

Lehiak EAEko lan-merkatuan duen eraginari buruzko azterlana

LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA
LEA/AVC 605-SUST-2022

Osoko bilkura:

Alba Urresola Clavero, presidentea

Rafael Iturriaga Nieva, kidea

Enara Venturini Álvarez, kidea

Ainara Herce San Martín, idazkaria

Lehiaren Euskal Agintaritzak (aurrerantzean, LEA) bilera egin du, goian aipatutakoak elkartuta, 2022ko abenduaren 21ean, eta honako azterlan hau eman du.

Aurkibidea

I. Azterlanaren xedea.....	5
II. Erreferentziako esparru juridikoari dagokionez	5
III. Sektoreko hitzarmen kolektiboetarako buruzko azterketa lehiaren Zuzenbidearen ikuspegitik.....	7
A. Lehiaren agintaritzen jarduna eta auzitegien jurisprudentzia sektoreko hitzarmen kolektiboetarako	7
1. Sektoreko hitzarmen kolektiboak, lehia murriz dezaketen bitarteko gisa	7
1.1. Prezioak sektoreko hitzarmen kolektiboaren klausulen bidez ezartzea.....	10
1.2. Lan-denbora eta, oso bereziki, merkataritza-ordutegiak sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez antolatzea	11
1.3. Sektoreko hitzarmen kolektiboak, hirugarren operadore ekonomikoetan eragina izateko gaitasuna dutenak	13
1.4. Langileak aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatzeke enpresek duten debekua, sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasota dagoena	14
1.5. Sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasotzen den azpikontratazioa mugatzea	16
B. Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuko hitzarmen kolektibo probintzial eta autonomiko nagusiak eta nabarmenenak identifikatzea	18
C. Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektibo probintzial eta autonomiko nagusien eta nabarmenen azterketa lehiaren defentsaren ikuspegitik	20
IV. Soldatarik gabeko langile autonomoen lan-baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboaren azterketa	23
V. Merkatuko lehiaren eragina izan dezaketen lan-eremuko beste jardun batzuen azterketa	30
1. Langileak subrogatzeko betebeharren instrumentalizazioa	30

1.1. Kontratazio publikoaren eremuan langileak subrogatzera behartzen duten klausulak, lizitazio-prozeduren esparruan lehia murriz dezaketenak	31
1.2. Inposatutako subrogazioa, hitzarmen kolektiboetan aurreikusitakoa	33
2. «Klausula sozial» deitutakoak kontratazio publikoko prozeduren baldintza-agirietan sartzea	34
3. Langileak ez erakartzeko klausulak, eragin orokorra dutenak eta lehia eragozten edo murrizten dutenak, oker erabiltzea	35
4. Lehia oztopatzea, zenbait operadorek zerbitzuak ematen dituzten profesional autonomoak instrumentalizatuz	42
VI. Gomendioak	46
A. Sektoreko hitzarmen kolektiboen klausulekin lotura duten gogoeta eta gomendio batzuk	46
1. Produktuen edo zerbitzuen salmenta-prezioak ezartzeari dagokionez	46
2. Merkataritza-ordutegiak antolatzeari dagokionez	46
3. Hirugarren jarduera-sektoreetako operadore ekonomikoetan eragina duten jarduketari dagokienez	46
4. Sektoreko hitzarmen kolektiboetan azpikontratazioaren figurari ematen zaion tratamendua	47
5. Aparteko orduak aztertutako hitzarmen kolektibo gehienetan arautzeari dagokionez	47
6. Gutxieneko soldatak ezartzeari dagokionez	48
7. Informazioa jaso eta banatzen duten erakundeek isiltasun profesionala gordetzei buruzko berariazko betebeharra sartzea	49
B. Soldatakorik gabeko norberaren konturako langileen hitzarmen kolektiboari buruzko gomendioak eta oharrak	50
C. Merkatuko lehian eragina izan dezaketen lan-eremuko beste jardun batzuei buruzko gomendioak eta oharrak	51
8. Langileak subrogatzeko betebeharren instrumentalizazioa	51
9. «Klausula sozial» izenekoak kontratazio publikoko prozeduren esparruko agirietan sartzea	52

10. Langileak ez erakartzeko klausulak, enpresen arteko lehiari sustagarria kentzen dietenak, behar ez bezala erabiltzea.....	52
11. Lehia oztopatzea, zenbait operadorek zerbitzuak ematen dituzten profesional autonomoak instrumentalizatuz	54

I. Azterlanaren xedea

- Lehiaren Zuzenbidearen ikuspegitik eta lehiaren defentsaren arloan gure ordenamendu juridikoak eskura jarritako arauak kontuan hartuta lehiari buruz egindako azterlana da honakoa. Aipatu arauak hauek dira: Lehiaren Defentsari buruzko uztailaren 3ko 15/2007 Legea (aurrerantzean, «**LDL**») eta Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 101. eta 102. artikulua (aurrerantzean, «**EBFT**»). Lehiaren agintaritzek eta auzitegiek xedapen horiei buruz egin duten interpretazioa eta aplikazio praktikoa ere kontuan hartu dira azterlanean.
- Hauxe da azterlanaren edukia:
 - Lehenik eta behin, aplikatu beharreko arau-esparrua eta aurrekari administratibo eta judizial garrantzitsuak labur azaldu dira; alegia, lehiaren Zuzenbideak lan-merkatuan eragina izan duen aurrekariak.
 - Bigarrenik, lan-merkatuan, non enpresak etengabe lehiatzen diren elkarren artean giza talenturik onena lortzeko, benetako lehia oztopatu edo, nolabait, mugatu dezaketen jokabide nagusiak identifikatu dira. Ikusiko denez, hainbat lehiaren agintaritzak aztertu du lan-eremuan garatzen diren jokabide mota jakin batzuek benetako lehia nola murriztu edo mugatu dezaketen.
 - Hirugarrenik, lan-merkatuan benetako lehia mugatu edo oztopatu dezaketen sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasotako klausulen laburpena jaso da.
 - Azkenik, lan-merkatuko lehiaren ikuspegitik eztabaidagarrienak diren jokabideen eta aipatutako hitzarmen kolektiboen azterketa oinarritzat hartuta, gomendio batzuk eman dira, eta gogoeta batzuk egin, lan-merkatuan lehia murrizten duten jardunak eta klausulak ekiditeko, enpresen arteko lehia handiagoa bermatzearren.

II. Erreferentziako esparru juridikoari dagokionez

- Azterlan honen erreferentziako esparru juridikoak bi alderdi ditu:

- Alde batetik, hertsiki lan-arlokoak diren arauak. Labur-labur aipatuko ditugu, azterlan honetan kontuan hartzekoak direnez.
- Bestetik, lehiaren defentsaren arloko arau-xedapen adierazgarriak, jurisprudenzia eta administrazio-doktrina lotua. Horiek guztiek lan-arloan lehiaren Zuzenbidea aplikatzeari buruzko arau multzo garrantzitsua osatu dute.
- Hizpide dugunagatik gehien dagokigun **lan-arloko araudian**, honako xedapen hauek nabarmendu behar dira:
 - Espainiako Konstituzioaren (aurrerantzean, «EK») 7., 28. eta 35. artikulua, eta, oso bereziki, 37. artikulua, zeinak ezartzen baitu Legeak lan-negoiazio kolektiborako eskubidea bermatuko duela; agerikoa da hitzarmen kolektiboen garrantzia.
 - Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen Langileen Estatutuaren testu bateginaren (aurrerantzean, «LE») 3. artikulua. Artikulu horretan ezartzen denaren arabera, Estatuaren legezko eta erregelamenduzko xedapenak eta hitzarmen kolektiboak izango dira, besteak beste, lan-harremanen iturburuak. Era berean, 4.1 artikulua arabera, hauek dira, besteak beste, langileen oinarrizko eskubideak: negoziazio kolektiborako eskubidea eta informaziorako, kontsultarako eta enpresan parte hartzeko eskubidea.
 - LEren 26.3 artikulua, zeinak espresuki xedatzen baitu soldataren egitura negoziazio kolektiboaren bidez zehaztu ahal izango dela.
 - LEren 35. artikulua, zeinak aparteko orduak egiteko aukera ematen duen. Hauek hartuko dira aparteko ordutzat: lanaldi arrunteko gehieneko iraupenetik gora egiten den lanordu bakoitza. Aparteko orduak, nolana ere, LEren 34. artikulua arabera ezarri beharko dira.
 - LEren 42., 43. eta 44. artikulua. Artikulu horietan figura hauek arautzen dira, hurrenez hurren: azpikontratazioa, langile-lagapena behar bezala baimendutako aldi baterako laneko enpresen bidez (aurrerantzean, «ABLE») eta subrogazioa enpresaren ondorengotzaren kasuan.

