



**"ERRESIDENTZIEN GREBA"REN ZUZENBIDE-AZTERKETA**  
(Gatazka Kolektiboaren nondik norakoak espainiar estatuko lan-zuzenbidean)

1

**LAN- ETA GIZARTE SEGURANTZAREN ZUZENBIDEA**

Juanjo IRAGI ANSOENA

Andoni POLO ROCA

**AURKIBIDEA:** 1. Sarrera eta egitateak, 2. Egitate-azterketa, 2. 1. Egitateak, 2. 2. Subjektuak: Sindikatu eta Enpresaburuak, 2. 3. Grebaren zergatia (kausa), 3. **Zuzenbide-azterketa**, 3. 1. Gatazka Kolektiboa, 3. 2. Gatazkan dauden xedapenak, 3. 3. Hitzarmen kolektiboa, 3. 4. Denbora-mugaz haraindiko indarra (Ultra-aktibitatea), 3. 5. Martxoaren 10eko 40/1998 Dekretua, 4. **Gatazka kolektiboaren amaiera**, 5. **Ondorioak**, **Bibliografia**

**1. Sarrera eta egitateak**

Zahar-Egoitza, Euskalterm Hiztegi Terminologikoaren arabera, hurrengoa da: *Adineko pertsonen aisiarako eta kulturarako zentroa, beren abalmen fisikoak eta mentalak lantzeko, eta beren sormena eta parte-hartzea sustatzeko prestatua.*

Adinekoen zaintza Gizarte Segurantzak bermatu behar duen oinarritzko gizarte-zerbitzua da, Gizarte estatuan eta Ongizate estatuan oinarria duena. Adinekoen zaintza bermatzeko gizarte-langileak, erizainak etab. prestatu behar ditu estatuak eta, haiekin batera, zerbitzu anitz emateko beharra ere badu honek. Telelaguntza Zerbitzu Publikoa (*Tele-asistencia-BetiOn*), Osakidetza eta Zahar-egoitzak aurki ditzakegu zerbitzuon artean.

EAEn zerbitzu horien hiru kudeatzaile publiko daude, Lurralde Historiko bezain beste, zerbitzuon eskaintza Foru-Aldundietako Gizarte-Ekintza Sailari dagokielako. Baina, azken urtean, Bizkaiko Sail honek arazo ugari izan ditu zahar-egoitzekin.

2016ko lehen erdialdetik, pribatizazioaren eraginez, kudeaketa pribatua zuten Bizkaiko zahar-egoitzetako langileak greban egon ziren, BFAk zahar-egoitzen kudeaketa pribatizatu ondoren kudeaketaren ardura eskuratu zuten enpresek euren langileen lan-baldintzak errespetatzen ez zituztelako eta, horren aurka egiteko grebara deitu zuten; hori da hemen aztergai edukiko duguna: *2016-2017ko Bizkaiko Zahar-egoitzen Greba* edo *Erresidentzjen Greba*.

**2. Egitate-azterketa**

**2. 1. Egitateak**

2013 urtetik 2015 urtera arte indarrean egon zen Hitzarmen Kolektiboa amaitu zenean, Hitzarmen Kolektibo berria egiteko epea zabaldu zen. Hitzarmen horretan ezarri zenaren arabera, 2015eko abenduaren 31n, Hitzarmenak indarra galduko zukeen, baina bertan “luzatutzat emango dela” ere ezarri zen, hau da “*prórroga*” (luzapena) edo “*ultra-actividad*” (denbora-mugaz haraindiko indarra).





Hitzarmen Kolektibo berria negoziatzen ari zirela, gatazka sortu zen Sindikatuen eta Enpresaburuaren artean, eta, errebindikazioak egiteko, greba deitu zuten Sindikatuek.

Greba 2016ko martxoaren 17an hasi zen eta, printzipioz, 2016ko urrira arte (32 grebaldi) luzatzekoa zen; baina grebaren hasierako amaiera data heldu zenean, gatazka ez zen konpondu, ez zen irtenbiderik aurkitu. Egoera horren aurrean, grebaren lehenengo luzapena eman zen. ELA Sindikatuak etendurarik gabeko hiru greba aste deitu zituen, 2016ko urriaren 24tik aurrera.

Egoerak hobera egin ez zuenez, grebaren bigarren luzapena eman zen, 2016ko abenduaren 15ean hasi zena, 2017ko urtarrilaren 6ra arte. 2017ko urtarrilaren 4rako, asteazkena, 70 greba egun zenba zitezkeen. Gatazkari amaiera aurki ezin zitzaioela, grebaren hirugarren luzapenari ekion zioten langileek urtarrilean zehar; eta, gauzak hobetu ez zirenez, laugarren luzapena deitu zuten ELAk, otsail osoan zehar luzatuko zena “etendurarik gabe”.

