jartzeko borondatea dutela eta aldi berean, errespetatu beharko dute laudoaren derrigorrezko izaera³².

Adibide bezala, ostalaritzaren hitzarmen kolektiboa Nafarroan xedatzen du bere 3. artikuluan “2024ko abenduaren 31ra iritsiz gero, Hitzarmen Kolektibo berriari buruzko akordiorik lortu gabe, alderdiek Nafarroako Lan Auzitegian aurkeztuko dituzte beren desadostasunak, nahitaezko arbitrajearen pean³³. Kasu honetan, alde zuzenetik akordatu denez Nafarroako Lan Auzitegira joko dutela, ez da bitartekaritza prozesu bat emango, alderdiek finkatutako borondate horrengatik, hain zuzen ere.

IV. ENPRESA HITZARMEN KOLEKTIBOAREN LEHENTASUNA

1. Kontzeptua

2012ko lan- erreforman gehien gaitzetsi zen edukietako bat, LE-ko 84.2 artikulua idazketa izan zen. Aipatutako araua, enpresa hitzarmenek, edozein mailatako hitzarmen sektoriala indarrean zegoen bitartean, zenbait lan-baldintza ezartzeko aukera ematen zien, beste hitzarmen sektorial batzuen aurretik aplikatzeko lehentasunarekin. Izan ere, kontuan hartu beharrekoa da, ez zitzaizela lehenespen absolutuko atribuzio bat egiten enpresa hitzarmenei, goi-mailako hitzarmenekin alderatuta, baizik eta, legeak esleitzen zizkien gai zehatzetan bakarrik³⁴.

Enpresa hitzarmena lehenesten zuten materiak honako hauek ziren: oinarritzko soldataren zenbatekoa eta soldata-osagarriak, enpresaren egoerari eta emaitzei lotutakoak barne, aparteko orduak eta txandakako lanaren ordainsari espezifikoaren ordainketa edo konpentsazioa, ordutegia eta lan-denboraren banaketa, txandakako lan-erregimena eta oporren urteko plangintza, langileen lanbide-sailkapeneko sistema enpresaren barruan egokitzea, kontratazio-modalitateen alderdiak enpresa-hitzarmenetara egokitzea, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzen laguntzeko neurriak eta azkenik, goragoko mailako hitzarmen edota akordioek lehentasun hori ematen dizkien beste zenbait

³² MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, GOERLIC PESET, J.M, MERCADER UGUINA, J.R Y DE LA PUEBLA PINILLA, A (Dir), *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo blanch, Valencia, 2022, págs. 297. orr.

³³ Convenio colectivo del sector de la hostelería de Navarra, Boletín Oficial de Navarra, 2017ko ekainaren 14koa, 31003805011981 kodea.

³⁴ MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLIC PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 253. orr.

gai³⁵. Lan-erreforma honekin, enpresari gaitasun handiak eman zitzaizkion, lehiakortasuna eta produktibitatea handitzeko gehienbat baina, negoziazio espazio gisa enpresa izanik, gizarte-eskaerak, elkartasuna eta elkarren arteko berdintasuna alde batera edo gutxituak gelditu ziren. Gertatzen zena zen, negoziazio prozesu askotan “*ad hoc*” komisioen bitartez, negoziazioak egiten ziren eta zenbait enplegatzailek zuzenean ezartzen zituzten baldintzak lan-erregulazioaren indibidualizazio handiagoa suposatuz eta ondorioz, lan-baldintza okerrak emanez. Hori egiten zen, lanaren kostua barne-debaluazio moduko batean merkatzeko moneta mekanismoei eragin gabe³⁶. Honi lotuta, esan beharra dago enpresako hitzarmen kolektiboari lehentasuna emateak, negoziazio sindikatuak ahulagoak diren eremura pasatzea ekarri zuen, non eta askotan hitzarmen kolektiboak sindikatuak ez dauden enpresa batzordeekin aurrera eraman ziren³⁷.

2. Lehentasunaren islada doktrina judizialean: Nafarroako Justizia Auzitegi Nagusiaren 220/2014 Epaia

2014ko uztailaren 30eko Nafarroako Justizia Auzitegi Nagusiaren sententzia honek, interes berezia zuen, 2012ko lan-erreformaren aldaketa eztabaidagarrirenetako bat aztertzen zuelako, enpresa-hitzarmen kolektiboaren lehentasuna zehazki. Egitatezko kasua Nafarroako Elikagaien Merkataritza sektoreko autonomia-eremuko hitzarmen kolektiboaren klausula batean oinarritzen zen. Nafarroako Foru Komunitateko Ekonomia, Ogasun, Industria eta Enplegu Departamentuko Lan eta Gizarte gaietako Zuzendaritza Nagusiak zalantzan jartzen zuen hitzarmen kolektibo horren 16.1 artikuluko hirugarren eta laugarren paragrafoak, LE-ko 84.2 a) idatz-atala, soldatari zegokiona, urratzen zutelakoan. Artikulu horrek, hitzarmenaren eremuaren barruan sartzen ziren enpresetako langileentzat urteko gehieneko lanaldia bi mailatan bereizten zuen, alde batetik, 1.734 orduko lanaldi osoa, sektoreko hitzarmenean bertan ezarritako gutxienekoak betetzen zituen soldata jasotzen zuten langileentzat. Bestetik, beste eremu bateko hitzarmen bat bazegoen, V. taldeko (enpresaren gehiengoa talde honetakoa) langileei sektoreko hitzarmeneko soldata-

³⁵ 84.2 artikulua edukia. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.

³⁶ ALFONSO MELLADO, C.L. “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, en RODRIGUEZ PASTOR, G.E. Y ALFONSO MELLADO, C.L. (Dir.), *Reforma laboral 2012, últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, 43. orr.

³⁷ VIVERO SERRANO, J.B. “La prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial”, *Los Convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Cuadernos de acción sindical, 2016, 13. orr.

tauletan ezartzen zitzairen soldatak baino baxuagoak baldin bazeuden, sektoreko hitzarmen autonomikoak 1.540 ordura jaisten ziren gehieneko lanaldia enpresako langile guztiei³⁸.

Planteatzen zen auzia, sektoreko hitzarmen autonomikoaren aurreikuspen horiek LE-ko 84.2 art-aren urraketa bat suposatzen zuten, enpresa hitzarmenaren lehentasunari lotuta bai goragoko arau konbentzional batek enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasuna izatea debekatzeari zegokionez.

Nafarroako JAN-aren epaiak baieztatzen zuten nahiz eta LE-ko 84.2 artikulua enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasuna ezarri materia batzuetan, horrek ez zuela esan nahi materia hori beste hitzarmen mota baten mende zegoenik. Beraz, ezartzen zuena lehentasun erregela bat zen eta ez, lan baldintzen araugintza-erreserba bat bere zazpi ataletan zerrendatzen zuena.

Behin arazoa enpresa-hitzarmenari aplikatzeko lehentasunaren balizko urraketan oinarritu ondoren, epaiak sektoreko klausula hori aztertzeraz pasatzen zen. Zalantzan jartzen zen arazoa, LE-ko 84.2 artikulua a) idatz-atala soldatari zegokiona edo c) lan denboraren ordutegiaren banaketatik zetorren. Izan ere, sektoreko hitzarmenean urteko gehieneko lanaldiaren mugak ezarri ziren eta enpresa hitzarmena lehentasunezko zuten gaietatik kanpo zegoen. Horrenbestez, sektoreko-hitzarmenak urteko lanaldia arautu zezakeen eta ez zegoen egon behar enpresa hitzarmen batek ezartzen zuenaren eraginpean, bere lehentasunetik kanpo zegoelako.

Gertatzen zena zen enpresako hitzarmen kolektiboak aldeztatik zegoen sektoreko hitzarmen bat baino soldata baxuagoak ezartzen zituela. Soldatari zegokionez, zalantzarik gabe enpresa-hitzarmena lehentasuna zuten gai horren inguruan baina, sektoreko hitzarmenak aldi berean lanaldi murrizketa bat planteatzen zuten soldatari eragiten ziona. Ondorioz, sektoreko hitzarmenak lanaldiaren eta soldataren artean ezartzen zuten harreman berezi hori zela eta, sektoreko hitzarmenak LE-ko 84.2 a) atalean eragina zuten.

Nafarroako ANE-ren erantzuna izan zen hitzarmen sektorialaren debekaturik dagoen enpresa-hitzarmeneko lehentasunaren urraketa gertatzen dela hitzarmen sektorialak legezkoa den bestelako lehentasun arau bat ezarri nahi duenean edo enpresa hitzarmenak soldata zenbatekoa zehazteari dagokionez enpresa hitzarmenak duen lehentasuna mugatzen

³⁸ Nafarroako ANE, (220/2014 err.), 2014/07/30.

duen edo horren aurka doan auzi bat arautzen duenean. Gure kasuan, ez zen hori ematen eta horrenbestez, enpresa hitzarmenaren lehentasunaren urraketa ematen ez zela adierazi zen³⁹.

3. *Ad hoc* komisioak eta negoziaketa prozedura

Negoziaketa prozeduraren ildotik, esan beharra dago, lan-baldintzak eraldatu baino lehen kontsulta-aldi bat egiten dela langileen legezko ordezkariekin eta kontsulta-aldi horretan, hamahiru kidez osatutakoa, enpresaren erabakia eragin duten arazoak aurkezten dira baita langileengan izan ditzakeen ondorioak arintzeko hartu beharreko neurriak ere. Arau orokorra prozedimendu horretan sindikatu atalek enpresako zuzendaritzaren aurrean solaskide gisa nork jardungo duen erabakitzea da, baldin eta enpresa batzordeetan edo eragindako lantokietako langileen ordezkarien artean gehiengoa badute. Gehiengo hori izan ezean, prozedimendua lantoki bakar bati eragin eta lantokian langileen ordezkarietarako ez badago, akordioa negoziatzeko, ordezkarietara enpresako langileek gehienez hiru kideko batzorde baten esku uztea erabaki dezakete. Batzorde honi, lehen aipatu dugun “*ad hoc*” komisioa deritzo, hain zuzen ere.