- LEren 82. artikulua, zeinak ezartzen duen hitzarmen kolektiboak harreman juridiko-laboralaren iturburu direla, eta langileen eta enpresaburuaren ordezkariak askatasunez lortutako akordioaren adierazpena.
- LEren 85. artikulua. Artikulu horrek ere lotura du hitzarmen kolektiboekin, eta ezartzen du, besteak beste, hitzarmen kolektiboek ekonomiako, laneko eta sindikatu-erakundeetako gaiak arautu ahal izango dituztela, baita enplegu-baldintzei eta langileek eta horien ordezkarietako erakundeek enpresaburuarekin eta enpresaburuaren elkarteekin dituzten harremanei eragiten dieten beste gai guztiak ere.
- EBFTren 151. artikulua, zeinak ezartzen duen Europar Batasunak eta estatu kideek helburu hauek dituztela: enplegua sustatzea eta bizitzako eta laneko baldintzak hobetzea.
- Azkenik, Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutunaren 28. artikulua, zeinak berariaz finkatzen duen negoziazio eta ekintza kolektiborako oinarrizko eskubidea. Artikulu hori EBFTren 67. artikuluekin lotu behar da, artikulu horrek ezartzen baitu Europar Batasuna askatasun-, segurtasun- eta justizia-esparrua dela, oinarrizko eskubideen errespetuaren itzalpean.
- **Lehiaren defentsaren arloan aplikatu behar den araudiari** dagokionez, LDLren 1. artikulua eta EBFTren 101. artikulua aplikatu behar dira nagusiki. Artikulu horietan, debekatu egiten dira kolusiozko jokabide mota guztiak, betiere lehia eragotzi, murriztu edo faltsutu nahi badute edo lehia eragotzi, murriztu edo faltsutu badezakete. Goian aipatutako artikuluez gain, LDLren 2. artikulua eta EBFTren 102. artikulua ere aplikatu behar dira, artikulu horiek debekatu egiten baitute enpresaren batek merkatu jakin batean nagusitasun-egoeraz abusatzea.

III. **Sektoreko hitzarmen kolektiboetako buruzko azterketa lehiaren Zuzenbidearen ikuspegitik**

A. Lehiaren agintaritzen jarduna eta auzitegien jurisprudentzia sektoreko hitzarmen kolektiboetako dagokienez

1. Sektoreko hitzarmen kolektiboak, lehia murriztu dezaketen bitarteko gisa

- Lehiaren agintaritzen jardunak erakusten du oso kezkatuta daudela, lehiaren Zuzenbidea kontuan hartuz, sektoreko negozioazio kolektibotik erator daitekeen arazoarengatik. Arazo hori, funtsean, bi faktorek eragiten dute: lehenik eta behin, lehiaren Zuzenbidearen eremuan «enpresa» nozioa benetan zabala delako, eta, beraz, soldatarik gabeko norberaren konturako langilea ere «enpresatzat» har daitezkeelako; eta, bigarrenik, sektoreko negozioazio kolektiboak, ezinbestean, sektore bereko enpresa askoren artean (eta, beraz, elkarren lehiakide diren enpresen artean) akordioak sinatzea dakarrelako, eta horren ondorioz kolusiozko jokabideak gerta daitezkeelako.
- Horregatik guztiagatik, lehiaren agintaritzen eta agintaritza judizialen *praxiari* jarraikiz, azterlan honen azterketaren zati garrantzitsu batek sektoreko hitzarmen kolektiboetan jarri du arreta.
- Gaur egun, eztabaidarik ez duen gaia da negozioazio kolektibo baten esparruan hartutako hitzarmenek LDLren 1. artikulua¹ urra dezaketela, baina horrek ez du esan nahi lehiaren agintaritzek beren kontrolpean jar dezaketenik hitzarmen kolektibo baten legezkotasuna, hori lan-arloko jurisdikzioari baitagokio.²
- Ildo horretan, MERKATUEN ETA LEHIAREN BATZORDE NAZIONALAK (aurrerantzean «**MLBN**») 2020ko irailaren 18an emandako ebazpenean, *Zamaketari buruzko esparru-akordioa*³ S/DC/0619/17 espedientean, ondo adierazten duenez, Europako jurisprudentziak «*ezartzen du negozioazio kolektibo baten esparruan lan-arloko solaskideen artean hartutako akordioak ez daudela automatikoki lehiari buruzko araudia aplikatzetik salbuetsita; kontrara, lehiaren agintaritzek alde aurreko azterketa egoki bat egin behar dute, kasuz kasu, lehiaren arauak aplikatzekoak diren ala ez erabaki aurretik*».

¹ Desagertutako Lehiaren Defentsarako Auzitegiak, *Fapans* 42/93 espedienteari buruz, 1993ko martxoaren 10ean emandako Ebazpena izan zen Estatuko lehiaren agintaritza batek hitzarmen kolektibo baten esparruko zenbait jarduketa lehiaren defentsaren ikuspegitik aztertu zituen lehena. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.cnmc.es/sites/default/files/70377.pdf>.

² Ildo beretik doa Auzitegi Nazionalak 2001eko azaroaren 7an emandako epaia (2/2001 errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5a5f01d311299072/20040618>. Ikus, ildo horretatik bertatik, Auzitegi Nazionalak 2010eko irailean emandako epaia (815/2009 errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/76b224c7bdc77ae7/20101028>.

³ MLBNren Ebazpena, 2020ko irailaren 18koa, *Zamaketari buruzko esparru-akordioa* S/DC/0619/17 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/3144769_11.pdf.

- Besteak beste, (*Albany*)⁴ C-67/96 auziari buruz 1999ko irailaren 21ean emandako epai ezaguna aipatu zuen MLBNk. Epai horretan, gaur egungo EUOPAR BATASUNeko JUSTIZIA AUZITEGIAK (aurrerantzean, «EJA») orain eztaba daezina den zerbait onartu zuen, hots, *enpresaburuen eta langileen erakunde ordezkarien arteko hitzarmen kolektiboek lehia ondorio murriztaile jakin batzuk dituztela nahitaez*.
- Hala ere, EJAk xedatu zuenez, «*hitzarmen horien bidez lortu nahi ziren gizarte-politikako helburuak arriskuan leudeke erabat, baldin eta lan-arloko solaskideek Tratatuaren 85. artikulua 1. apartatua bete beharko balute enplegu- eta lan-baldintzak hobetzeko neurriak adosteko garaian*», eta, horren ondorioz, ondorioztatu zuen «*lan-arloko solaskideen artean helburu horiek lortzeko egindako negoziazio kolektiboan esparruan lortutako akordioak ez direla sartu behar, duten izaera eta xedea kontuan hartuta, Tratatuaren 85. artikulua 1. apartatuaren aplikazio-eremuan*».
- Hau da, EJAk xedatu zuen lan-arloko solaskideen arteko negoziazio kolektiboan ondoriozko akordioak ez direla, *per se*, EBFTren egungo 101. artikulua aplikazio-eremutik kanpo uzten, baizik eta soilik enplegatuen enplegu- eta lan-baldintzak hobetzera bideratuta daudenean. Ildo berean, epairik berriena da 2011ko martxoaren 3koa, (*AG2R Prévoyance*) C-437/09 auziari buruzkoa⁵. Epai horretan, premisa hori bera errepikatzen da: lehia murrizten duten eta hitzarmen kolektibo bihurtzen diren akordioek enplegatuen enplegu- eta lan-baldintzak hobetu egin behar dituzte.
- Eta estatuko auzitegiek ere antzera jokatu dute; izan ere, adierazi dute hitzarmen kolektiboak EBFTren 101. artikulua eta LDLren 1. artikulua aplikazio-eremutik kanpo uztea soilik

⁴ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 1999ko irailaren 21ekoa, *Albany* C-67/96 auziari buruzkoa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44710&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4091272>.