Liskarrari irtenbiderik aurkitzen ez zitzaionez, luzapen gehiago egin zitzaizkion grebari: martxoaren hil osoan zehar bat, apirilean beste bat... 2017ko martxoaren 17ra arte 120 greba-egun baino gehiago izanik.

## 2. 2. Subjektuak: Sindikatu eta Enpresaburuak

Greba honetan, lurralde honetako, Bizkaiko, eta arlo honetako, zahar-egoitzetako, subjektuak ditugu, Hitzarmen Kolektiboa negoziatzen zutenak: Sindikatuak eta Enpresaburua (edo Ugazabagoa, Patronala).

Sindikatuak dagokionez, *Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV*, edo ELA, laburtuta) Sindikatuak deitu zuten greba, eta LABek egoitzen kudeaketa erdua aldatzeko eskatu zuten behin eta berriro, kalitatezko zerbitzu publiko baten alde egiteko. Baina, diagnostikoan denek bat egin arren, ELAk ez beste guztiak greba egiteko aukera baztertu zuten.

Enpresaburuak dagokienez, aldiz, sektoreko hiru enpresaburuak ditugu: ELBE, LARES eta GESCA (*Asociación Empresarial de Gestores de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia*, GESCA; “*Confederación Empresarial de Bizkaia*”ren, CEBEK, kide dena).

Gatazka honen barruan, hiru enpresa horien aurka aurkituko ditugunak, 5.000 adinekoen zaintzaile edo behargin ditugu (eta 10.000 adineko). Adinekoak dagokienez, arloko Foru-Ahaldunak, Batzar Nagusietan, guztira, Bizkaiko zahar-egoitzetan, 10.000 adineko direla esan zuten: 5.000 kudeaketa pribatukoak eta 5.000 jabetza publikokoak.

Greba, sindikatuen datuei jarraiki, egoitza handietan erabateko jarraipena izan zuen eta jarraipen handia zentro txikietan; hauetan, Eusko Jaurlaritzak ezarri zituen gutxienezko zerbitzuak medio (langileen %60), langileek ezin zuten grebarik egin eta lan-baldintzak defenditzeko aukerarik ez zuten izan.

Langileen %92 emakumezkoak ziren Bizkaiko zahar-egoitzetan; eta gizarte eragileek maiz salatu dute emakumeek dituzten baldintza prekarioak gizonezkoak nagusi diren lan esparruekin alderatuta. Emakumezko asko dauden sektoreetan nagusi dira aldi baterako kontratuak, edozein unetan lanerako prest egotea, soldata apalak eta ezkutuko ekonomia. Txiki Muñoz ELAko idazkari nagusiak azpimarratu zuen: “Gogorra da esatea, baina langile gehienak gizonak balira gatazka hau aspaldi konponduta legoke”.





## 2. 3. Grebaren zergatia (kausa)

Greba deitu zen Bizkaiko Foru-Aldundiak eta sektorearen hiru patronalek langileen baldintzen hobekuntzak negoziatzeko “borondate eza” zutelako.

Greba honetan, besteak beste, bost eskakizun edo errebindikazio nagusi aldarrikatzen ziren: **1)** Lanaldiaren hobetzea, ondorioz zaharren bizi-kalitatea hobetzeko, 1.592 orduko lanaldia ezarriz (35 ordu asteko); **2)** Soldaten igoera, orain daukatenarekin alderatuz, “indartsua” edo “nabaria” (1.200€ hileko); **3)** Lan ratioez hitz egitea; **4)** Plusak negoziatzea; eta, **5)** Bajak daudenean plaza hutsen betetzea/ordezkatzea.

Soldatei dagokienez, ezin da ahantzi Bizkaiko Foru-Aldundiak zuzenean kudeatzen dituen zahar-egoitzetako langileen soldatak ia %50 altuagoak direla, lan berdina eginez. Horren bizpahiru ondorio nabariak agertzen zaizkigu: **a)** Bizkaiko Foru-Aldundiak zahar-egoitzetako kudeaketa pribatizatzean diru mordoa aurrezten duela, **b)** Zahar-egoitza pribatuetako langileek askoz ere gutxiago jasotzen dutela soldata gisa; eta **c)** Zahar-egoitza pribatuetako eta Bizkaiko Foru-Aldundiko langileen artean diskriminazioa ematen dela edo berdintasun egoera errespetatzen ez dela.