Honen harira, goragoko-mailako hitzarmen kolektiboaren indarraldiko edozein unetan negoziaketa zitekeen enpresa hitzarmen batek lehentasuna zuen lehen aipatutako materiari. Erregulazio horren helburua enpresen egokigarritasuna hobetzea zen, kaleratzeak eta egoera ekonomiko kaltegarriak ekidinez. Planteamendu horretatik abiatuta, enpresa-jardueraren bat-bateko beherakada bat egonda, enpresa-hitzarmenek aldaketak egin ahal zituzten soldata arloan zein beste arlo batzuetan. Beherakada horiei aurre egiteko lehendabizi, soldata-jaitzierak ematen ziren eta horrekin nahikoa ez baldin bazen, kaleratzeak burutzen ziren. Enpresa hitzarmen kolektiboaren flexibilitate eta moldagarritasun horretaz baliatuta, enpresan beheranzko soldatak negoziatzeko aukera bihurtu zen, ordezkarietara bateratuarekin egindako itunei esker. Hala, LE-ko 42 eta 84. artikuluen bidez, hitzarmen propioak negoziatzeko legitimatutako subjektuak zituzten baina sindikatuen ezarpen sendorik ez zuten enpresek sektoreko hitzarmenaren aurreikusitako lan-

³⁹ NAVAS-PAREJO ALONSO, M. “Salario y jornada: entre la prioridad temporal del convenio sectorial y la preferencia aplicativa del convenio de empresa”, MONTOYA BELGAR, A. Y MUÑOZ RUIZ, A.B. *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, 401. orr.

baldintzak devaluatzen zituzten, enpresa hitzarmenak negoziatuz eta ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak alegatu beharrik gabe⁴⁰.

Zentzu horretan, LE-ko 84.2 artikulua ezartzen zuen enpresa hitzarmen kolektiboaren lehentasun horretaz probestua, soldata arloan batik bat, iruzurreko jarduerak ematen ziren, hala nola, “*dumping soziala*” sustatuz. Horren eredu dugu, Guadalajarako enpresa batean egindako negoziaketa “*ad hoc*” komisio baten bitartez zinetan, enpresako hitzarmenak sektorekoak baino soldata baxuagoak ezartzen zituen kostu sozialak merkatuz. Enpresa hitzarmena eta sektorekoa alderatuta, ikusten zen lehenengoan ez zegoela sektorekoak ezartzen zuena hobetzen zuen baldintzarik⁴¹.

4. Erreforma bat bideratzeko arrazoiak

Enpresen hitzarmena aplikatzeko lehentasuna ematen zuen arauaren desagertzea oinarritzeko eta defendatzeko erabili zen lehen argudioa zen, 2012ko lan- erreformaren ondoren sortutako hitzarmenek, lehendik zeudenak baino soldata baxuagoak finkatzen lagundu zutela. Izan ere, 3/2012 Lege Dekretua onartu zenean zeuden negoziazio-unitateen batz besteko soldata, aurretik zeudenen oso antzekoak ziren. Aldiz, 2012aren ondoren sinatutako enpresako hitzarmen kolektiboetan itundutako batz besteko soldata, aurreko urteetan ezartzen zena baino baxuagoa zela ikusi zen. Horrenbestez, lan-erreformak ez du balio izan negoziazio-kolektiboa dinamizatzeko, baizik eta enpresetan akordio berriak sortzeko, soldata txikien bidez lehiatuz.

Bestalde, egia da soldata baxuagoak finkatzen zirela 2012.urteaz geroztik⁴². Laneko Hiruhileko Inkestaren arabera, langile bakoitzeko soldata kostua %4,2 zen 2007an eta 2012an berriz, %,0,6a besterik ez zen. Egindako soldata-devaluazioaren ondorioz, langileen erosteko ahalmena ia ehuneko zazpi puntu jaitsi zen 2012an⁴³. Nahiz eta lehentasun hori ematen dion enpresako hitzarmen kolektiboari LE-ko 84.2 artikulua, kontuan izan behar dugu enpresek egindako lana baino askoz soldata txikiagoa ordaintzeko instrumentu bat ez

⁴⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H. “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: la reforma de la prioridad del convenio de empresa”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27, 2022, 76. orr.

⁴¹ AGE, (430/2021 err.), 2021/10/08.

⁴² MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 254. orr.

⁴³ RAMOS QUINTANA, M.I. “Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012”, en *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, 13-14. orr.

dela, hala izanda, langileek hitzarmenean itundutako ordainsaria jasotzeko duten oinarritzko lan-eskubidea urratzen egongo ginatkeelako⁴⁴.

Beste argudio bat negoziazio-unitate artifizialak sortzeari lotuta zegoen, hitzarmen propio bat nekez justifikatzen zuten hitzarmen ugari antzeman baitziren, batik bat, hamar edo langile gutxiagoko zentroetan. Beraz, langileen ordezkari bakar batek, sindikatu bati afiliatu gabekoa orokorrean, sinatutako hitzarmen susmagarri kopuru handi baten aurrean egongo ginatke⁴⁵. Hala ere, sinatutako enpresa hitzarmen kopurua 2012 urteaz geroztik hein handi batean igo zen, 2013an 1.957 hitzarmen sinatu ziren enpresan eta goragoko-mailetan berriz, 731 soilik⁴⁶.

Azken argudioa enpresa hitzarmen kolektiboak aplikagarri zituen gaien multzo zabalean oinarritzen zen. Izan ere, aurretik aipatu izan dugun moduan, hartzen dituen gai horiek guztiak mugatuak dira eta arau horretan jasotzen ez dena, legeak arautzen du.

5. Hitzarmen konkurrentziaren arau orokorraren mantentzea

Langileen Estatutuko 84.1 artikulua, hitzarmenen arteko “konkurrentzia eza” printzipioa arautzen du eta dioena da hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean, ezin izango duela beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak eragin, kontrako akordiorik ez badago. Denborazko lehentasunaren irizpide hori “*pacta sunt servanda*” printzipiotik eratortzen da, hau da, hitzartutakoak behartu egiten du. Era berean, “*prior in tempore, potior in iure*” adierazpenaren aurrean gaudela esan genezake, arau horrek adierazten duena da eremu desberdinetako hitzarmenen konkurrentzia gertatuz gero, lehenengoa denboran aplikatuko dela. Gure kasuan, hitzarmena araua baino lehen, kontratu bat da, eta bi alderdiren artean baliozko kontraturen bat indarrean badago, hitzartutako terminoak bete eta errespetatu behar dira. Xedapen hori aldi baterako lehentasunaren irizpidean oinarritzen da, eta berekin dakar aurreko hitzarmen kolektiboa aplikatzeko lehentasuna, aldi berean gertatzen den hitzarmen kolektiboaren aurretik⁴⁷.

⁴⁴ ANE, (107/2013 err.), 2013/05/29

⁴⁵ MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 255. orr.

⁴⁶ MALO, M.A. “Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva”, en *Cuadernos de información económica y economía y finanzas españolas*, núm. 246, 3. orr.

⁴⁷ MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 261. orr.

Behin hau argi izanda, aipatu beharra dago printzipio honekin hitzarmen kolektibo batek gai bat arautzen badu, baztertu egiten du gerora beste batek dagoeneko erregulatuta dagoen materia inbaditu ahal izatea. Beraz honen xedea da, dagoeneko arautua dagoen gai bat berriro ez arautzea. Hala ere, azkenean konkurrentzia-debeku hori baztertzen bada eta bigarren hitzarmen bat negoziatzen bada lehenengoaren negoziazio-unitatea inbaditzen duena, lehenengoari aitortuko zaio prebalentzia. Ondorioz, negoziazio-unitate berriak sortzeko ezintasuna, hau da, hitzarmen berriak negoziatzea, edo hitzarmen negoziatua ez aplikatzea izango litzake printzipioaren emaitza. Beraz, hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko ezintasuna gertatzen da eremu handiagoko beste hitzarmen bat indarrean badago.

Lehenengo paragrafoan aipatu dugun “kontrako akordiorik ez badago”, LE-ren 83.2 artikuluan islatzen da. Bertan, esaten da estatuko edo autonomia-erkidegoko ordezkariak handieneko sindikatuek eta enpresaburuak elkarrekin, lanbide arteko akordio bidez, negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko klausulak ezarri ahal izango dituztela, eta, hala badagokio, eremu desberdineko hitzarmenen arteko lehia-gatazkak ebazteko behar dituzten arauak finkatu⁴⁸. Nahiz eta sektoreko hitzarmenek lehia gatazkak konpontzeko edo negoziazio kolektiboa artikulatzeko eta antolatzeko arauak ezartzen dituzten, horrek ez du esan nahi LE-ko 83.1 artikuluan babestutako negoziazio-unitateak askatasunez sortzeko eta kontserbatzeko printzipioen zentsore bihurtzeko⁴⁹.

5.1.) Hitzarmenen kolektiboen aplikagarritasuna

Lan-munduan hainbat eta hainbat kasu daude non enpresa bati hitzarmen bat aplikatzerako orduan, berez ez dagokiona aplikatzen zaion, besteak beste, bere funtzioengatik, onuragarriagoa delako enpresariarentzat, iruzurrean egindako hitzarmen bat delako etab.