⁵ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2011ko martxoaren 3koa, *AG2R Prévoyance* C-437/09 auziari buruzkoa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84216&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6151794>.

justifikatuta dagoela, baldin eta hitzarmen horiek zuzenean laguntzen badute enplegu- eta lan-baldintzen elementuak hobetzen, lehiarako kaltegarriak ez direla iritzita⁶.

- *Albany* auzia adibide egokia da ikusteko hitzarmen kolektibo bat noiz ez dagoen lehiaren defentsari buruzko araudiaren mende. Kasu hartan, EBJAk xedatu zuen aztergai zen hitzarmen kolektiboa EBFTren egungo 101. artikulua aplikazio-eremutik kanpo zegoela, (i) elkarriketa sozialaren ondorio litzatekeelako, eta, beraz, enpresaburuen eta langileen erakundeen arteko negoziazio kolektibo baten emaitza, eta (ii) aurkaratutako betebeharrak (funts jakin bateko pentsio-erregimen bat kontratatzea) ordainsaria hobetzen laguntzen zuelako eta, beraz, lan-baldintzak hobetzen laguntzen zuelako (63. paragrafoa).
- Lehiari buruzko araudiaren aplikazioaren inguruan finkatutako jurisprudenzia-irizpidea labur-labur adierazi ondoren, lehiaren jokabide murriztaile nagusiak, sektoreko hitzarmen kolektiboen bidez gauza daitezkeenak, aipatuko ditugu. Hauek dira jokabide horiek: prezioen ezarpena (1.1 puntua); lan-denboraren antolamendua (1.2 puntua); hirugarrenetik eragina (1.3 puntua); ABLE baten bidez kontratatzeko debekua (1.4 puntua); eta azpikontratatzeko muga (1.5 puntua).

1.1. Prezioak sektoreko hitzarmen kolektiboaren klausulen bidez ezartzea

- Ohiz kanpokotzat hartu behar den zerbait bada ere, hitzarmen kolektiboak prezioak klausulen bidez, zuzenean edo zeharka, ezartzeko erabil daitezkeen bitartekoak dira. Klausula horien helburua, azken batean, hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden lehiakideen arteko berdintasuna bermatzea da. Mota horretako klausulek prezioak ezartzen lagundu dezakete, bai hitzarmena sinatu duten alderdiek esplizituki horrela itundu dutelako, bai prezioen osieran eragin zuzeneko samarra izan dezaketen baldintzak itundu dituztelako alderdiek.
- Lehiaren agintaritzek askotan esan dute mota horretako klausulak daudela eta klausula horiek bateragarriak direla lehiari buruzko araudiarekin.

⁶Auzitegi Nazionalak 2013ko irailaren 30ean emandako epaia ([349/2013](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6930709db8aaf97a/20131011) errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6930709db8aaf97a/20131011>. Ikus, ildo beretik, Auzitegi Gorenak 2016ko martxoaren 8an emandako epaia (1666/2013 zenbakiko errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/61c0083935b5b136/20160322>.

- Esate baterako, desagertutako Lehiaren Defentsarako Auzitegiak (aurrerantzean, «LDA») 2007ko urtarrilaren 29ko ebazpenean, *Etxez etxeko laguntza-zerbitzua*⁷ 607/06 zehapen-espeditentean, xedatu zuen etxez etxeko laguntza-zerbitzuko laguntzaileen kategoriaren kasuan, lanordu bakoitzeko gutxieneko prezioak, enpresa sinatzaileek beren bezeroei aplikatu behar zizkietenak, hitzarmen kolektibo baten bidez ezartzea LDLren 1. artikulua urratzen zuen jokabidea zela. Aurrekoa, sektoreko hitzarmen kolektibo baten negoziazioaren ondorioz sortutako jokabidea bazen ere, negoziazio kolektiboaren berezko eremutik kanpo zegoenez eta enpresaren irabazia arautzen zuenez, egokia zen etxez etxeko laguntza-zerbitzuak emateko merkatuan prezioetan dagoen lehia desagerrarazteko.
- Ildo beretik, LEHIAREN BATZORDE NAZIONALAK (aurrerantzean, «LBN») 2009ko martxoaren 16an emandako ebazpenean, *Convenio Contact Center*⁸ S/0076/08 espeditentean, adierazi zuen *contact center* izenez ezagutzen direnen hitzarmenaren artikuluetako batean zerbitzuen prezioetan nabarmen eragiten zela lan-kostuek (kostu horiek hitzarmenean jasotzen ziren) zerbitzuak emateko prezioan eragina izatera behartzen zelako. Hitzarmen kolektiboaren bidez gauzatutako jokabide hori lehiari buruzko araudiaren aurkakotzat hartu zen; izan ere, edukia *Etxez etxeko laguntza-zerbitzua* 607/06 espeditentearen esparruan aztertutako edukia bezain zehatza ez bazen ere, enpresa-etekina arautzen zuen eta prezioen arteko lehia eraldatzea eragiten zuen.

1.2. Lan-denbora eta, oso bereziki, merkataritza-ordutegiak sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez antolatzea

- Sektoreko hitzarmen kolektiboek jasotzen dituzten eta lan-denboraren antolamenduarekin lotura duten klausulak ere lehiari buruzko araudiari lotuta daude, sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez ezartzen den lan-denborak baldintza baitezake enpresek produktuak edo zerbitzuak eskaintzeko duten gaitasuna.

⁷ Lehiaren Defentsaren Auzitegiaren ebazpena, 2007ko urtarrilaren 29koa, *Etxez etxeko laguntza-zerbitzua* 607/06 espeditentean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/39546_7.pdf.

⁸ LBNren Ebazpena, 2009ko martxoaren 16koa, *Contact Center Hitzarmena* S/0076/08 espeditentean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/36887_7.pdf.

- Lehiaren Zuzenbidea merkataritza-ordutegiei aplikatzeko aukera LDAk 1995eko abenduaren 16an emandako ebazpenean, *Bartzelonako ogia*⁹, 377/96 zehapen-espeditentean aztertu zuen lehen aldiz:
 - Espediente horretan, LDAk hainbat federazio eta elkarte zehatu zituen lehiaren jardun murriztailea egiteagatik; izan ere, federazio eta elkarte haiek hitzarmen kolektibo bat sinatu zuten eta hitzarmen horretan ezartzen zen fabrikazio propioko artisau-gozotegiek ogi berezi aberastu mota bakar bat merkaturatu behar zutela igande eta jaiegunetan. Beste era batera esanda, igande eta jaiegunetan ogi mota bat bakarrik merkaturatu zezaketen.
 - LDAren aburuz, *«hainbat eragile ekonomikoren arteko hitzarmen bat zen, hitzarmen hori sinatzen zutenen merkataritza-askatasuna mugatzen zuena; alde batetik, okinek igande eta jaiegunetan ogia egitea debekatzen zuelako, eta, bestetik, ez zuelako uzten gozogileek itunduez bestelako pieza batzuk egitea eta merkaturatzea, nahiz eta jokabide horiek egingarriak eta bidezkoak izan»*, aplikatu beharreko araudiaren arabera.
- Antzeko ildotik, LEHIAREN DEFENTSAKOA EUSKAL AUZITEGIAK (aurrerantzean, «LDEA») 2009ko azaroaren 25ean emandako ebazpenean, *Merkataritza-ordutegiak*¹⁰ 11/2009 espeditentean, adierazi zuen «Merkataritza Ordutegiei buruzko Adostasun Mahaia» delakoak hartutako erabakiak, hau da, denda handiak jendearentzat jaiegun eta igandeetan irekitzea urtean bi egunetara mugatzeko erabakiak (nahiz eta Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritza-ordutegiei buruzko otsailaren 22ko 33/2005 Dekretuak urtean zortzi egunetan irekitzeko baimena eman) LDLren 1. artikulua urratzen zuela. EBJAren ustez, muga hori merkataritza-baldintzak zuzenean ezartzearen parekoa zen, eta, gainera, bateraezina zen merkataritza-ordutegien arloan garai hartan indarrean zegoen eta aplikatu behar zen mugarekin. LDEAk erabaki zuen jaiegun eta igandeetan irekitzea enpresaburu bakoitzak askatasunez ezarri behar zuela, eta ez lehiakideen artean adostuta.