Langileen eta beharizanen arteko ratioa aldatzea eskari nagusia ere bazen, horrek lan kargak arindu eta duintasuna ekarriko baitzkiekeen behargin nahiz erabiltzaileei. 1998tik ez da ratioa gaurkotu. Urte hartan Eusko Jaurlaritzak onartu zuen dekretua zaharkituta dagoela zioten langile eta erabiltzaileek. Zahar-etxeak ez ezik, menpekotasunen inguruko sektore guztia arautzen du (egun, ere). Dekretua, eragile guztiak kontuan hartuta, gaurkutzeko eskatu dute sindikatuek askotan.

Bestalde, Bizkaiko Foru-Aldundiko Gizarte-Ekintza Departamentuak, 2017ko apirilaren 5ean, ebazpen baten bidez, enpresek grebarekin irabazi duten dirua itzultzea eskatzea erabaki zuen: “*La institución foral ha iniciado el proceso para reclamar a las entidades gestoras de las residencias y centros de día la devolución de los importes que se hubieran abonado en exceso como consecuencia de las jornadas de huelga.*” (2017ko apirilaren 5eko Bizkaiko Foru-Aldundiko Gizarte-Ekintza Departamentuaren Erabakia, Ebazpena), honek gatazka konpontzetik urrun, hura larriagotu egin zuen.

Gatazka hau Eusko Legebiltzarreraino iritsi zen eta 2017ko otsailaren 9ko Osoko Bilkuran Talde Parlamentario batzuek eskatu zuten 1998tik aldatu ez den Dekretua Eusko Jaurlaritzak aldatu zezan, zerbitzuak hobetzeko xedearekin, baina bertan behera geratu zen. Bizkaiko Batzar Nagusiek, era berean, eskatu zuten zerbitzu pribatizatuak berriro publiko egin zitezten, baina alferrik.

## 3. Zuzenbide-azterketa

### 3. 1. Gatazka Kolektiboa

Espainiar estatuko Lan-Zuzenbidean, Gatazka Kolektiboa edo Gatazka Kolektiboaren Prozesua langileen eta enpresarien arteko ezberdintasunak ebazteko dauden mekanismo juridikoetako bat da, Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legearen 153. artikuluan arautzen dena, eta Langileen Estatutuak, 4.1.d) artikuluan, eskubide moduan jasotzen duena.

### III. Ikasleen ekarpenak



Gatazka Kolektiboaren ezaugarriak hurrengoak dira: **1)** Langileek eta Enpresariak egikaritu dezakete, haien ordezkarien bidez, **2)** Auzoaren funtsezko zerbitzuak bermatu beharko ditu, **3)** IMACen aurrean adiskidetze nahitaezkoa eman behar da, edo Autonomiadun Erkidego bakoitzeko Bitartekaritza Zerbitzuaren aurrean, **4)** Prozesu honek premiazko izaera du.

Gatazka Kolektiboaren menpe dauden elementuen artean ditugu: Mugikortasun geografikoa, lan baldintzen funtsezko aldaketak, epaibidezkoak ez diren gatazkak ebazteko prozedurak eta Hitzarmen Kolektiboen inpugnazioa.

Gatazka Kolektiboaren neurriei dagokienez, hurrengoak ditugu: **a)** Batzartzeko, Adierazteko eta Manifestatzeko askatasunerako eskubidean oinarritutako instrumentuak (hedabideei komunikatu, adierazpen publikoak, informatzeko asanbladak...); **b)** Boikota, enpresaren merkataritza-trafikoa zailtzeko, edo enpresa horrek ekoiztutako salgaiak inork ez lortzea, edo enpresa horren jardunerako beharrezkoak diren salgaiak ez lortzea...; **c)** Sabotajea, enpresaren ondasunak suntsituz; **d)** Enpresaren ondasunak okupatzea, modu baketsuan edo indarra erabiliz; **e)** Greba, lanaren uzte kolektiboa eta hitzartua...

Sindikatuak, Enpresarien Elkartek, *TRADE*En ordezkariak elkartek, lan-agintaritzak, enpleguemale edo lanemale diren administrazio publikoak eta Enpresariak eta lantoki edo enpresaren langileen ordezkariak legal edo sindikalerako organoek dute Gatazka Kolektiboa aurkezteko legitimazioa (Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legeko 154. art.).