Aztertuko dugun egoera, UTE KIROL PORTUAK II enpresako langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa da. Enpresa honek, Hondarribia, Donostia, Orio, Getaria, Deba, Mutriku, Mundaka, Bermeo, Armintza eta Plentziako portu-instalazioen marinetza-, mantentze-, kontrol- eta bezeroarentzako arreta-zerbitzuak ematen ditu. Izan ere, bertako

⁴⁸ VILA TIerno, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva, al hilo de la reforma laboral RDL 32/2021, de 28 de diciembre*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 100. orr.

⁴⁹ MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 264. orr.

langileei aplikatzen zitzaien hitzarmen kolektiboa metalarena zen Gipuzkoako Bide Garbiketa Publikoaren eta Hiri Hondakin Solidoen Bilketaren Hitzarmen Kolektiboa aplikatu beharrean. ELA sindikatuak gatazka kolektiboko demanda jarri zuen eskatuz UTE enpresako langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa Gipuzkoako-garbiketa hitzarmena zela eta ez ordea, metalarena. 2019ko apirilaren 9an Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiak epaia eman zuen, deklaratu arrazoia ELA sindikatuari emanaz.

Modu horretan, demandatutako enpresa errekurtsio bat ezartzen du hainbat arrazoitan oinarrituta, baina gure gaitik ez aldentzeko, arrazoietak bati egingo diogu erreferentzia bakarrik, hots, LE-ko 83.2 artikuluari, hain zuzen ere. Alegatzen zutena zen aurreko sententzian onartzen zela estatuko hitzarmen kolektiboa aplikatuko zitzaizela eta benetan Auzitegi Goreneko Epaian esaten zena zen ezartzen zitzaien hitzarmena Gipuzkoako garbiketa hitzarmena zela⁵⁰.

Gertaera honekin, islatu nahi dena da uste baino ohikoagoa dela konkurrentzia printzipiotik kanpo badaudela gatazkak non ez den aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa aplikatzen, baina horretan aurrerago sakonduko dugu.

6. Soldata-arloan enpresa hitzarmena aplikatzeko prebalentziaren amaiera

2021/32-ko lan-erreformarekin, soldata-arloan, enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasuna kentzen da, sektorekoaren alde eginez. Kontrata zein azpikontratetan garatutako jarduerak desorekatzeko joera hori aurre egiten saiatu da lan-erreforma hau, Langileen Estatutuko 84.2 artikularen bitartez. Honekin, enpresa-hitzarmen bidez, sektoreko soldata-hitzarmen batean ezarritakoa indargabetzea eragotzi da, enpresako langileentzat baldintza kaltegarriak ezartzea galaraziz. Esan beharra dago ez dela indargabetu enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasuna baino, zehazki a) idatz-zatia kendu da oinarrizko soldata eta soldata-osagarriei buruz mintzo zuena⁵¹. Xedapen hori kentzearekin bilatu nahi dena da hitzarmen kolektiboen deszentralizazioak enpresen artean justifikaziorik gabeko ordainsari-kostuen edo desabantailen devaluazio- ondorioz ez eragitea eta malgutasuna sustatzea neurri egokietan. Argi dago erreforma honen bidez berehalako ondorioekin ixten dela 2021/32-ko EDL-ko lan-erreforma sartzen denetik,

⁵⁰ AGE, (79/2021 err.), 2021/01/21.

⁵¹ GOÑI SEIN, J.L. “Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable”, en *Revista de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT)*, núm. 13, 2022, 91. orr.

negoziaziorako enpresa-unitateak estrategikoki sortzea bilatzen duten hitzarmen oportunisten bidea, soldata baxuak ezartzeko⁵².

6.1.) 2021eko erreformaren iragankortasuna

2021eko lan-erreformak arau iragankor bat ezartzen du, arau-esparru berrira pixkanaka egokitzeko, soldata-arloan enpresa hitzarmenak aplikatzeko lehentasuna kentzearen bitartez. Formulazio horrekin batera, eskumen arautzaile berri bat ematen zaie orain arte gai hori debekatuta zuten estatuko, autonomia-erkidegoetako edo eremu txikiagoko sektoreko hitzarmen kolektiboek. Soldata-arloko enpresa hitzarmeneko lehentasun ezabapena 2021eko abenduaren 31n indarrean sartu zen eta beraz, data horretatik aurrera erregistratzen diren hitzarmen guztiei eragiten die.

Garrantzitsua da seigarren xedapen iragankorraren edukia aztertzea, LE-ko 84.2 artikulua aldaketaren aplikazio iragankorra aurreikusten duena. Xedapen honen lehenengo artikulua dio “*Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley*”⁵³. Behin hau irakurrita esan behar dugu arau honen babesean sortutako negoziazio-unitateek erabateko autonomia eta izaera subiranoa mantentzen dutela betiere *prior in tempore* araua aplikatuz egin badute⁵⁴. Hala ere, behin enpresako hitzarmena salatu ondoren, nahiz eta aurreko artikuluetan ezarritako lehentasunez aplikatu behar da LE-ko 84.2 artikulua, itundutako indarraldia amaitzen denean, soldata-taula aplikatzeari utziko zaio, *prior in tempore* dela-eta lehentasunez aplikatu beharreko hitzarmena ez bada behintzat⁵⁵.

Orain arte aipatutakoarekin batera, komeni da esatea xedapen horretatik hurrengo erregimen iragankorra ondoriozta dezakegula. Batetik, 32/2021 EDL lan-erreforma

⁵² MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 268. orr.

⁵³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.

⁵⁴ MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 277. orr.

⁵⁵ CABEZA PEREIRO, J. “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias” NET21, núm. 8, 2022, 5. orr.

indarrean sartu aurreko enpresa-hitzarmenen kasuan, data horretan indarraldia galdu bazuten, arau berria berehala jarriko da indarrean. Hori dela eta, soldata-taula aplikatzeari utziko zaio eta sektoreko soldata onuragarrienaren egokitzapena berehala egokituko da. Bestetik, 32/2021 EDL lan-erreforma indarrean sartu aurretik indarrean zeuden enpresa-hitzarmenek, lehentasuna izaten jarraituko dute, sektoreko hitzarmenari dagokionez, oinarrizko soldata eta soldata osagarrien esparruan, indarraldia galtzen den unera arte edo gehienez, 2022ko abenduaren 31a arte. Aipatutako azken hitzarmen hauekin kontuan hartu beharko da indarraldi-galera hori noiz gertatu den, 2021eko abenduaren 31a baino lehen izaten bada, enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasuna bertan behera geratzen da hitzarmenaren denbora-eremua amaitzen den egunean. Aldiz, indarraldi-galera hori 2021eko abenduaren 31a eta gero ematen bada, enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasun hori 2021eko abenduaren 31an bertan behera gelditzen da.

Zentzu honetan, soldata sektoreko onuragarrienari egokitzea berehala salatuko da indarrean indarraldia galduta zuten hitzarmenen kasuan eta 2021eko abenduaren 31an indarrean zeuden hitzarmenen kasuan, indarraldia galtzen den egunean edota 2021eko abenduaren 31ko gehieneko denbora-mugarekin⁵⁶.

Soldata-arloari erreparatuta, xedapen honek interes berezia aurreikusten du soldata arloan enpresa hitzarmena aplikatzeko lehentasunari dagokionez. Indarrean sartu aurretik sinatu eta erregistratzeko aurkeztu diren hitzarmen kolektiboek lehentasuna izango dute errege lege-dekretu hau indarrean sartu eta urtebeteko epean baina, aldi berean, arau honen bidez LE-ko 84. artikuluan egindako aldaketetara egokitu beharko dira hitzarmen kolektiboak hitzarmen-eremu zehatzetan sei hilabeteko epean⁵⁷.

Bestalde, sektoreko hitzarmenik indarrean egon gabe negoziatu diren enpresa-hitzarmenek negoziazio unitate propio bat eratuko dute, eta harekin ezin izango da gerora beste hitzarmenik egin, edozein esparrukoa dela ere. Ondorioz, enpresa-hitzarmen horiek osorik aplikatuko lirarteke, gai guztietan, baita hitzarmen sektorialaren gaineko soldatan ere, baldin eta hitzarmen horren eremu funtzionalaren barruan badago enpresa⁵⁸.

⁵⁶ GOÑI SEIN, J.L. “Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable”, en *Revista de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT)*, núm. 13, 2022, 97. orr.

⁵⁷ BAYLOS, A. (30 de diciembre de 2021). El real decreto ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://baylos.blogspot.com/2021/>

⁵⁸ MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 278. orr.

Konkurrentziaren debekuari dagokionez, Auzitegi Gorenaren 2021eko urriaren 5eko sententzia dugu, eta dio, debeku hori hitzarmenean aurreikusitako edo aldeek berariaz luzatutako hasierako indarraldian zehar hedatzen dela, baina ez indarraldi horren ondorengo aldian, hau da, hitzarmena salatu ondoren, aurreraragin indarraldian⁵⁹, hain zuzen ere. Gertakari honetan enpresako hitzarmen kolektibo batek 1.808 orduko lanaldia ezartzen du eta, sektoreko hitzarmenak aldiz, 1.776 orduko lanaldia zeina enpresa hitzarmena sinatzen den unean aurreraeragin egoeran dago. Honekin batera, esan beharra dago eta hala aztertzen du epai honek, adostutako datan indarraldia galtzen denetik aurrera, hitzarmena jada ez dago 84.1 art-aren babespean konkurrentzia debekua bidez, eta beraz, beste hitzarmen baten eraginpean egon daiteke⁶⁰. Era berean, epaiak adierazten du LE-ko 84.2. art-ko hitzarmen kolektiboen arteko konkurrentzia debekatzea hitzarmenean aurreikusitako edo aldeek berariaz luzatutako hasierako indarraldiari dagokiola, baina ez indarraldi horren ondorengo aldian, behin hitzarmena salatu denean, indarraldi aurrera eragintzat jotzen baita⁶¹.