⁹ LDAren Ebazpena, 1995eko abenduaren 16koa, *Bartzelonako ogia* 377/96 espeditentean. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.cnmc.es/sites/default/files/72183.pdf>.

¹⁰ LDEAren Ebazpena, 2009ko azaroaren 25ekoa, *Merkataritza-ordutegiak* 11/2009 espeditentean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/resoluciones/eu_resoluci/adjuntos/EBAZPENAZ%20HORA%20COMERCIALES%20WEB.pdf.

1.3. **Sektoreko hitzarmen kolektiboak, hirugarren operadore ekonomikoetan eragina izateko gaitasuna dutenak**

- Litekeena da sektoreko hitzarmen kolektiboetan hitzarmenaren parte ez diren hirugarren operadore ekonomikoak uki ditzaketen askotariko klausulak sartzea.
- Bi modutara uki daitezke: alde batetik, hirugarrenei betebeharrak ezarriz, eta, horrela, negozioazio horren parte ez denaren jokabidea arautuz; edo, beste alde batetik, hirugarrenak kanpo uztea ekar dezaketen klausulak sartuz, eta, horrela, hirugarren horien ekonomia-jarduera eragotziz inolako justifikaziorik gabe.
- Lehenengo egoera gertatzen da hitzarmen batetik eratorritako hizpaketak, hasiera batean, hitzarmen horren aplikazio-eremutik kanpo egongo liratekeen operadore ekonomikoei ezartzen zaizkienean:
 - LBNk, 2009ko azaroaren 24an eman zuen ebazpenean, *Zamaketa Enpresak*¹¹ 2805/07 zehapen-espeditentean, hitzarmen kolektiboaren balioa zuen akordio bat aztertu zuen (portuko zamaketaren sektoreko lan-harremanak arautzeko IV. Akordioa, hain zuzen ere). Akordio horrek zamaketan ez ziharduten edo zamaketarekin zerikusirik ez duten enpresetako langileetara hedatu zuen aplikazio-eremua, eta eremu funtzionala, berriz, zamaketaz bestelako jardueketetara (bereziki, jarduera nagusizat zamaketaren jarduera osagarriak zituzten enpresetara).
 - LBNk erabaki zuen hitzarmen hori solaskide sinatzaileez haratago hedatzen zela, eta, beraz, lehiaren Zuzenbidearen arau-haustea egiaztatzen zela, hitzarmena hirugarren enpresei aplikatzeko xedapenak jasotzen dituen akordioa sinatu zelako. LBNren planteamendu hori, azken instantzian, AUZITEGI GORENAK berretsi zuen; izan ere, 2016ko martxoaren 8ko epaiaren bidez (1666/2013 zenbakiko errekurtsua)¹² berretsi zuen hitzarmenean zehaztutako eremuak zamaketa-jarduera gainditzen zuela, eta, beraz, portu-zerbitzuen merkatuko lehia murriztu egiten zuela.

¹¹LBNren Ebazpena, 2009ko azaroaren 24koa, *Zamaketa Enpresak* 2805/07 espeditentean. Ebazpena lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/34234_9.pdf.

¹² Auzitegi Gorenak 2016ko martxoaren 8an emandako epaia (1666/2013 zenbakiko errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/61c0083935b5b136/20160322>.

- Bigarren egoera izan daiteke alderdi negoziatzaileek zerbitzuak emateko baldintzak betetzen dituzten enpresa jakin batzuk berariaz kanpo uztea, horretarako arrazoi objektiborik egon gabe:
 - MLBNk, 2018ko irailaren 26an eman zuen ebazpenean, *Vigoko zamaketariak*¹³ S/DC/0596/17 espedientean, hainbat erakunderen artean sinatutako akordio batzuk aztertu zituen. Azken batean, akordio horien bidez, erreserba bat sortu zen zamaketaren jardura osagarriak egiten zituzten Portuko Zamaketariak Kudeatzeko Sozietate Anonimoetako («**SAGEP**» deiturikoa) langileentzat soilik. Jardura horiek duela gutxi liberalizatu ziren 48/2003 Legea aldatzeko abuztuaren 5eko 33/2010 Legearen bidez.
 - MLBNren ustez, eztabaidagai diren akordioek «[garestitu egiten zituzten] *zamaketaren zerbitzu osagarriak eta irabaziak [ematen zizkieten] SAGEPi eta horri lotutako langileei; izan ere, jardura jakin batzuk monopolio-erregimenean egiteko eta, beraz, monopolio-jardura orori dagozkion errentak lortzeko [aukera ematen zitzaien]»; zamaketa-enpresek onura ateratzen zuten eta enpresa horiek beren *statu quo*arekin jarrai zezaten laguntzen zuten, «*haien arteko lehia-faktore bat izan zitekeena, SAGEPetik kanpoko langile berriak kontratatzea, desagerrarazten baitzen*». MLBNk ondorioztatu zuen, beraz, erabaki horiek hartzea LDLren 1. artikulua eta EBFTren 101. artikulua aurkako jarduna zela.*

1.4. Langileak aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatzeko enpresek duten debekua, sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasota dagoena

- LEn 43. artikulua argi eta garbi aurreikusten du langileak kontratatzeko enpresen figura, betiere kontratazioa behar bezala baimendutako ABLE baten bidez egiten bada.
- Langileak ABLE baten bidez kontratatzeko debekuak benetako lehia bi ikuspegitatik murriz dezake: lehenik eta behin, enpresaburuaren askatasuna mugatzen duelako, zerbitzu bat erabiltzea galarazten zaiolako (hau da, langileak ABLE baten bidez kontratatzea), eta, horrela, lehiatzeko desabantailan dago debeku horren mende ez dauden beste enpresa batzuekiko;

¹³ MLBNren Ebazpena, 2018ko irailaren 26koa, *Vigoko zamaketariak* S/DC/0596/17 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/2121960_27.pdf

eta, bigarrenik, kanpo utzitako ABLEak ezin dizkiolako bere zerbitzuak eragile multzo handi bati eman (hitzarmen kolektiboak barne hartzen dituen guztiei).

- Aurrekoa gorabehera, kontuan hartu behar da gure auzitegiek baliozkotu izan dutela debeku mota hori, eta hitzarmen kolektibo batean sartzea onartu izan dutela.
- Ildo horretan, ANDALUZIako JUSTIZIA AUZITEGI NAGUSIAK 2001eko uztailaren 10ean emandako epai interesgarria dago (1573/2001 zenbakiko errekurtsua)¹⁴:
 - Kasu horretan, ABLEen elkarte batek Granada hiriko eta probintziako Frutak, Barazkiak eta Patata goiztiarrak eta oso goiztiarrak Manipulatzearen eta Ontziratzearen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren 7. artikulua aurkaratu zuen. Artikulu horren d) eta e) letretan honako hau ezartzen zen:

«d) Langile finkoak, aldizkako langile finkoak edo behin-behineko langileak kontratatuta dituzten enpresetan. Aldi baterako laneko enpresetako langileak lagatzeko kontratuak erabili ahal izango dira, soilik, sor daitezkeen gertaerei langile horiekin ezin bazaie erantzun».