Prozesuan murgilduz, hurrengoa aipatu behar dugu:

- 1)** Adiskidetze edo Bitartekotza akordio batera helduko balira, honek Hitzarmen Kolektibo batek duen indar berbera edukiko luke (Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legeko 156. art.);
- 2)** Akordiorik egongo ez balitz, eskuduntzari jarraiki, dagokion Epaitegi edo Auzitegian tarteratuko litzateke demanda (Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legeko 157. art.);
- 3)** Bista bakarreko epaiketaren data behin zehaztuta, epaileak hiru egunen buruan emango du epaia (Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legeko 160.2. art.), berehala betearazi ahalko dena, aurkeztu litekeen errekurtsioei kalterik egin gabe (Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legeko 160.4. art.);
- 4)** Prozesuan zehar alderdiek akordio bat lortuko balute eta auzitegiari helaraziko baliote, demanda artxibatuko litzateke, tramite gehiagorik gabe (Jurisdikzio Soziala Arautzen duen Legeko 162. art.);

Jurisprudentziari dagokionez, Konstituzio Auzitegiak, 1983ko uztailaren 30eko 74/1983 epaian (1. Sala), Gatazka Kolektiboaren esanahia eman zuen, eta doktrina jurisprudentzialak ezarri du Gatazka Kolektiboak bi elementudituela: bata, objektiboa, bestea, subjektiboa. Aipatzekoa dugu hemen Auzitegi Gorenaren 2013ko abenduaren 23ko epaia (Errek. zk. 44/2013), 4. Salakoa, Sozialekoa (1. Atala):





“Es doctrina reiterada de la Sala que: 'como recuerda la sentencia de 17 noviembre 1999 (recurso 1787/1999), «proceso de conflicto colectivo se define por dos elementos: **1) uno subjetivo**, integrado por la referencia a la afectación de un grupogénérico de trabajadores 'entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad' y **2) otro elemento objetivo**, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como 'un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros' o como 'un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general.'”

## 3. 2. Gatazkan dauden xedapenak

Hasteko, 1978ko Espainiako Konstituzioa hartu behar dugu kontuan, 41. artikulua, hain zuzen, eta hortik, hauxe ondorioztatzen dugu:

- a) Erakunde Publikoen betebeharrak dela (*Los poderes públicos mantendrán*)
- b) Hiritar guztientzat (*para todos los ciudadanos y ciudadanas*<sup>1</sup>)
- c) Gizarte prestazioen nahikotasuna (*asistencia y prestaciones sociales suficientes*)
- d) Pribatuek soilik laguntza eta prestazio osagarriak, “laguntza eta prestazio osagarriak libre izango dira”.

Hala ere, erakunde publikoek itxuraz duten garrantzia ez da benetan indartsua. Oso anbigua denez araua, Estatuak nahi duena egin dezake pribatizazioaren arloan. EK-ko 41. artikulua, bestalde, ez da oinarrizko eskubidetzat jotzen, gogoratu behar dugulako EK-ko 53. artikulua babes handiena ematen diela 14. artikulutik 29. artikulura, 30.-38. artikuluko bitartekoei babes ertaina, eta 41. artikulua dagoen atalari bakarrik legegileak kontuan hartu beharreko printzipio-zuzentzaile izaera.

Gatazka honen funtsean, besteak beste, 2 xedapen aurki genitzake: Lehenengoa, orain arte indarrean egon den Hitzarmen Kolektiboa, eta bigarrena, eztabaidatzen den erregelamendua:

- 1) 2013 urtetik 2015 urtera arte Bizkaian, zahar-egoitzen esparruan indarrean zegoen Hitzarmen Kolektiboa hau zen: “Adinekoentzako Zentroak, IV. Bizkaiko Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa” (*Centros De La Tercera Edad IV Convenio Colectivo Sectorial Para Bizkaia; Boletín Oficial de Bizkaia/ Bizkaiko Aldizkari Ofiziala, 2014ko maiatzaren 22a*).
- 2) Erregelamenduari dagokionez, hurrengoa dago ezbaian: 41/1998 Dekretua, martxoaren 10ekoa, adintsuentzako etxeetako gizarte zerbitzuei buruzkoa (*Decreto 41/1998, de 10 de marzo, sobre los servicios sociales residenciales para la tercera edad*).

<sup>1</sup> Oharra: Espainiako Konstituzioak ez du "y ciudadanas" jasotzen, baina idazkera ez-sexista baten alde egiteko helburuarekin "y ciudadanas" sartzea beharrezkoa eta aginterazkoa ikusi dugu.



### 3. 3. Hitzarmen kolektiboa

Esan dugun moduan, gatazka kolektibo honetan dugun arauetako bat Bizkaiko eremuko, zahar-egoitza esparruan, Hitzarmen Kolektiboa: Adinekoentzako Zentroak, IV. Bizkaiko Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa.

Batez ere, greban egiten ziren errebindikazioei zuzenean lotutako atalak hauexek dira: **1)** Lansariak, Soldatak eta Beste Batzuk (V. Kapituluak, 23. artikulua eta I. eta II. Eranskinak), **2)** Plusak (V. Kapituluak, 23. artikulua eta I. eta II. Eranskinak), **3)** Lanaldia eta lan-ordutegiak (17. artikulua), eta **4)** Ultra-aktibitatea: denbora-Mugaz Haraindiko Indarra (3. eta 5. artikulua).