6.2.) Erregulazio berriaren ondorioak

LE-ko 84.2 artikulua erregulatzen jarraitzen du “goragoko eremuko hitzarmen kolektiboen indarraldiko edozein unetan negoziatu ahal izango den enpresa-hitzarmen batean ezarritako baldintzek lehentasuna izango dutela Estatuko hitzarmen sektorial autonomikoaren edo eremu txikiagoko hitzarmen sektorialaren aldean, hurrengo materietan...”. Arau honek hitzarmen kolektiboen arteko konkurrentzia debekatu du oraindik ere, eta salbuespen hori, gaur egun indarrean dagoen araudian, funtsezko zutabea dela esan genezake negoziazio kolektiboaren egitura ulertzeko, hau da, enpresa-eremuko edo enpresa-taldeko hitzarmena edo antolakuntzari lotutako enpresa-aniztasuna aplikatzeko lehentasuna estatuko, autonomia-erkidegoetako edo eremu txikiagoko sektore-hitzarmenen gainetik. Horrenbestez, aplikatzeko lehentasun hori beti ematen da, baina enpresa-esparruko arau konbentzionalean itundutako gai jakin batzuetan bakarrik, eta estatuko, autonomia-erkidegoetako edo eremu txikiagoko sektoreko hitzarmenek ezin dira arau horretaz baliatu.

Arau horrek argi eta garbi ezartzen du enpresa-hitzarmenak lehentasuna duela zerrendatzen dituen gaietan goragoko mailako hitzarmen bat indarrean dagoen bitartean.

⁵⁹ AGE, (958/2021 ERR.), 2021/10/05.

⁶⁰ GOÑI SEIN, J.L. “Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable”, en *Revista de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT)*, núm. 13, 2022, 98. orr.

⁶¹ AGE, (940/2016 err.), 2016/11/10.

Horrela, interpreta daiteke legeak enpresa-hitzarmenari ematen dion negoziazio-erreserba aldi horretan gai horietara bakarrik mugatzen dela, eta ezin dela beste batzuetara zabaldu⁶².

V. APLIKAZIOZKOA DEN HITZARMEN KOLEKTIBOAZ ZERBITZU ANITZEKO ENPRESETAN

1. Kontrata eta azpikontraten kontzeptua

Kontrata edo azpikontrata, Kode Zibilean jasotako obra-errentamenduaren barietate gisa defini dezakegu, zeinaren ezaugarri nagusia emaitza-obligazio bat egotea den, hots, aldeetako batek prezio zehatz baten truke obra jakin bat egiteko konpromezua hartzen du. Emaitza hori lortzera behartuta dagoen pertsonaren lan pertsonalaren bitartez lor daiteke edo enpresa osatzen duten giza baliabideak eta materialak antolatuz. Beraz, enpresa-kontratu hori kontratarena izango litzateke, hau da, kontratista deritzon alderdi batek bere gain hartzen du enpresaburu nagusiari edo komitenteari obra edo zerbitzu jakin bat egiteko betebeharra, eta horrek, aldi berean, prezio zehatz bat ordaintzeko betebeharra hartzen du bere gain.

Ildo beretik, esan beharra dago kontrataren existentziarako funtsezko ezaugarriak direla; kontratistak bere gain hartzea enpresaburuaren izaerari dagozkion arriskuak, betebeharrak eta erantzukizunak, eta bere antolaketa eta kudeaketa propioak izatea. Ez ordea, enpresaburu komitentea obra edo zerbitzuaren azken hartzailea izatea, baliteke beste baten mandatua jaso izana, kasu honetan nagusia izango litzatekeena, eta haren zati bat azpikontratatu izana. Beste hitzekin esanda, kate baten modukoa dela esan genezake; enpresaburu nagusia – kontratista bat – azpikontrata bat edo gehiago⁶³. Enpresa-modalitate hau LE-ko 42. art-an erregulatzen da eta kontrata bai azpikontratei aplikatzen zaie bertan ezarritakoa. Produzko-antolaketa bidezko modu bat da, eta kasu gehienetan soldata-kostuen merkatzearen logikari erantzuten dio. Modu horretan, balio bereko lana egiten duten bi langileek baldintza desberdinak izatea ahalbidetzen du, eta horrek bereziki iraindu eta zaugarri bihurtzen ditu kontratatutako langileak⁶⁴.

⁶² MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en GOERLICH PESET, J.M. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 272. orr.

⁶³ MARTINEZ GARRIDO, L.R. *Tratamiento Laboral de la Contratación y Subcontratación entre Empresas*. Fundación Confemetal, Madrid, 17. orr.

⁶⁴ GOÑI SEIN, J.L. “Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable”, en *Revista de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT)*, núm. 13, 2022, 83. orr.

2. Kontratak eta langileak zuzenean lagatzearen arteko ezberdintasuna

Behin kontrataren kontzeptua azalduta, komeni da honen eta langileak zuzenean lagatzearen arteko diferentzia argi izatea. Biek amankomunean dute harreman triangeluar bat, eta horren arabera, langilea enpresaburu bati lotuta dago eta enpresaburu horrek aldi berean, kontratu-harremana du beste batekin, hau da, enpresaburu komitentea, eta hark jasotzen ditu azkenean, lan-prestazioen emaitzak.

Kontraren kasuan, legezko deszentralizazio-modu gisa onartuta dago eta legeko betebeharrak jakin batzuk ezartzen zaizkio onuradunari, zerbitzuen kontraprestazioarengatik. Aldiz, eskulana lagatzea ez da bidezkoa, eta hori gertatzen bada, legegileak beharrezko zehapenak eta betebeharrak ezartzen dizkio zerbitzuaren hartzaileari, lortu nahi den ez-zilegitasunaren eta disuasio-eraginkortasunaren arabera proportzionalak direnak. Ohikoa da kontrataren irudia iruzurrez erabiltzea, lan-eskuaren lagapena estaltzen duen itxurazko negozio juridiko gisa⁶⁵. Jurisprudentiaren aburuz, langileen legez kanpoko lagapen baten aurrean gaude, baldin eta, kontratu jakin batean, langile horien ekarpena eskulana hornitzera mugatzen bada, enpresa egitura osatzen duten elementu pertsonal eta materialak kontribuzioan jarri gabe⁶⁶.

Doktrinak azpimarratu duen moduan⁶⁷, enpresa kontratista izateko, batetik, existentzia autonomoa edo independentea duen erakunde bat izan behar du, eta horren zantzuetakoa bat da enpresa baliozkotasunez eratuta dagoela eta funtzionamenduan jartzeko izapide formalak bete dituela. Bestetik, jarduera garatzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak izatea, lehenengoei dagokionez, instalazioak, makineria eta erremintak kontuan hartu beharrekoak dira eta bigarrenei aldiz, langile, teknikari eta zuzendarien talde profesional sakabanatuak. Era berean, enpresa nagusia ez den beste jarduera propio eta espezifiko bat garatzea, nahiz eta haren osagarri eta laguntzaile izan. Kontuan hartzekoa da ere, bere jardueraren garapena eraginkortasunez zuzendu eta kontrolatzea, kontratista enpresaburu izateari dagozkion eginkizunetan ari dela egiaztatzeko eta azkenik, enpresa-kudeaketaren garapenaren berezko erantzukizunak eta arriskuak bere gain hartzea.

⁶⁵ MARTINEZ GARRIDO, L.R. *Tratamiento Laboral de la Contratación y Subcontratación entre Empresas*. Fundación Confemetal, Madrid, 19. orr.

⁶⁶ AGE, (1197/9315 err.), 1997/12/12.

⁶⁷ MARTINEZ GARRIDO, L.R. *Tratamiento Laboral de la Contratación y Subcontratación entre Empresas*. Fundación Confemetal, Madrid, 20. orr.

3. Zerbitzu anitzeko enpresen egoera 2012ko lan-erreforman

Kontrata eta azpikontraten artean, eta produkzioa deszentralizatzeko politekin batera, zerbitzu anitzeko enpresak hazi egin zirela aipatu beharra dago. Enpresa mota honek, lan ez kualifikatuak ematen zituen eta merkatuan lehiatzeko helburuarekin hitzarmen kolektiboen lehentasunaz baliatzen zen, merkatuan zerbitzuak merkeago eskainiz, hain zuzen ere.

Zerbitzu anitzeko enpresen problematikak tradizio luzea izan zuen, 2012ko lan-erreforma baino lehenagotik zetorren gai bat baitzen. Erakunde hauei eragiten zien eztabaidagaia hitzarmen kolektibo aplikagarria zehaztea zen, enpresa-hitzarmen propiorik ez zegoenean eta enpresa berean jarduera ekonomiko ugari zeudenean. Zehatz- mehatz bezero- enpresaren sektoreko hitzarmen kolektiboa edo zerbitzu anitzeko enpresarena aplikatu behar ote zen planteatzen zen, azken aukera honek, hainbat sektoreko hitzarmen kolektibo aplikatzea ekar zezakeen, enpresak ematen zuen jarduera bakoitzaren arabera.