«e) Langile finkoek edo behin-behineko langileek erantzun ezin dieten produkzio-premiak behin-behineko langileekin edo langileak lagatzeko kontratua dutenekin beteko dira, baina azken langile horiek ezin izango diote harreman horri denboraldi batez baino gehiagoz eutsi, deitzen zaien bigarren denboraldian, hala badagokio, enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatu beharko baititu».

- ANDALUZIako JUSTIZIA AUZITEGI NAGUSIAREN iritziz, d) letrak ez zuen ezer urratzen, errealitate bat agerian jartzen baitzuen, hau da, enplegatzaile batek ez baditu langile horiek behar, inguruabar bereziak direla-eta, ez zuen figura horretara jotzeko arrazoirik.
- e) letrari dagokionez, harremanari denboraldi batez baino gehiagoz eustea murrizteari dagokionez, aipatutako auzitegiak adierazi zuen hitzarmena sinatu zuten alderdiek

¹⁴Andaluziako Justizia Auzitegi Nagusiak 2001eko uztailaren 10ean emandako epaia (1573/2001 zenbakiko errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/55edd2ac7d49fbc2/20040207>.

askatasuna zutela lan-baldintzak arautzeko, alderdien arteko nahitaezko manua delako, eta horrek ez zuela ordena publikoaren aurka egiten, ezta legeen aurka ere.

1.5. Sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasotzen den azpikontratazioa mugatzea

- ABLEen figurarekin gertatzen den bezala, LEren 42. artikulua berariaz jasotzen du mota horretako negozio juridikoak egiteko aukera.
- Guztiz ohikoa ez den arren, ez da harrizkoa sektoreko hitzarmen kolektiboek klausula bat izatea beste enpresa batzuekin (zuzeneko lehiakideak edo jarduera beste merkatu batean egiten dutenak) obrak edo zerbitzuak azpikontratatzeko aukera mugatzeko, gehiago edo gutxiago.
- Azpikontratazioa mugatzea sustatzen duten klausulak lehia murriz dezakete, enpresaburuak, egoki iritiz gero, beste eragile baten zerbitzuetara jotzeko duen askatasuna mugatzen baitute. Enpresaburuak beste eragile baten zerbitzuetara jotzen du obra edo zerbitzu jakin bat emateko baliabiderik ez duenean edo prestazioa beste eragile bati agintzea onuragarriagoa zaionean. Horrela, azpikontratatuak izateko aukera duten enpresak merkatuan sartzea zailtzen da. Enpresa horiek, gainera, produkzioaren efizientziarik eza sustatzen dute, eta hori, azken batean, kaltegarria izan daiteke kontsumitzailearentzat.
 - Hitzarmen kolektiboetan azpikontratazioari mugak jartzearen legezkotasunari buruz, Auzitegi Nazionalak bere iritzia eman zuen 2001eko azaroaren 7ko epaian (2/2001 errekurtsio-zenbakia)¹⁵. Epai hartan aztertu zuen azpikontratazioa hitzarmen kolektibo batean mugatzea EKren 38. artikuluan, LEren 85. artikuluan eta LDLren 1.1 artikuluan aurkakoa ote zen.
 - Muga hori honela zegoen idatzita: «*Hitzarmenaren alderdi sinatzaileak ados daude, eta ez dute irtenbide egokitzat hartzen lan elkartuko kooperatiba deiturikoak erabiltzea, sektoreko enplegu-egonkortasun beharrezkoa lortzeko, langileen lanbide-prestakuntzarako eta enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzeko*».

¹⁵Auzitegi Nazionalak 2001eko azaroaren 7an emandako epaia (2/2001 zenbakiko errekurtsioa). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5a5f01d311299072/20040618>.

- Hitzarmenean parte hartu ez bazuen ere, demandatzaileak adierazi zuen muga horrek kalte egiten ziola, «lan elkartuko kooperatiba» zelako.
- Salak, nahiz eta onartu hitzarmenak ondorioak izan zitzakeela hirugarrenetan, adierazitako mugaren legezkotasuna bermatu zuen, eta honako hau adierazi zuen: «*Argi dago azpikontratazioaren ordeztuak besteren kontratazioa sustatzea, hau da, enpresaren lan-premiak barneko langileekin, enpresako langileekin, lehentasunez betetzea ez dela lan-autonomiaren arau-ahalaren eremutik kanpoko politika, Langileen Estatutuaren 85. artikulua deskribatzen duena, alegia, eta, **jakina, ez dela lehia murrizten duen jarduna, enpresaren «ad intra» araua baita, hau da, enpresa osatzen duten elementuak banatzera bideratuta dagoen araua, eta ez da «ad extra» hedatzen lehia-merkatua**».*
- Eta honako hau gaineratu zuen: «*Langileak kontratatzearen edo autonomoak azpikontratatzaren artean hautatzeko erabakia, egoera batzuetan, ez da enpresak askatasunerako duen eskubidearen urraketa, baizik eta eskubide hori benetan erabiltzea da; izan ere, ekoizteko bi bide erabiltzean, biak ere legez onartuak eta araubide juridiko propioak, ezin da diskriminaziorik egin*».
- Azpikontratazioari eta azpikontratazioa lehiaren defentsaren ikuspegitik aztertzeari dagokionez ere Auzitegi Nazionalak berriki emandako epaia dago, 2022ko ekainaren 23ko epaia, hain zuzen ere (550/2016 zenbakiko errekurtsua)¹⁶. Auzitegi Nazionalak epai horretan zati batean baietsi zuen MLBNk, *Prosegur – Loomis*¹⁷ S/DC/0555/12 espedientean, 2016ko azaroaren 10ean emandako ebazpenaren aurkako errekurtsua. Epaia horretan, Auzitegi Nazionalak adierazi zuen, orokorrean, (eta ez hitzarmen kolektibo bat sinatuz soilik) «*azpikontratazioa **sektoreko araudiak aurreikusten duela legalki eta azpikontratazioa mugatzeak ekarriko lukeela** estatuko bi eragiletan dagoeneko kontzentratuta dagoen merkaturan **benetako lehia desagertzea**, Prosegur baita bere zerbitzuak Espainiako lurralde osoan emateko gaitasun nahikoa duen enpresa bakarra Espainian*».

¹⁶Auzitegi Nazionalak 2022ko ekainaren 23an emandako epaia (550/2016 zenbakiko errekurtsua). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c9d4597d2853dcd4a0a8778d75e36f0d/20220714>.

¹⁷ MLBNren Ebazpena, 2016ko azaroaren 10ekoa, *Prosegur-Loomis* S/0555/15 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/1026369_0.pdf.

B. Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuko hitzarmen kolektibo probintzial eta autonomiko nagusiak eta nabarmenenak identifikatzea

- Euskal Autonomia Erkidegoko eremu geografikoan garrantzi handiena duten sektoreko hitzarmen kolektibo nagusiak identifikatzeko eta aztertzeko, lehenik eta behin, Euskal Autonomia Erkidegoko Barne Produktu Gordina (BPGd) hartu da kontuan, ekonomian eragin handiena duten jardueretan zatituta.
- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO LAN HARREMANEN KONTSEILUAK 2022ko apirilean¹⁸ egindako txosten soziolaboralaren eta EUSKAL ESTADISTIKA ERAKUNDEAREN 2022ko apirilko estatistiken arabera¹⁹, industriaren sektorea eta zerbitzuen sektorea dira sektore nagusiak:

Producto interior bruto y sus componentes

TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL				
	CAPV	ÚLTIMO DATO	ESTADO	ÚLTIMO DATO
PRODUCTO INTERIOR BRUTO	4,7	IV. TRIM 2021	6,4	I. TRIM 2022
AGROPESQUERO	2,6		-1,3	
INDUSTRIA	4,3		1,3	
CONSTRUCCIÓN	0,5		1,1	
SERVICIOS	5,4		8,3	

- Soilik ekonomia kontuan hartuta, nagusi diren sektoreak industriaren sektorea eta zerbitzuen sektorea direla ikusita, hitzarmen hauek aztertu ditugu: merkataritza orokorraren, elikaduraren, metalaren merkataritzaren, ostalaritzaren eta siderometalurgiaren hitzarmen kolektiboak.