Aipatu dugun bezala, lanaldiaren murriztea eskarien artean dago, zaharren bizi-kalitatea hobetzeko asmoz, 1.592 orduko lanaldia ezarri (35 ordu asteko). Lanaldia eta lan-ordutegiak Hitzarmen Kolektiboaren 17. artikulua arautzen ditu eta bertan jasotzen da urteroko gehienezko lanaldia 1.698 ordukoa izango dela, 1.683 ohiko jardunari zuzenduta eta 15 etengabeko formakuntzari.

### 3. 4. Denbora-mugaz haraindiko indarra (*Ultra-aktibitatea*)

Hitzarmenaren ultra-aktibitateari edo denbora-mugaz haraindiko indarrari dagokionez, 3. artikuluan arabera hitzarmenaren indarraldia 2013ko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31ra bitartekoa izango zen; hala ere, hitzarmen horren 5. artikuluan xedatutakoari jarraiki, beraren amaiera iragartzen zenean, espresuki eta aldi baterako luzatutzat emango zela. Hitzarmen hori ordezkatzeko zuen arlo bereko hitzarmen kolektibo berria indarrean hasi arte; eta 5. artikuluan bertan ere jasotzen zen esanbidezko akordioarik lortzen ez zen bitartean artikulua guztiek indarrean jarraituko zutela, eta sortzen ziren desadostasunek eta gatazkek ez zutela hitzarmenaren desagertzea ekarriko.

Langileen Estatutuaren 86.3.IV. artikulua ezartzen du urtebeteko epea aurreko Hitzarmen Kolektiboak indarra galtzeko, berria egon edo ez. 3/2012 Legeak, uztailaren 6koak, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neuriei buruzkoak, aldatu zuen artikulua hau. Lege honek, 2016ko idazkeran, bere 14. artikuluan batez ere, zenbait aldaketa garrantzitsu onartu zituen hitzarmen kolektiboari buruz, Langileen Estatutuko Legeak 1995ean jasotako arauak aldatuz.

Baina, nahiz eta lan-arloko iturri sisteman (LE 3. art.), Langileen Estatutua, lege moduan (LE 3.1.a). art.), Hitzarmenaren gainetik dagoen (LE 3.1.b). art.), badakigu Hitzarmena Langileen Estatutuaren kontra joan daitekeela, betiere, bertan jasotako baldintzak hobetzeko bada (onuragarriagoa bada).

Kasu honetan, hobetzen zen, urtebeteko ultra-aktibitatea egotetik (LE 86.3.IV. art.), Hitzarmen berria egon arteko ultra-aktibitatea egotera pasatzen zenetan.





Baina, demagun, aipatutako neurria jasoko ez balitz, supostu horretan, baldintzak mantenduko lirateke Auzitegi Gorenak 2014ko abenduaren 22ko epaian (Errek. zk.: 264/2014) adierazi zuen moduan:

*“Podemos decir que las soluciones que ha venido dando la doctrina científica y también la doctrina judicial son esencialmente dos y radicalmente opuestas, a saber:*

***Una primera tesis, que podemos denominar "rupturista", según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.***

***Y una segunda, que denominaremos "conservacionista", según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes.***

B.- Por cuanto oportunamente se dirá, esta Sala entiende que la tesis jurídicamente correcta es la segunda.

Y ello porque, la aplicación de la que hemos denominado tesis **"rupturista"** podría producir en el ámbito del contrato de trabajo **una alteración sustancial de sus condiciones** para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el "objeto cierto que sea materia del contrato" y la "causa de la obligación que se establezca" (arts. 1261, 1271 a 1273 y 1274 a 1277 Código Civil).

[...]

Dicho lo cual, es claro que **cualesquiera derechos y obligaciones** de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo **no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia**. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, **dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito**. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, **los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido**. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET.”

Baina esan dugun moduan, kasu honetan, Hitzarmenak ezartzen du luzatutzat emango dela Hitzarmen berria indarrean sartu arte (3. art.), Hitzarmenaren 5. artikuluko dionarekin bat; hau da, Hitzarmen berria lortu arte aurrekoa indarrean egongo dela. Beraz, kasu honetan bai egongo dela “*esa malla de protección*”, zeinak betetzen duen “*esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico*”.