Honi lotuta, enpresa-bezeroari aplikatu beharreko sektoreko arau konbentzionala zerbitzu anitzeko enpresetako langileei zabaltzea baztertzea izan zen doktrinaren aurreikuspena⁶⁸. Joera ildo horren adierazgarri argia izan zen Sevilla-ko JAN-aren 2012ko ekainaren 21eko epaia non, zerbitzu-anitzeko enpresa bateko langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren problematika sortzen zen, enpresa-bezeroako langileei ez zegokien sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikatu zietenean⁶⁹. Sevillako ANE-ren epaia joera-ildo horren adierazgarri argi gisa dugu, hotel bateko garbitzaile baten bidegabeko kaleratzea zeinetan, eztabaidatzen zen aplikatu beharreko autonomia-erkidegoko hitzarmen kolektiboa, garbiketakoa edo ostalaritzaren sektorekoa, izapide-aldiko soldatak bai kalte-ordainak zehazte aldera, adieraziz aplikatuko beharreko hitzarmen kolektiboa garbiketakoa izan behar zela eta ez aldiz, ostalaritzakoa⁷⁰.

Aurrekoari jarraiki, ikusi daiteke 2012ko lan-erreforma honetan, oraindik ere ez zegoela erregulatuta zein zen aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa zerbitzu anitzeko enpresei eta lege-hutsune hori ekiditeko Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionala espezialitate printzipioan eta zerbitzu-enpresek dituzten ezaugarrietan oinarritu

⁶⁸ Muñoz Ruiz, A.B. “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva* Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, 222. orr.

⁶⁹ ANE, (327045/2012 err.), 2012/06/21.

⁷⁰ CAVAS MARTINEZ, F. “Determinación del convenio aplicable en las contrataciones y subcontratas”, en *Revista Jurisprudencial Laboral*, núm. 1/2022, 2. orr

zen. Hauei jarraiki, sektore-araubide orokor bat aplikatzea adierazi zuten, zerbitzu anitzeko enpresetarako araubide espezifikorik edo enpresa-hitzarmenik ez bazegoen eta araubide horrek bat etorri behar zen kontrataren esparruan zerbitzu anitzeko enpresak egiten zuen jarduera zehatzarekin. Beste arazoetako bat zen erakunde hauei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa zehazterako orduan, zein zen enpresaren aktibitate printzipala edo nagusia. Egoera horietan, baliozkotzat jotzen zen hainbat hitzarmen kolektibo aplikatzea bertan ezarritako harreman juridikoei, eta hori jarduera nagusirik ez zegoenean ematen zen. Hau horrela zen, enpresa anitzetan non haien antolamendu-egituraren barruan bi jarduerar- arlo edo gehiago zeuden berezita eta batzuetan hainbat lantokitan kokatzen ziren⁷¹.

Azkenik, esan beharra dugu, gure negoziazio kolektiboko sistema antolatzen duten legezko arauen arabera, aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren identifikazioa ez dela langileek egiten duten motaren araberakoa, baizik eta enpresaren helburu sozialari dagokion jarduera eta hitzarmen jakin baten eremu funtzionalean duen lekuaren araberakoa. Behin aplikatu beharreko hitzarmena zehaztu ondoren, enpresako langile guztiek akordio bera izango dute, langileek egiten dituzten zeregin espezifikokoak salbu. Arazoa sortzen da enpresa osagarriak helburu sozial anitza duenean, kasu horretan ez da ez-ohikoa zerbitzu anitzeko enpresak edozein hitzarmen sektorial aplikatzea saihestu nahi izana, jarduera-aniztasun hori indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten funtzioen artean sar ez daitekeela argudiatuz⁷².

Laburbilduz, orain arte, enpresen kasuan, enpresak garatzen duen jarduera da aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa identifikatzeko ekarpen-gune gisa jarduten duena eta aldiz, zerbitzu anitzeko enpresetan, langileek garatzen duten jarduerak zehaztuko du aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa. Nahiz eta hau begi bistatik egokia dirudien arazoak sortu izan ditu ikusi dugun moduan eta horretarako erregulazio zehatz bat ezinbestekoa dela esan dezakegu⁷³.

4. Langileen Estatutuko 42. artikulua helburu eta berrikuntzak

32/2021 EDL-ko lan- erreformak kontrata eta azpikontratan lan egiten duten langileon araubide juridikoa berrikusten saiatu da, babes handiagoa emateko kolektibo honi.

⁷¹ Muñoz Ruiz, A.B. “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva* Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, 217. orr.

⁷² CAVAS MARTINEZ, F. “Determinación del convenio aplicable en las contratas y subcontratas”, en *Revista Jurisprudencial Laboral*, núm. 1/2022, 6. orr.

⁷³ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas”, *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 130. orr.

Izan ere, legegilearen intentzioa izan da kontrata eta azpikontratak erabiltzea lan baldintzak debaluatzeko era bezala, lan kosteak hirugarren enpresa bati pasaz. Hala ere, kontratazioaren eta azpikontratazioaren arloan, gutxienez, egiturazko bi hutsune gainditu nahi dira, batetik, behin-behinekotasuna eta bestetik, balio bereko lanak egiten dituzten pertsonen arteko lan-baldintzen desberdintasuna. Horrenbestez, negoziazio-kolektiboak zeregin garrantzitsua du, eta desberdintasun horiek arintzen saiatzen da, kontrataren jarduera sektoreko hitzarmen kolektiboaren tratamendua orokortuz.

Aipatutakoaz gainera, LE-ko 42. artikulua sartzen dituen berrikuntzak bi motatakoak dira, hots, izaera formala eta izaera substantiboa dutenak.

Izaera formalari erreparatuta, hizkuntza inklusiboaren erabilerari buruzko aldaketa asko sartzen dira, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan finkatutako irizpideei jarraiki, lan-harreman eremuan hizkera ez-sexista ezartzeari buruzkoak, hain zuzen ere. Izen-aldaketa ugari daudela egiazta daiteke, besteen artean, langileak, pertsona langileen ordezkariak, enpresaria enpresarengatik edo ordezkariak ordezkariarengatik.

Izaera substantibo edo materialari dagokionez, erreformak ez du eraginik izan oinarrizko konfigurazioan, egitatezko kasuaren deskribapena bi elementuetan oinarritzen baita beti. Lehenengoa, kontrataren negozio juridikoa, enpresa nagusiaren eta kontratistaren artekoa edo enpresa nagusiaren eta azpikontratistaren artekoa. Bigarrena, negozioaren xedea, hau da, enpresa kontratatzailearen jarduera berari dagozkion obrak eta zerbitzuak egitea. Enpresa nagusiaren egiaztapen-betebeharrak eta inplikaturako enpresen kargurako langileei informazioa ematekoak ere ez dira aldatu, ezta enpresa nagusiak soldataren eta Gizarte- Segurantzaren arloan dituen erantzukizunen araubidea ere, azpikontratisten kate osora hedatzen dena. Izan ere, modu nabarmenean aldatu da, kontrata eta azpikontratetan lan egiten duten langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren zehaztapena. LE-ko 42. artikulua 6. atalean sartutako aldaketa bakarra, nahiz eta garrantzi handikoa dela aurreikus daitekeen. Gainerakoan, egitura ia bere horretan mantentzen da, bere dinamika zuzenari eragiten dioten beste neurri batzuk hartu diren arren, besteak beste, obra-kontratuaren ezabapena edo kontraten aldizkako kontratu finkoaren erregimena⁷⁴.

⁷⁴ GOÑI SEIN. J.L. “Contratas subcontratas y convenio colectivo aplicable”, en *Revista de la Unión General de Trabajadores (UGT)*, núm. 13, 2022, 83. orr.

5. Aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren zehaztapena kontratatetan

5.1.) Enpresak garatutako ekoizpen-jardueraren azterketa

Enpresak hitzarmen kolektibo propioa ez duen kasuetarako eta bere helburu sozialaren jarduera ekonomikoa estatutuetan edo eratzeko eskrituran ageri dena, langileek benetan parte hartzen duten jarduera errealekin bat ez datorrenean, aplikatu beharreko hitzarmena, benetan egindako jarduera erreal horrena izango da. Orain arte planteatutako arazoari, hau da, irtenbide bat ematea enpresa batean hainbat jarduera garatzen direnean zein da aplikatu beharreko sektoreko hitzarmena, aurre egiteko helburuarekin eta hala aurreikusi dute epaiek, bi printzipio ditugu.

Printzipioetako bat, jarduera nagusiarena da eta honen arabera, jarduera erreal nagusia argi eta garbi agertzen denean, hitzarmen kolektibo bakarra aplikatuko da, jarduera horri dagokiona zehazki. Hitzarmen hori aplikaziozkoa izango da bai bere jarduera nagusian egiten duten langileentzat, bai enpresak egiten dituen gainerako ekoizpen-jardueretan lan egiten dutenentzat. Jarduera nagusiaren balioespenak datu objektiboetan oinarritzen da, hala nola, bertan lan egiten duten langileen kopuru eta sortzen den errentagarritasunean.

Aurretik hitz egin dugun moduan beste printzipioetako bat espezifikotasun edo espezialitate printzipioa da. Honako hau, enpresaren jarduera nagusia identifikatzea ezinezkoa edo oso zaila denean jokoan sartzen da edota sektoreko hitzarmen kolektibo bakar bati lotzea posible ez denean. Era berean, jarduera nagusia zein den jakin arren, enpresak lantoki zehatz bat edo batzuk dituenen non eta aktibitate espezifiko bat daukaten, nagusia ez bezalakoa dena, ere printzipio hau aplikatzen da hitzarmen kolektibo sektoriala zehazteko. Beraz, printzipio honi jarraituta, enpresako lan-harremanak hainbat sektore-hitzarmen kolektiboren arabera arautuko dira, enpresak egiten dituen jarduera bereziak kontuan hartuta, betiere hitzarmen horietako baten eremu funtzionalean sartuta badaude⁷⁵.