¹⁸ Txosten hori lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cri-lhk.eus/wp-content/uploads/2022/05/LHK-Informazio-soziolaborala_2022ko_martxoa-apirila.pdf.

¹⁹ Aipatutako estatistikak lotura honen bidez eskura daitezke: https://eu.eustat.eus/elementos/ele0019800/ti_euskal-aeko-bpgk-elkarren-ondoko-zazpi-hiruhileko-daramatza-hazkuntzekin-2022ko-lehen-hiruhilekoan-10-hazi-da-/not0019896_e.html.

- Horrez gain, lehiaren agintaritzek, eta LEAk berak, aztertu dituzten hainbat hitzarmen kolektiboren artean, ostalaritzako hitzarmena, etxez etxeko laguntza-zerbitzuko hitzarmena eta portuko zamaketaren sektorearekin lotutako hitzarmenak daude.
- Aurretiaz esandakotik abiatuta, aztertu behar diren Euskal Autonomia Erkidegoko sektoreko hitzarmen kolektiboak ondoren azalduko direnak dira. Hitzarmen kolektibo horiek bost sektorerekin lotuta daude (merkataritza, ostalaritza, siderometalurgia, etxez etxeko laguntza eta zamaketa):

Hitzarmena	Argitalpen-data	Probintzia
Merkataritzaren Esparru Akordioa	2016/01/08	EAE
Metalaren merkataritza	2007/03/23	Araba
Metalaren merkataritza	2007/01/15	Gipuzkoa
Metalaren merkataritza	2018/07/23	Bizkaia
Janariaren merkataritza	2017/10/11	Araba
Elikagaien merkataritza	2022/01/26	Bizkaia
Ostalaritzaren Esparru Akordioa	2021/02/04	EAE
Ostalaritza	2018/09/18	Bizkaia
Ostalaritza	2018/12/07	Araba
Ostalaritza	2009/02/05	Gipuzkoa
Industria siderometalurgikoa	2020/02/28	Bizkaia
Industria siderometalurgikoa	2016/09/14	Araba

Industria siderometalurgikoa	2020/11/24	Gipuzkoa
Etxez etxeko laguntza	2014/05/20	Bizkaia
Bilboko Portuko zamaketariak	2022/07/06	Bizkaia

C. Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektibo probintzial eta autonomiko nagusien eta nabarmenen azterketa lehiaren defentsaren ikuspegitik

- Lehiaren Zuzenbidearen ikuspegitik eduki garrantzitsua duten hitzarmen kolektiboen xedapenak identifikatu ondoren, xedapenen azterketa globala egin dugu. Azterlan honek klausula nabarmenen laburpena egin du:

1. motako klausula	
Aztertu den gaia	Aparteko orduen arauketa mugatzailea aztertutako hitzarmen kolektibo gehienetan
Klausularen deskribapena	<p>Aparteko orduak behin eta berriro arautzen dira sektoreko hitzarmen kolektiboetan; ordainsariak, primak eta plusak ere arautzen dira.</p> <p>Aparteko orduak, sektoreko hitzarmen kolektibo gehienetan, debekatuta daude. Debeku horretatik kanpo geratzen dira inguruabar zehatz batzuk, hala nola premia larriko edo ezinbesteko egoerak.</p> <p>Hitzarmenetatik ondorioztatzen da aparteko orduak murriztea edo debekatzea irtenbide ezin hobetzat hartzen dela enpleguaren sorrera sustatzeko.</p>
Azterketa	<p>Lehiaren Zuzenbidearen ikuspegi zorrotzetik begiratuta, horrelako klausulen ondorioz, sektore oso bateko lan-baldintzak homogeneizatu egin daitezke, langile bakoitzak egin ditzakeen orduen mugari dagokionez.</p> <p>Hitzarmen kolektiboaren ondorioz enpresek beren gain hartu behar izaten duten langile bakoitzeko lan-karga mugatzea justifikatuta dago, kasu askotan, enplegatua babestearen ikuspegitik, nahiz eta lana sektorean birbanatzea ere eragin dezakeen. Hain zuzen ere, enpresa batek ezin izango ditu bezeroek eskatutako lanak bere gain hartu edo ez dio pizgarririk ikusiko horrelakoak bere gain hartzeari, baldin eta lan horiei erantzun ezin badie bere plantillan baliabide gehigarriak (orduak) ez duelako.</p>

	Horren ondorioz, litekeena da enpresek lanak baztertu behar izatea gaitasunik ez dutelako, edo, bestela, giza baliabide gehigarriak kontratatzen saiatu behar izatea (edozein lan-kontratazioko zailtasun ohikoekin, horretarako behar den gehiegizko denborarekin eta, langile guztiek, hitzarmen kolektiboari esker, soldata berdina jasotzen duten sektoreetan emaitza ez ziurrarekin).
--	--

2. motako klausula	
Aztertu den gaia	Soldatak finkatzea
Klausularen deskribapena	<p>Aztertu ditugun sektoreko hitzarmen kolektibo guztietan arautzen da langileen ordainsariak negoziazio kolektiboaren bidez finkatzea.</p> <p>Hala ere, adierazi behar dugu mota horretako klausulak era askotara idatzita daudela.</p> <p>Esate baterako, hitzarmen batzuetan gutxieneko soldataren ezarpena ezartzen da; beste batzuetan, aldiz, ez da gutxienez behar, eta horren ondorioz, pentsa daiteke soldaten finkapen zehatza dela.</p>
Azterketa	<p>Gutxieneko soldaten ezarpenagatik eta soldata zehatzen ezarpenagatik enpresek atzera egin dezakete benetako lehiari ekiteko garaian.</p> <p>Aurreko planteamendua egiteko, nolabaiteko analogia ezarri dugu soldatak finkatzearen eta prezioak finkatzearen artean. Analogia horren ondorioz, enpresek autonomia galtzen dute, eta, gainera, soldata-mailari dagokionez parekatu egin daitezke, eta, horren ondorioz, ez dago pizgarririk hitzarmen kolektiboek arautzen ez dituzten merkatuetan ohiko samarra den jardunerako, hau da, enpleguak soldata hobeko eskaintzekin erakartzea.</p> <p>Mota horretako klausulak, hots, ordaindu behar den soldata finkatzen duten klausulak, edo enplegatzaileak enpleguari ordainduko dion soldataren erreferentziatzat hartzen den zoria finkatzen duten klausulek ez dute enpresen arteko lehia pizten, eta, gainera, langileei ez die aukerarik ematen soldata handiagoak lortzeko edo lan-baldintzak hobetzeko.</p>

3. motako klausula	
Aztertu den gaia	Operadore jakin batzuekin aseguru-poliza bat egin behar izatea
Klausularen deskribapena	<p>Aztertu ditugun sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasotzen da enpresek aseguru bat kontratatu behar dutela beren langileen alde.</p> <p>Dena den, klausula hori estandarizatuta badago ere, era askotakoa da. Baina badute zerbait komuna: klausula gehienek zehazten dute zein poliza kontratatu, eta horien zenbatekoa.</p>