### 3. 5. Martxoaren 10eko 40/1998 Dekretua

Zahar-egoitzetako langileek beraien baldintzak hobetzea eskatzen dutenean kontuan hartu behar dugu esparruko arauak diotena. Horren harira, Eusko Jaurlaritzaren 41/1998 Dekretua, martxoaren 10ekoa, adintsuentzako etxeetako gizarte zerbitzuei buruzkoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Zerbitzuen baimena, erregistroa, homologazioa eta ikuskapena arautzeko den martxoaren 10eko 40/1998 Dekretuarekin batera, dugu aintzat hartu beharrekoa, besteak beste. Martxoaren 10eko 41/1998 Dekretu honek Espainiako Parlamentuak onartu zuen Gizarte-Zerbitzuei buruzko, urriaren 18ko, 5/1996 Legea garatzen du.

Dekretu honek ezartzen dituen ratio hauek ere gatazka kolektiboaren muinean dauden eskarietako bat dira, esan dugun moduan, eta hobetu nahi dira behargin kopurua igoz, adinekoei eskaintzen zaien zerbitzua hobetzeko. Hemen ikus ditzakegu zeintzuk diren ezarritako ratioak:

Egoiliarren kopurua	Langileak (kopurua)	
	Gai direnentzako plaza ez dituzten egoitzak	Laguntza behar dutenentzako plaza baino ez dituzten egoitzak
15-19	5	9
20-24	7	11
25-29	8	13

N.º de residentes	Personal (en n.º)	
	Residencia con plazas sólo para válidos	Residencia con plazas sólo para asistidos
15-19	5	9
20-24	7	11
25-29	8	13

Gatazka honetan, beharginen ratioen aldaketak eskatzen dituzte zahar-egoitzetan ez dagoelako gerokultore nahikorik adinekoen zaintzaz arduratzeko. Horrek eragiten du, adinekoen zaintzaren baldintzen gaineko efektu negatiboez aparte, langileen baldintzak okertzea, lan egin behar dutelako askoz gehiago, neketsuagoa izatea...; beharginen ezin dute guztia bere gain hartu, lan-karga oso handia da, lan-estresa ere oso handia da; azkenean, ratio hauen aldaketak eragin positiboa izango luke langileen eta adinekoen gain.

Kontuan hartu behar dugu mementoa ere; ratio hauek 41/1998 Dekretuak ezarri zituen, eta Dekretu hau 1998 urtean egin zen, orain dela 19 urte; eta faktore ekonomiko eta sozialak direla eta adinekoen kopuruak gora egin du eta, ondorioz, zahar-egoitzen “bezeroen” kopuruak ere gora egin du. Orain dela 19 urte zegoen biztanleriarako pentsatu ziren ratio hauek gaur egun dagoen biztanleriari ezartzeak zentzu handirik ez du, biztanleriaren aldaketa zuzenbidean eta gizarte-zerbitzuetan ere eman behar delako.







#### 4. Gatazka kolektiboaren amaiera

Gatazka Kolektiboaren amaierari dagokionez, bukaera asko ditugu, baina batez ere, asko luzatzen diren Gatazka Kolektibo horientzat, administrazio publikoen esku-hartzea aipatu behar dugu. Lan-Harremanei buruzko, martxoaren 4ko, 17/1977 Errege Lege-Dekretuaren 10.I. artikulua ezartzen du Gobernuak, Lan Ministerioak proposatuta, grebaren iraupena eta ondorioak, alderdien posizioak eta nazio-ekonomiaren kaltea kontuan hartuz, lan-jarduna berriro hastea eragin dezakeela edo arbitrajea ezar dezakeela.

Baina, Konstituzio Auzitegia artikulua honen inguruan mintzatu zen, 1981eko apirilaren 8ko 192/1980 epaian, KAren Osoko Bilkurak ebatzi zuen konstituziokontrakotasun helegitean. Konstituzio Auzitegiakadierazi zuen konstituzioaren kontrakoa zela Gobernuak lan-jardunari berriro ekitea agintzea, baina ez betebeharreko arbitraje bat ezartzea; betiere, azken hau inpartziala baldin bada.

Jurisprudentziak ere xedapen honen 10. artikulua hori jorratu du, artikulua horretan eskatzen diren baldintzak zehaztuz, zer den “*perjuicio grave de la economía nacional*” edo noiz har daitezkeen neurri hauek aztertuz. Adibidez, aipatzekoa dugu Auzitegi Gorenaren Sozial Salaren 2014ko apirilaren 8ko 3.497/2014 epaia (Errek. zk. 218/2013; Txostengilea: Jesús Souto Prieto), non esan zen oso termino zehaztugabea zela eta azterketa oso zorrotza egin behar zitzaioela oinarrizko eskubide garrantzitsu baten murrizketa ekartzen duelako, eta kaltea eragiten duena ez dela greba (oinarrizko eskubidea baita), hark ekartzen dituen ondorioak baizik. Auzitegi Gorenaren Sozial Salaren 2014ko apirilaren 4ko 1.847/2014 epaian (Errek. zk. 184/2013; Txostengilea: Fernando Salinas Molina), bestalde, nahitaezko arbitraiaren izaerari buruz aritzen da, zeinaren arabera arbitraia modu murriztailean interpretatu beharreko elementua da eta arbitraiak autonomia, objektiboa eta inpartziala izan behar du.