5.2.) Langileek zerbitzuak prestatzen duten tokia

Berezko hitzarmen kolektiborik gabeko enpresak, autonomia-erkidego bereko edo desberdinetako probintzietan kokatutako lantokiak izanda, jarduera nagusia eta espezifikotasuna, sektoreko hitzarmen kolektiboaren arazoaren zati bat baino ez dute ebazten, probintzia edo autonomia-erkidego horietan guztietan edo batzuetan sektoreko hitzarmen kolektibo bat dagoenean zeinetan jarduera nagusia edo nagusietako bakoitza

⁷⁵ GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*. Ediciones Cinca, Madrid, 2022, 74. orr.

sartzen den. Egoera horretan, sektoreko hitzarmen kolektibo erabilgarriak enpresen helbidearen tokiarena izateari utziko dio, azken horrek bere eremua zehazten duenean, erreferentzia gisa hartuta ez enpresak, baizik eta horietako bakoitzak eremu horretan dituen lantokiak hartuta. Horrenbestez, langileak beren zerbitzuak ematen dituzten lantokiari dagozkion sektoreko hitzarmen kolektiboaren eremuan sartuko dira, baldin eta beren lurralde-eremuaren definizioaren eta enpresaren bizilekuaren sektoreko hitzarmen kolektiboaren definizioaren artean gatazkarik edo bateraezintasunik ez badago. Hala ere, horrek agerian uzten du praktikan gerta daitezkeen kasu guztietarako baliozko irtenbiderik ez dagoela⁷⁶.

Aipatutakoaren eredu izan zen, enpresaren sozietate titularraren egoitzakoa ez zen beste lantoki batean zerbitzuak eman zituen hotel-kate bateko langileari aplikatu beharreko sektoreko hitzarmen kolektiboa⁷⁷, zehazki, langileak Madrilen kokatutako hotel-establezimendu batean lan egiten zuen eta enpresaren egoitza soziala Bartzelonan zegoen. Hasiera batean, langileak enpresa auzietara eramaten zuen, lan-kontratuaren iraungitzea zela eta, ordain ziezaioten, eta enpresa demandatuaren ustez, Kataluniako hitzarmena zen aplikatu beharrekoa eta beraz, Kataluniako enpresak eman behar zion langileari kalte-ordaina. Bi hitzarmen kolektiboak erreparatuta, ikusi zezakeen nola Kataluniako Autonomia Erkidegoko ostalaritza eta turismo industriarako hitzarmen kolektiboak xedatzen zuen, beren eremu funtzionaleko jardueretan aritzen diren enpresen lantoki guztiei aplikatu behar zitzaien, horien artean, Kataluniako lurraldean kokatutako ostalaritza zentroei. Madrilgo autonomia-erkidegoko ostatu sektorearen hitzarmen kolektiboak aldiz, xedatzen zuen hitzarmen hori aplikaziozkoa zela hotelak barne hartzen dituen sektoreko enpresei eta establezimenduei autonomia-erkidegoan kokatuta baldin bazeuden. Horrenbestez, Kataluniako hitzarmen kolektiboak lurralde aplikazio-eremua bertan kokatutako lantokietara mugatzen bazuen, eta gauza bera Madrilgoa, langileari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa Madrilgoa zen eta ez, Kataluniakoa nahiz eta enpresaren egoitza soziala bertan zegoen.

6. Langileen Estatutuko 42.6 artikulua idazketa berria

Langileen Estatutuaren 42. artikuluko 6. paragrafo berria da aldaketa garrantzitsua LE-ko 42. artikulua antzemandako hutsune hori betetzen baitu, hau da, kontrata eta

⁷⁶ GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva*. Ediciones Cinca, Madrid, 2022, 76. orr.

⁷⁷ AGE, (2012\8342 err.), 2012/06/13.

azpikontraten erregimenean aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboren zehaztapena, nahiz eta termino konplexu samarretan. Aipatutako arau horren eduki berria honako hau da: *“enpresa kontratistei eta azpikontratistei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa kontratan edo azpikontratan garatutako jardueraren sektorekoa izango da, haren helburu soziala edo forma juridikoa, III. Tituluan xedatutakoaren arabera aplikagarria den beste hitzarmen sektorial bat dagoenean izan ezik. Hala ere, enpresa kontratistak edo azpikontratistak hitzarmen propioa badu, hau aplikatuko du”*.

Honen harira, behin hau irakurrita pentsa daiteke arauak hiru irizpide ezartzen dituela aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa identifikatzeko, subsidiarioki ordenatuta daudenak. Beraz, arauan ezarritako ordenaren arabera jo beharko litzateke irizpide horietara, eta soilik lehenengo irizpide aplikatzea posible ez denean, hau da, kontratan garatutako jardueraren sektoreko hitzarmen kolektibo bat ez dagoenean, adibidez, sektoreak ez duelako hitzarmen sektorialik, orduan, bigarren irizpidera joko dugu eta horrela hurrenez hurren.

Aurrekoarekin jarraituz, LE-ko 42.6 artikulua lehen irizpide hori, hots, enpresan garatutako jardueraren sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikatzea, ez da aplikagarria izango enpresa kontratistak bere hitzarmen kolektiboa badu eta LE-ko 84. artikulua terminoetan aplikatzen bada, edo III. Tituluan xedatutakoaren arabera aplikagarria den beste hitzarmen sektorial bat baldin badago. Hau horrela izanda, arau orokorra dirudiena, azkenean, artikulua berean jasotako beste bi irizpideak aplikatuz aldaraz daitekeen araua dela ikusi dezakegu⁷⁸. Horregatik esaten dugu, idazkera konplexu bat duela atal honek eta aplikatzerako orduan zailtasunak suertatu daitezkeela eta era berean, jarraitu beharreko ordena arauak berak ezartzen duenaren alderantzizkoa dela. Beraz, enpresa kontratistak hitzarmen propio bat izanda, enpresako lantokiari hori izango da lehentasunez aplikatuko zaiona⁷⁹, hain zuzen ere.

Bestalde, ikusten da legegileak sektoreko hitzarmena aplikatzearen aldeko apustu argia egin duela, eta erabat baztertu du enpresa komitentearen hitzarmena aplikatzeko aukera. Hori dela eta, uko egiten zaio, enpresa nagusiko langileekin soldata-parekatzea, hala nola, Aldi Baterako Laneko Enpresetako langileei aitortutakoa. Izan ere, ez dago oso argi

⁷⁸ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de las contrataciones”, *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 131. orr.

⁷⁹ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre. Una reforma laboral cargada de futuro”, *en IUSlabor*, núm. 1/2022, 4. orr.

zer irizpideren bidez finkatzen den aipatutako araua, oraindik ere zalantzak baitaude aplikatu beharreko sektoreko hitzarmen motari begira. Arauak dio kontratatutako jarduerari dagokion sektoreko hitzarmena izango dela aplikagarri, baina doktrinaren aburuz, aplikatzeko hitzarmena lehendik aipatu ditugun espezialitate printzipioetan oinarritzen da, enpresa kontratistak edo azpikontrastak garatutako jarduera kontuan hartuta. Horren eredu dugu, kasu bat non eta hausnartzen den langile bati aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa ez zen ostalaritzakoa baizik eta garbiketakoa, espezialitate printzipio horri lotuta⁸⁰.

Laburbilduz, artikulua berri hau hiru ataletan bereiz ditzakegu, alde batetik, arau orokorra dugu eta bestetik bi arau berezi, berezietako bat salbuespenekoa da eta bestea aldiz, aipatutako biak salbuesten dituen eta aurrerago hori aztertuko dugu.

6.1.) Arau orokorraren aplikazioa

Lehendik aipatu izan dugun bezala, LE-ko 42.6 artikulua berriaren arau orokorrak adierazten du kontratari aplikatu beharreko hitzarmena kontratan edo azpikontratan garatutako jarduera-sektorearena dela, sozietatearen xedea edo forma juridikoa edozein izanda ere. Aurreikuspen horrek, lehenik eta behin, enpresa nagusiaren hitzarmen kolektiboaren aplikazioa baztertzeari dakar, eta bestetik, jurisprudentziak enpresa-hitzarmen kolektiborik ez duten enpresa kontratistentzat eskaini zuen konponbidea orokortzea, duela gutxi zerbitzu anitzeko enpresetara ere hedatu dena. Hala ere, sektoreko hitzarmen kolektiboa aukeratzea izan da, azken batean, doktrina judicialak aplikatu izan duen konponbidea, enpresa kontratistak, enpresa-hitzarmenik ez duen kasuetarako. Horretaz gain, Sektore Publikoen kontratuen 9/2017 Legeak, 122.2 art. ezartzen du, administrazio-agiriaren nahitaezko eduki gisa, esleipendunak langileen soldata-baldintzak bete behar dituela, aplikatu beharreko sektoreko hitzarmen kolektiboaren arabera, besteak beste. Beraz, kontratistek ezartzen zaie bere langileak ordaintzeko betebeharra gutxienez, sektoreko hitzarmen kolektiboan ezarritako terminoetan⁸¹.

Bestetik, LE-ko 42.6 artikulua ez du behartzen enpresa kontratistak edo azpikontrastetarako langileak enpresa nagusiak zuzenean kontratatu izan balitu bezalako soldata-baldintzak izatea eta are gutxiago, enpresa kontratista edo azpikontrastak enpresa

⁸⁰ AGE, (3330/2019 err.), 2021/11/11, Aranzadi Digital.