	<p>Esan daiteke mutualitatea langileen lege-ordezkariekin adostuta hautatzera behartzen duen klausulak lehiari buruzko araudia errespetatzen duela, ez duelako enpresa edo mutualitate jakin batzuk kontratatzeke aukeratik kanpo uzten dituen printzipio-mugarik ekartzen.</p> <p>Desberdina izango litzateke alderdi negoziatzaileek, hitzarmenean bertan, mutualitate jakin batzuk berariaz kanpo uzten direlako kasua, edo nahitaezko aseguruaren zein mutualitatearekin kontratatu beharko litzatekeen berariaz adierazten delako kasua.</p>
--	---

4. motako klausula	
Aztertu den gaia	Enpresa-izaerako zenbait informazio delikatu eskuratzearekin lotutako berme sindikalak
Klausularen deskribapena	<p>Aztertu ditugun sektoreko hitzarmen kolektibo guztietan, artikuluen baten edo batzuen bidez, besteak beste, Enpresa Batzordearen eta Langileen Debatuen berme sindikalak garatzen dira.</p> <p>Hitzarmen horietako gehienetan jasotzen da enpresaren martxari buruzko informazioa emango zaiela aldi-aldi organo horiei eta organo horiek ere emango dutela.</p> <p>Hitzarmen batzuk zertxobait espezifikagoak dira, eta informazio zehatzagoa aipatzen dute, hala nola lanbide-sailkapenari buruzko espedienteak edo pizgarri-sistema.</p>
Azterketa	<p>Aztertu ditugun sektoreko hitzarmen kolektiboen artean ia bakar batek ere ez du informazio horren isilpeko tratamendua bermatzen.</p> <p>Isiltasun profesionala gordetzeko betebeharra sartzea oso modu positiboan nabarmendu behar den alderdi bat da, Enpresa Sekretuei buruzko 1/2019 Legearekin bat baitator; izan ere, lehiaren aurkako jokabidea, hots, informazio delikatuaren truketzea eta lehiaren defentsarako araudiarekin bateraezinak diren beste jokabide batzuk ere prebenitzen duen neurria da.</p>

5. motako klausula	
Aztertu den gaia	ABLE kontratatzeke aukerari dagokionez
Klausularen deskribapena	Aztertu ditugun sektoreko hitzarmen kolektibo guztietan jasotzen da, artikuluen baten edo batzuen bidez, langileak ABLE baten bidez kontratatzeke aukera dagoela.
Azterketa	Aztertu ditugun sektoreko hitzarmen kolektiboetan ikusten den azalpen orokorra positiboa da, ia hitzarmen guztiek ahalbidetzen baitute ABLEek eskura jarritako zerbitzuak kontratatzea.

6. motako klausula	
Aztertu den gaia	Prestakuntza-zerbitzuak ematen dituen eragilearen identitatean murrizketarik ez izatea
Klausularen deskribapena	<p>Etengabeko lanbide-prestakuntza, gaur egun, benetako premiazat hartzen da; hori ondorioztatzen da hemen aztertu ditugun hitzarmen askok dituztelako enpresetako langileek informazioa jasoko dutela bermatzen duten klausulak.</p> <p>Aztertu ditugun hitzarmenen artetik, mota horretako klausulak dituzten hitzarmen guztiek Etengabeko Prestakuntzako Batzorde Paritarioa eratzea aurreikusten dute. Batzorde horrek prestakuntza sustatuko du, eta, oso bereziki, enpresa bakoitzaren premiak aztertuko ditu, langileen eta enpresaren prestakuntza-premiak identifikatzeko.</p> <p>Mota horretako klausulak oso antzera idatzita daude aztertu ditugun hitzarmenetan.</p>
Azterketa	Hain antzekoa den idazkera horretatik, modu positiboan nabarmendu behar da klausulen artean ez dela inolako bereizketarik egiten prestakuntza-zerbitzuak emateari dagokionez.

IV. Soldatarik gabeko langile autonomoen lan-baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboen azterketa

- Europar Batasuneko lehiaren Zuzenbidea soldatarik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsonen lan-baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboei aplikatzeari buruzko Zuzentarauen arabera²⁰ (aurrerantzean, «**soldatarik gabe norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko zuzentaruak**»), honako hauek dira «soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duen pertsonak: *lan-kontraturik ez duen edo lan-harremanik ez duen eta dagozkion zerbitzuak emateko gehienbat berak egiten duen lanaren mende dagoen pertsona oro*».
- Inoiz ez da zalantzan jarri soldatarik gabeko langile autonomoek kolektiboki negoziatzeko eskubidea dutela, eskubide hori ematen baitu ordenamendu juridikoak.

²⁰ Europar Batasunaren Aldizkari Ofizialean 2022ko irailaren 30ean argitaratutako gidalerroak, 2022/C 374/02. Lotura honen bidez eskura daitezke: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930(02)&from=EN).

- Aurrekoa esanda, galdetu behar da langile horiek izandako negoziazioen ondorioz sortutako hitzarmen kolektiboak lehiari buruzko araudiaren aplikazio-eremutik kanpo daudela ulertu beharko litzatekeen. EBJAren epaiak, 2014ko abenduaren 4koak, (*FNV Kunsten*) C-413/13 auzian²¹, erantzun zion galdera horri:
 - Kasu horretan, sindikatu-erakunde batek eta musikarien elkarte batek ordezeko musikariei buruzko hitzarmen kolektibo bat egin zuten. Klausuletako batek xedatzen zuen gutxieneko zerbitzu-sari batzuk ordaindu behar zaizkiela lan-kontratuaren bidez enplegatutako ordezkoei ez ezik (hau da, besteren konturako ordezkoei), beren jarduera obra edo zerbitzuko kontratu baten bidez egiten zuten, eta, hortaz, mota horretako kontratua izateagatik, hitzarmenaren ondorioetarako, langiletzat hartzen ez ziren ordezkoei ere (ordezko autonomoak ziren, beraz).
 - Hitzarmena hartu ondoren, Herbehereetako Lehiaren Agintaritzak (aurrerantzean, «**HLA**») dokumentu bat argitaratu zuen. Dokumentu horretan adierazi zuen hitzarmen kolektiboetan gutxieneko ordainsariak ezartzen zituzten xedapenak lehiari buruzko araudiarekiko bateraezintzat hartu behar zirela.
 - Erabaki hori hartu ondoren, ordezeko musikariak eraginpean hartzen zituen hitzarmen kolektiboa sinatu zuen sindikatu-erakundeak hitzarmen kolektiboa judizialki aurkaratzea erabaki zuen, aipatutako lehiaren agintaritzak adierazitako irizpidearen arabera zuzen zedin.
 - Gaiaz arduratu zen Herbehereetako auzitegiak galdera prejudizial bat egin zion EBJAri; EBJAren 101. artikuluan jasotzen zen debekua aplika ote zekiekeen hitzarmen kolektiboetako xedapenei, enpresaburu batentzat besteren konturako langileek egiten duten jarduera bera egiten duten zerbitzu-egile autonomoentzako gutxieneko ordainsariak ezartzen bazituzten.
 - EBJAk erantzun zuen negoziazio kolektiboari buruzko xedapenak, soldatarik gabeko langile autonomoei buruzkoak, ez daudela EBJAren 101. artikuluen aplikazio-eremutik

²¹ EBJAren Epaiak, 2014ko abenduaren 4koa, (*FNV Kunsten*) C-413/13 auziari buruz emandakoa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6168384>.

kanpo, salbu eta zerbitzu-egilea «sasi-autonomoa» bada, hau da, besteren konturako langileen egoerarekin konpara daitekeen egoeran badago.