Jurisprudentzia-doktrinatik, beraz, hauxe ondorioztatzen dugu:

a) 10. artikulua Espainiako Konstituzioaren kontrakoa dela Gobernuari esleitzen zaion lana berrezarpena inposatzeko ahalmenari dagokionez, baina ez nahitaezko arbitrajea inposatzeko ahalmenari dagokionez; betiere, azken neurri horrek arbitroen inpartzialtasuna errespetatzen badu (1981eko apirilaren 8ko KAE 192/1980).

b) 10. artikulua honen salbuespenezko izaera kontuan hartzekoa da, xedapen honek Konstituzio eskubide bat murrizten eta oztopatzen duelako. Bestalde, «*perjuicio grave de la economía nacional*», zehaztugabea den kontzeptua da, eta ez ditu zehazten haren baldintzak, horrela izanda nahierakotasun eremu oso handia uzten du (2014ko apirilaren 8ko AGE 3.497/2014).

Greba oinarrizko eskubidearen kategoria eman zaion gizarte-errebindikaziorako tresna baldin bada, bere egikaritze soilak ez du inoiz sortuko «*perjuicio grave de la economía nacional*», berarekin batera doazen beste egitek edo ez-egitek baizik (2014ko apirilaren 8ko AGE 3.497/2014).



c) 17/1977 Errege Lege-Dekretuaren 10. artikuluko honek barne biltzen duen nahitaezko arbitraia izatera propio eta berezia du; eta horrela izanda, modu murriztaile batean interpretatu behar da, greba eta negoziazio kolektiboko eskubideen murriztapena suposatzen duelako (2014ko apirilaren 4ko AGE 1.847/2014).

Baina, hasieratik aztertu dugun moduan, kasu honetan, probintzia-eremuko eragina duen Gatazka Kolektibo baten aurrean gaude, eta Estatuko Gobernuak bezala, Autonomia Erkidegoko Gobernuak ere badute eskuduntza nahitaezko arbitrajea inposatzeko greban.

Lan-Harremani buruzko martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege-Dekretua Espainiako Konstituzioaren aurrekoa da (1978ko abenduaren 6a), eta EK-k ez zuen lurralde-antolakuntza ezarri, EK-k ez zituen AAEE sortu. Jurisprudentziak ulertu du, hala ere, Errege Lege-Dekretua nazio-eremurako pentsatua dagoen arren, AAEEi ere esleitu behar zaiela eskumena, gaur egungo lurralde-antolakuntza errespetatzeko.

Hauxe bera modu oso argian azaltzen du Auzitegi Gorenaren Administrazio Auzi Jurisdikzioaren Salaren (3. Sala) 2007ko ekainaren 6ko 4.624/2007 epaiak (Errek. zk. 10.131/2004; Txostengilea: Mariano Baena Del Alcazar) esaten duenean arau hau 1977an egin zela, espainiar estatuko lurralde-antolakuntza sortu baino lehen eta egungo antolakuntza kontuan hartuz interpretazio logikoa egin behar dela eta "eremu autonomikoa" ere kontuan hartu.

Kasu honetan, Bizkaiko probintziako eremuan eragina duen Gatazka Kolektiboa aztertzen dugu; ondorioz, Eusko Jaurlaritzak horrelako neurriak harzitzakeen, betiere, Lan-Harremani buruzko martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege-Dekretuaren 10. artikuluko baldintzak ematen badira, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoren ekonomia-egoeran kalteak egotea.

Gauzak horrela, artikulua autonomia erkidego eremura ekarriz:

Eusko Jaurlaritzak, Lan-Sailburuaren proposamenez, grebaren iraupena edo eraginak, alderdien posizioak eta erkidego eremuko ekonomiaren kaltea kontuan hartuz, ezarri ahalko du nahitaezko arbitraia.

#### **Zein zen Erresidentzien Grebaren Gatazka Kolektiboarekin amaitzeko bideetako bat?**

Eusko Jaurlaritzak Gatazkan esku hartzea eta nahitaezko arbitraia ezartzea; adibidez, EHUko Irakasle edo Katedradun bat izendatzea (17/1977 Errege Lege-Dekretuaren 10. artikulua eta 2007ko ekainaren 6ko AGE 4.624/2007).

## 5. Ondorioak

Etorkizunean lege berri bat egiteari begira, aldaketa hauek kontuan hartu behar dira gatazka honen parekoak diren beste batzuk sor ez daitezten:



1) Gizarte zerbitzuak ez pribatizatzea.