⁸¹ DE LA PUEBLA PINILLA, A. "Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de las contrataciones", *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 133. orr.

nagusiaren hitzarmen kolektiboa aplikatzera⁸² Jurisprudenziaren hitzetan, kontratako edo azpikontratako lan-harremanak sektoreko hitzarmen kolektiboan arautuko dira, kontrataren esparruan langileek egiten duten jardueraren funtzio-eremua kontuan hartuta⁸³. Horrela izanda, azpikontratatuak jarduera garbiketa bada, aplikatu beharreko hitzarmena eraikinak eta lokalak garbitzekoarena izango da eta zaintza bada, zaintza-enpresarena, enpresa nagusia edozein dela ere. Izan ere, nahiz eta doktrinaren gehiengoak honen alde egiten duen, badaude beste batzuk iritzi desberdinak dituztenak, adibidez, enpresa nagusiaren hitzarmena aplikatzea eta ez prestatutako aktibitatearena⁸⁴.

6.2.) Langileen Estatutuko 42.6 artikularen lehenengo salbuespena arau orokorra aplikatzerakoan.

Nahiz eta lehenengo xedapen horrek adierazten duen garatutako jardueraren sektoreko hitzarmena dela aplikatuko dena, gehitzen du, III. Tituluan xedatutakoaren arabera aplikagarria den beste sektoreko hitzarmenik ez badago. Horrenbestez, erreferentzia horrek esan nahi du III. Tituluaren arabera aplikagarria den hitzarmen sektorial bat egonez gero, kontratan garatutako jardueraren sektoreko hitzarmena aplikatzeko araua ordezkatu lukeela. Salbuespen hau LE-ko 84. eta 83.2 artikuluekin lotu behar da.

Lehenengoari dagokionez, esan nahi du denboran bat datozen eta baliozkotasunez negoziatutako bi hitzarmen daudenean, eta horien eremu funtzionalean kontrataren jarduera sartzen denean, aurretik indarrean zegoen hitzarmena aplikatuko dela. Hau horrela izanda, azpikontratazioaren xede den jarduerari aplika dakizkiokeen sektoreko bi hitzarmen badaude lehia aldi baterako lehentasuneko irizpideen arabera ebatzi behar da. Hala eta guztiz ere, aurreikuspen honek, hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak ezingo duela eragin adierazten du eta horrek, aurreko hitzarmenaren lehentasuna zehazten duen hitzarmenari ez eragiteko bermea sortzen du.

Bestalde, kontuan hartu beharrekoa da, LE-ko 83.2 artikulua, LE-ko 84.1 artikulura bidaltzen duena, hots, esparru desberdinetako hitzarmenen arteko lehia-gatazkak konpontzeko arauak erregulatzen dituena, lanbide arteko akordioetan edo Estatuaren edo autonomia-erkidegoaren eremuko sektoreko hitzarmenetan ezarritakoak. Akordio zein hitzarmenetan aurreikusitako artikulazio edo harmonizazio arau horiek badaude, aldi

⁸² PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas*. Tirant Online, Madrid, 2023, 5. orr.

⁸³ AGE, (9/2019 err.), 2020/07/11.

⁸⁴ PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas*. Tirant Online, Madrid, 2023, 5. orr.

baterako lehentasunaren araua salbuetsita gera daiteke aipatutako akordioetan adostu ahal izan denagatik, baina ezin izango dute enpresa hitzarmena aplikatzeko lehentasunaren gainean ezer xedatu⁸⁵.

Aipatutakoaz gain, zenbait produkzio-sektoretan kontrata erregimenean zerbitzuak ematen dituzten enpresentzat berariazko negoziazio-unitateak daudela esan beharra dugu. Eredu bezala, tren-kontraten sektorea dugu, non eta hitzarmen propioa duen, tren-kontraten hitzarmen kolektiboa, zehazki. Hitzarmen horren eremu funtzionalean, ADIF enpresa-erakunde publikoarentzat kontratazio edo azpikontratazio erregimenean zerbitzuak ematen dituzten enpresei hitzarmen hori aplikatzea determinatzen du. Behin negoziazio-unitate horren baliozkotasuna bermatu ondoren, Auzitegi Gorenak hitzarmen honen eta beste sektorial batzuen arteko konkurrentzia arazoak ebatzi ditu, horien eremu funtzionalean jasotako jardueraren bat ere sar litekeelarik, eta denbora bai espezialitate lehentasunen arauetara jo du, biak azken hitzarmen hori aplikatzera bideratuz⁸⁶. Hala ebatzi da, adibidez, ⁸⁷landarediaren arloko tren-bideen kontserbazioaren eta mantentze jardueran, non eta, Madrilgo landa-sektoreko hitzarmena aplikatu beharrean, trenbide kontraten hitzarmen kolektiboa aplikatzen den.

6.3.) *Bigarren salbuespena, enpresa kontratista beraren hitzarmena aplikatzea*

Langileen Estatutuaren 42.6 artikuluan araututako bigarren salbuespen horrek esan nahi du sektoreko hitzarmena aplikatzeko lehentasuna ere salbuetsita gera daitekeela, batez ere, lehentasunez aplikatzen den enpresa hitzarmenagatik, hau da, sektoreko hitzarmenaren negoziazio-unitatea eratu baino lehen negoziatu den enpresa hitzarmen horregatik. Azken hau, sektoreko hitzarmenarekiko duen lehentasuna enpresak jada bere hitzarmen propioa zuelako gertatzen da eta beraz, LE-ko 84.1 artikuluan ezarritako lehia-debeku horrek ezin du geroko hitzarmen batean eragin. Hala ere, ez dugu ahaztu behar enpresa-hitzarmena aplikatzeko lehentasun hori salbuetsita dagoela, hots, soldata-arloan enpresa hitzarmena aplikatzeko lehentasuna, beste atal batean ikusi dugun bezala. Azken ideia honekin lotuta esan beharra dugu, sektoreko hitzarmenak soldata-arloan, enpresa hitzarmenean aurreikusitako baldintzak hobetu ditzakeela baino inola ez bertakoak okerragotu.

⁸⁵ GOÑI SEIN. J.L. “Contratas subcontratas y convenio colectivo aplicable”, en *Revista de la Unión General de Trabajadores (UGT)*, núm. 13, 2022, 95. orr.

⁸⁶ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de las contrataciones”, *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 143. orr.

⁸⁷ AGE, (867/2019 err.), 2020/11/11.

Beraz honekin guztiarekin, enpresa kontratistetako langileei aplikatu beharreko hitzarmenari dagokionez, enpresa hitzarmena bete behar da, dela LE-ko 84.1 arauaren aplikazioagatik, dela LE-ko 84.2 artikuluenagatik, soldata-arloa salbu. Enpresa hitzarmenik ezean, eta soldata-arloari begira, enpresa nagusian egindako jarduerari dagokion sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da. Bi hitzarmen sektorial egonda eta hauen eremuan sartzen bada garatutako jarduera, lanbide arteko akordioek edo Estatuko edo autonomia-erkidegoko sektoreko hitzarmen kolektiboek finkatu ahal izan dituzten arau bereziak bete behar dira, eta araurik ez baldin badago, beste hitzarmen batekiko konkurrentzia denborazko lehentasun kronologikoaren irizpidearen arabera ebatzi behar da.

VI. ONDORIOAK

i. Ikerketaren une honetan, agerian gelditzen da lan-araudia aldatzeko beharra funtsezkoa zela, 2012ko lan-erreformak enpleguan eta langileen lan-baldintzetan eragin zituen ondorio kaltegarriak lehengoratzeko. Era berean, behin azterketa sakon hau eginda, ikusi daiteke 2012ko erreformak segurtasun juridiko eza gainezarri zuela hitzarmen kolektiboaren inguruan edo enpresako hitzarmen kolektiboen aurkaratze masiboen inguruan, sinatu zituztenen eta aplikatzen zirenen arteko korrespondentzia ezagatik. Izan ere, bi elementu bereziki eztabaidagarriak izan ziren erreforma honetan, lehenengoa “aurrera eraginaren” desagerpena eta bigarrena, enpresa-hitzarmena sektoreko hitzarmenaren gaintik aplikatzeko lehentasun absolutua, hain zuzen ere.

ii. Egiaztatu ahal izan dugun moduan, 2021eko lan-erreformaren Langileen Estatutuko 86. 4 artikuluen idatz-zati berriaren bitartez hitzarmen kolektiboak ez du indarra galtzen aurrera eragin epea gaindituta, aldeek kontrakoa adostu ez baldin badute. Aldaketa horren bidez, hitzarmen berria negoziatzen den bitartean eta akordio bat lortu arte, indarrean jarraituko dute 2021eko abenduaren 31 baino lehen salatu diren hitzarmenak, eta ondorioz, enpresa eta langile alderdiak hitzarmen berria negoziatzeko prozesuan daudenak. Beste modu batera esanda, gaur egun negoziatzen ari diren hitzarmen guztiei, aurrekoa garaiz eta behar bezala salatu dutelako, indarrean jarraitzeko araua aplikatzen zaie, akordio berri bat lortu arte.

Horretaz gain, negoziazio kolektiboko alderdiek hitzarmen kolektiboak antolatze gaitasuna berreskuratzen dute, behin horiek indarra galtzen dutenean, alderdiek beren hitzarmen kolektiboan itundutakoa gertatuko baita. Horri buruzko aurreikuspenik egon

ezean, “aurrera eragina” berreskuratuko da negoziazioak irauten duten bitartean eta urtebete igaro ondoren akordiorik lortu gabe, bitartekaritza edo arbitrajeren menpe egongo direla baieztatu daitezke hala hitzartu badute. Garrantzi bereziko da zazpigarren xedapen iragankorra, “aurrera eraginaren” printzipioa hitzarmen kolektiboei itzultzen diena, aurreko arauari amaiera ematen diona, hau da, hitzarmena salatu zenetik urtebete igarota beste hitzarmen bat adostu gabe, indarra galtzen zuela xedatzen zuena.

Bestalde, kontuan izatekoa da “aurrera eragina” funtsezko pieza dela negoziazio-boterearen berdintasun testuinguru bat sortzeko, eta horregatik, negoziazio kolektiboaren eremuan langile eta enpresen botere desberdintasuna dela eta, honen berreskurapena ezinbestekoa da benetako berdintasuna lortzeko.

iii. Enpresa hitzarmen kolektiboaren lehentasunari erreparatuta, ikusi daitezke 2012ko lan-erreformaz geroztik, enpresako hitzarmen kolektiboa materia anitzetan aplikazio lehentasuna zuela, esanguratsuena soldata izanik. Honekin batera, langileen eskubideetan atzerakada bat ekarri zuen, enpresako hitzarmenek zenbait sektoreko hitzarmenetako baldintza onuragarrienak okertzea ahalbidetu baitzuen. Era berean, enpresa hitzarmenak izan zitzaizketen enpresen eta enpresa hitzarmenik eduki ezin zuten enpresen arteko baldintza-desberdintasuneko lehia ere sortzen zen. Horrek guztiak, “*dumping sozialaren*” efektuaren presentzia ekarri eta enpresa-interesak sustatu zitzaizketen negoziazio-unitateak sortzean, hitzarmen sektorialarekiko beheranzko lan-baldintzak negoziatzen ziren. Testuinguru horretan, enpresa asko baliatu ziren langileentzako lan-baldintza eskasak zituzten enpresa-hitzarmenak sortzeko.

32/2021 EDL-ko lan-erreforma soldata-debaluazioaren praktika hori alde batera uzteko funtsezkoa izan dela pentsa genezake, enpresa-hitzarmena soldatei aplikatzeko lehentasuna baliogabetuz. Izan ere, aplikagarria den hitzarmen sektoriala baino lehenagoko enpresa hitzarmen kolektibo batek goragoko sektorean ezarritakoa baino soldata txikiagoa ezartzeko atea irekia gelditzen dela esan beharra dago. Hau honela da, Langileen Estatutuko 82.3 artikulua aurreikusten duen arazo ekonomiko, tekniko, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak daudenean enpresan hitzarmen kolektibo aplikagarrian ezarritako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera. Beste hitzetan esanda, soldata-arloko enpresa hitzarmenaren prebalentzia kendu egin da Langileen Estatutuko 84.6 artikulua bitartez, baina, soldataren ez inplikazioa mantendu egin da. Hori dela eta, LE-ko 82.3 artikulua,

32/2021 EDL-ak lortu nahi duen helburuaren eragina debaluatzeko bide bat izan daitekeela azpimarratzekoa da.

iv. Islatu den moduan 2012ko lan-erreforma baino lehen, ikusi daiteke nola enpresa kontratistek aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa zehaztea arazo larria bilakatzen zetozen. Honekin batera, langileen arteko desberdintasunak eta ezegonkortasun egoerak nabariak zirela ere agerian utzi da. Aztertutakoaren arabera, 32/2021 EDL-ak, enpresa kontratistetako langileen prekarietateari aurre egiteko asmoarekin, aldaketa bat sartzen du LE-ko 42.6 artikulua idatz-zati berriarekin. Hala ere, erreformak lortu nahi duen baldintza-parekatzeak eragozpen batzuk planteatzen ditu eta ondorioz, interpretazio-zalantza ugari.

Arau berriaren ildotik, esan beharra dugu, jarduera nagusiaren sektoreko hitzarmen kolektiboa aplikatzea aurreikusten duela, enpresa kontratistak hitzarmen kolektibo propioa ez badu. Beraz, egoera hori gertatzen bada, hau da, enpresa kontratistak hitzarmen kolektibo propioa baldin badauka, 32/2021 EDL-ko berritasun hori desaktibatzen da. Horrenbestez, sartutako aldaketa berria batez ere hitzarmen kolektibo propiorik ez duten enpresa kontratistek zuzendutako araua dela ondoriozta dezakegu, kasu horretan berritasun hori aplikatzen delako, hau da, sektoreko hitzarmena izango zaio baliozkoa enpresa kontratistari.

v. Negoziazio kolektiboaren arloa egokitu zaigun gaia izanik eta egindako ikerketa honi itxiera bat emateko, gailendu behar da ezabatu egin direla negoziazio kolektiboaren funtzioetarako eta 2012ko lan-erreformak langileen eskubideak defendatzeko sartu zituen eta orain funtsean aldatu diren alderdi atzerakoienak eta kaltegarrienak. Baina izan ere, uste zena baino askoz ere eskasagoa izan da lan-erreforma hau, enpresa hitzarmen kolektiboaren amaiera soldata-arloan eta kontra eta subkontraten erregimenari begira batez ere.

VII. KONTSULTATUTAKO ITURRIAK

1) Doktrina

- ALFONSO MELLADO, C.L. “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, ALFONSO MELLADO, C.L Y RODRIGUEZ PASTOR, G.E (Dir), *Reforma laboral 2012, últimas reformas laborales de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch Valencia, 2013, 39. orr.

- ÁLVAREZ ALARCON, A. *Abogacía, Graduados Sociales y Proceso laboral*. Tirant online, Valencia, 2019, 9. orr.

- ALFONSO MELLADO, C.L. *La ultraactividad de los convenios colectivos: una propuesta integral*. Bormazo, Albacete, 2015, pág. 15.

- ÁLVAREZ CUESTA, H. “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: la reforma de la prioridad del convenio de empresa”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27, 2022. 76 – 78.orr.

- BAYLOS, A. (30 de diciembre de 2021). El real decreto ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://baylos.blogspot.com/2021/>

- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (11 de enero de 2022). Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021): valoraciones críticas sobre su impacto en la negociación colectiva (prioridad aplicativa y ultraactividad). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/2022/01/11/nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-valoraciones-criticas-sobre-su-impacto-en-la-negociacion-colectiva-prioridad-aplicativa-y-ultraactividad/>

- CABEZA PEREIRO, J. “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias” *NET21*, núm. 8, 2022, 5. orr.

- CASAS BAAMONDE, M.E. “La pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones laborales, revista crítica de teoría y práctica*, núm. 6, 2013, 6. orr.
- CAVAS MARTINEZ, F. “Determinación del convenio aplicable en las contrataciones y subcontratas”, *Revista Jurisprudencial Laboral*, núm. 1/2022, 2-7. orr.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de las contrataciones”, *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 130. orr.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. “El RDL 32/2021, de 28 de diciembre. Una reforma laboral cargada de futuro”, *IUSlabor*, núm. 1/2022, 4-6. orr.
- ERRANDONEA ULAZIA, E., FOTINOPOULOU BASURKO, O., LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E., LOPEZ RUBIA, M.E., MARTINEZ GAYOSO, N., RODRIGUEZ ROMERO, R.M., *Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko ikasgaiak*, Euskal herriko Unibertsitatea, Bilbo, 2020, 41.orr.
- FABREGATMONFORT, G. “El convenio colectivo, concepto y clases”, Tirant Online.
- GÁRATE CASTRO, J. *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*. Cinca, Madrid, 2022, 192. orr.
- GOÑI SEIN, J.L. “Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable” *Revista de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT)*, núm. 13, 2022, 83-97. orr.
- MALO, M.A. “Los impactos de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva”, *Cuadernos de información económica y economía y finanzas españolas*, núm. 264, 3-4. orr.

- MARTINEZ GARRIDO, L.R. “*Tratamiento laboral de la Contratación y Subcontratación entre empresas*. Fundación Confemetal, Madrid, 17-20. orr.

- MERCADER UGUINA, J.R. “La aplicación práctica de la reforma laboral, GARCÍA PERROTE ESCARTIN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir), *Un estudio de Ley 3/2012 Y de los Reales Decretos 4/2013 y 5/2013*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2013, 318. orr.

- MERCADER UGUINA, J.R. “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, GOERLIC PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A. (Dir), *La reforma laboral de 2021, un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, 295. orr.

- MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral de 2021” *Briefs de la AEDTSS*, 2022.

- NAVAS-PAREJO ALONSO, M. “Salario y jornada: entre la prioridad temporal del convenio sectorial y la preferencia aplicativa del convenio de empresa”, *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2016, 401. orr.

- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contrataciones*. Tirant Online, Madrid, 2023, 5. orr.

- RAMOS QUINTANA, M.I. “Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012” *Documentación laboral*, núm. 100, 2014, 13. orr.

- ROCHA SANCHEZ, F. “Conclusiones”, *Cuadernos de acción sindical*, 2016, 44. orr.

- ROJO TORRECILLA, E. “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 467, 90. orr.
- VILLA TIERNO, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva, al hilo de la reforma laboral RDL 32/2021, de 28 de diciembre*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, 100. orr.
- VIVERO SERRANO, J.B. “*La prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial*”, Cuadernos de acción sindical, 2016, 13-14. orr.

2) Ebazpen judizialak

- ANE, 2012ko ekainak 21.
- AGE, 2012ko ekainak 13.
- ANE, 2013ko maiatzak 29.
- Nafarroako ANE, 2014ko uztailak 30.
- AGE, 2014ko abenduak 22.
- AGE, 2016ko azaroak 10.
- AGE, 2020ko uztailak 11.
- AGE, 2020ko azaroak 11.
- AGE, 2021eko urtarrilak 21.
- AGE, 2021eko urriak 5.
- AGE, 2021eko urriak 8.
- AGE, 2021eko azaroak 11.