2) Pribatizatzeotan, argi eta garbi zehaztuta zein zerbitzu diren pribatizatu daitezkeenak eta zeintzuk ez, orain dagoen anbiguotasuna ekiditeko; eta administrazio publikoko esparru berdineko edo antzekoetako langileen baldintza berdinekoak bete behar izatea enpresa pribatuek: soldatak, lanordu kopurua, ratioak, oporraldiak... etab.

3) Gizarte zerbitzuak kudeatzen dituzten enpresei hurbileko jarraipen zorrotza egitea: soldata eta ratioen arloan, esaterako.

4) Gizarte Zerbitzuak jasotzeko eskubideari dagokion artikulua ere Espainiako Konstituzioko 14.-29. bitarteko artikuluek duten babes maila berekoa izatea, hau da 53. artikulua aldatzea babes juridiko-konstituzionala eskubide guztiei heda dakien.

Legearen aldaketari eusteko bi esparrutan lan egin beharko litzateke: Estatu mailan eta Hego Euskal Herri mailan (EAE eta NFK). Estatuko oinarrizko legeak aldatuz eta, EAEko Estatutuari eta Nafarroako Foru-Hobekuntzari jarraiki, Hego Euskadiko bi Legebiltzarrek dituzten eskumenen arabera bertan legeak aldatuz.

Legea aldatzeko oinarrizko zerbitzuak botere publikoak kudeatu behar dituelako ikuspuntuaren aldekoen gehieneko handia beharko litzateke, batez ere Espainiako Konstituzioa aldatzerakoan; baina gaur egun, dirudienez, pribatizazio korrontea da nagusi. Hala ere, kontuan hartzen badugu gero eta pentsiodun gehiago dagoela eta gero eta pentsio txikiagoa duela jendeak, botoen indarra alda daiteke, baita eskuinekoen aldean ere. Beharrak agintzen duelako, askotan.

Aipatu bezala, Espainiako Konstituzioko 41. artikulua, haren babes juridiko-konstituzionala betetzeaz aparte, hura garatzen duen araua beharko genuke oso modu alferrean idatzi zelako. Xedapen honetan aurkitzen dugu: “*un régimen público de Seguridad Social [...] que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad*”. Baina, zer da nahiko (*suficientes*)? Zehaztugabeko kontzeptu hori zehazten duen araua beharrezkoa da, adibidez, gutxieneko errenta bat finkatzea; horrela bai, esan genezake bermatuko litzatekeela bizitzeko bezain beste.

Espainiako Konstituzioaren 41. artikulua horri dagokionez, Konstituzio-Auzitegiak adierazi zuen, 2005eko uztailaren 21eko 213/2005 epaian (3. ZO), herritarren babesa behar egoeren aurrean estatuaren funtsezko eginbeharra dela eta botere publikoak nahitaez ezarri behar dutela babes sistema duina, Gizarte Segurantzaren sistema baten estaldura nahikoa ematen duena.

Lurralde-antolakuntza, bestalde, kontuan hartu beharreko beste faktore bat dugu; ezin da Gizarte Segurantzaren modu unitario batean mantendu Estatuko lurralde-antolakuntza deszentralizatua dagoenean. Oso zaila da Madrilgo Gobernuarentzat Euskal Herriko herri nafar txiki batean edo Galiziako herri txiki batean dagoen pertsona baten egoera egokia bermatzea edo, kasu, toki-erresidentzia baten zerbitzuak bermatzea.

### III. Ikasleen ekarpenak



Hego Euskadin, batez ere, gure bi kontzertu ekonomikoek (EAEko Kontzertua eta NFK-ko Konbenioa) ahalbidetzen baitute euskal erakundeek Gizarte Segurantzaren bere gain hartzea.

Gizarte Segurantzaren lurralde-antolakuntzari jarraiki, zatitu beharko da, eskumena guztiz esleituz Autonomia Erkidegoei, horrela pentsioak ere bermatzeko. Baina, badirudi, egungo legegilean birzentralizazio-korronteak pisu handia duela, eta horrek eragin txarrak izango ditu Gizarte Segurantzaren kudeaketan. Irakurketa orokorra eginda, badirudi gizarte-eskubideek eta langileen eskubideek eremu oso txikia dutela eta izango dutela Espainiako ordenamenduan, Estatu sozialaren printzipio guztiak modu izugarrian apurtuz.

#### Bibliografia

AA. AA.; CAMPS RUÍZ, Luís Miguel; RAMÍREZ, MARTÍNEZ, José Manuel (Koord.) (2016): *Derecho del Trabajo*. Ed. Tirant Lo Blanch, Madril.