- Ildo horretatik, adierazi zuen legeria nazional batek pertsona bat autonomotzat hartzeak ez duela eragozten pertsona hori langiletzat hartzea Europar Batasunaren legeriaren arabera, baldin eta pertsona horren independentzia soilik teorikoa bada, eta, horrela, lan-harremana ezkutatzen bada.
- Azken batean, norberaren kontura lan egiten duten pertsonak «enpresak» dira EBJAren 101. artikuluaaren arabera, beren zerbitzuak ordainketa baten truke eskaintzen baitituzte merkatu jakin batean eta operadore ekonomiko independente gisa egiten baitituzte beren jarduerak.
- Gaur egun, Europako Batzordeak ikusi du Europar Batasuneko langile autonomoen kopurua etengabe hazten ari dela, eta, horren ondorioz, langile autonomoek kolektiboki negoziatzeko duten eskubidea jasotzen duten hainbat lege eta gidalerro argitaratu dira.
- Adibide gisa, 2019ko azaroan, HLAk langile autonomoen prezio-akordioei buruzko gidalerroak argitaratu zituen (aurrerantzean, «**HLAren autonomoen arteko akordioei buruzko gidalerroak**»)²². Gidalerro horiek zabaldu egiten dituzte langile autonomoen arteko hitzarmen kolektiboak lehiaren Zuzenbidearekin bateragarriak izateko aukerak:
 - Autonomoen arteko akordioei buruzko Gidalerroetan, HLAk azaltzen du badaudela lehiari buruzko arauak aplikagarriak izan behar ez duten edo zehapenik ezarri behar ez den egoerak. Bereziki, HLAk egoera horien zerrenda zehatza ematen du; egoera horiek jarraian azalduko ditugu labur-labur:
 - (i) Norberaren kontura eta soldatarik gabe lan egiten duten pertsonak beren lanak besteren konturako langileekin «besoz beso» egiten dituztenean. HLAren ustez, lehenengoen egoera eta besteren konturako langileen egoera antzekoak dira, beren zerbitzuak enplegatailearen zuzendaritzapean ematen dituztelako, merkataritza-

²² «*Price arrangements between self-employed workers*» gidalerroak. Lotura honen bidez eskura daitezke: <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-07/guidelines-on-price-arrangements-between-self-employed-workers.pdf>.

arriskurik hartzen ez dutelako eta ez dutelako independentziarik ekonomia-jarduera gauzatzeari dagokionez.

- (ii) Negozio-bolumenak edo merkatu-kuotak txikiak direnean, garrantzi txikiko akordioei lehiari buruzko araudia aplikatzen ez zaielako. Salbuespen hori bi egoera zehatzetan aplika daiteke:
 - (a) Gehienez ere zortzi langile autonomoz osatuta dauden eta 1,1 milioi eurotik beherako negozio-bolumen kolektiboa duten taldeen barruko akordioak.
 - (b) % 10etik beherako merkatu-kuota kolektiboa duten langile autonomoen arteko akordioak.
 - (iii) Akordioek, lehia murriztu arren, kontsumitzaileen ongizatea lortzen laguntzen dutenean. Salbuespen horri heldu ahal izateko, beharrezkoa da akordioak langile autonomoen gizarte-babesa hobetzea eta behar-beharrezkoa denetik haratago ez joatea. Gainera, baldintza erantsi gisa, langile autonomoek emandako zerbitzuen erosleek ere akordioaren onuradun izan behar dute.
 - (iv) Azken salbuespen gisa, HLAk adierazi du langile autonomoen arteko akordioak ez direla zehatu beharko, baldin eta akordio horien helburua langile autonomoen iraupen-maila bermatzeko gutxieneko tarifa bat finkatzea bada, esate baterako, gizarte-segurantzaren prestazioak.
- Lehiari buruzko arauak langile autonomoen negozioazio kolektiboari noiz aplikatu behar zaizkien argitzeko asmoz, 2022ko irailaren 29an, Europako Batzordeak soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko gidalerroak (gorago aipatu ditugunak) eman zituen:
 - Soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen eta enpresa baten edo batzuen arteko negozioazio kolektiboaren ondorioz egindako akordioak EBFTren 101. artikulua araberan ebaluatzeko printzipioak ezartzea da gidalerro horien helburua.
 - Gidalerroen aplikazio-eremu materiala soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen artean edo haien ordezkarien eta kontrako alderdien artean

kolektiboki negoziatu eta egindako akordioetara mugatzen da, eta gidalerroen aplikazio-eremu pertsonala, berriz, soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonari dagokie.

- Gidalerro horiek hainbat egoera identifikatzen dituzte. Egoera horietan, ulertzen da soldatarik gabeko norberaren konturako langileak lan-baldintza hobek kolektiboki negoziatzeko bil daitezkeela eta horrekin ez dutela lehiari buruzko araudia urratzen. Jarraian, egoera horietako bakoitza sakon aztertuko dugu taula multzo batetik abiatuta. Taula horietan, alde batetik, Europako Batzardeak identifikatutako langile-kategoria identifikatzen da, eta, bestetik, justifikazioa, langile horiek kolektiboki negoziatu ahal izateko eta, horrekin, lehiari buruzko araudia ez urratzeko.

1. egoera. Besteren kontura lan egiten duten pertsonen egoerarekin pareka daitekeen egoeran dauden soldatakorik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen egindako hitzarmen kolektiboak (Soldatakorik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko gidalerroen 3. apartatua)

Kategoria	Deskribapen laburra
Soldatakorik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten eta ekonomikoki mendekoak diren pertsonak (3.1 apartatua)	Batzordearen ustez, identifikatutako pertsonak mendekotasun ekonomikoaren egoeran daude, baldin eta lan-etekinengatiko diru-sarrera guztien % 50, gutxienez, kontrako alderdi bakar batetik jasotzen badituzte urte batetik bi urtera bitarteko epean.
Soldatakorik gabe eta norberaren kontura besteren konturako langileekin «besoz besoz» lan egiten duten pertsonak (3.2 apartatua)	Langile horiek kontrako alderdiaren zuzendaritzapean egiten dituzte beren zerbitzuak, ez dituzte jardueraren merkataritza-arriskuak beren gain hartzen eta ez dute jarduera egiteko askatasunik.
Soldatakorik gabe eta norberaren kontura lan-plataforma digitalen bidez lan egiten duten pertsonak (3.3 apartatua)	Lan-plataforma digitalek, oro har, alde bakarretik ezartzen dituzte harreman-baldintzak. Azken horren ondorioz, plataformen mende daude, besteak beste, beren bezeroei behin betiko lan-eskaintzak egiteko, eta aukera gutxi dituzte edo ez dute aukerarik beren lan-baldintzak negoziatzeko, besteak beste, ordainsaria negoziatzeko.

2. egoera. Desoreka-egoerak negoziatzeko ahalmenean

Kategoria	Deskribapen laburra
Soldatakorik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonak (4.1 apartatua)	<p>Egoera hori gertatzen da negoziazio-maila ahula izateagatik langileek beren lan-baldintzetan eragina izateko zailtasunak dituztenean.</p> <p>Egoera horiek ekonomia-ahalmen handi samarra, eta beraz, eskari-ahalmena handi samarra duen kontrako alderdi batekin edo batzuekin tratatzearen ondorioz gertatzen dira.</p> <p>Inguruabar horietan, Europako Batzordearen iritzi, hitzarmen kolektiboak bidezko bitartekoak dira desoreka zuzentzeko.</p> <p>Gidalerroen arabera, kasu hauetan dago desoreka:</p>

	<p>«a) Soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonak sektore oso bat edo industria bat ordezkatzeko duen kontrako alderdi batekin edo gehiagorekin negoziatzen edo egiten dituztenean hitzarmen kolektiboak.</p> <p>b) Soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonak urteko guztizko negozio-bolumena edo urteko guztizko balantzea 2.000.000 eurotik gorakoa duen edo hamar enplegatu edo gehiago dituen kontrako alderdi batekin edo atalase horietako bat elkarrekin gainditzen duten kontrako alderdi batzuekin negoziatzen edo egiten dituztenean hitzarmen kolektiboak».</p>
--	--

3. egoera. Norberaren konturako langileek kolektiboki negoziatzen dute legeriaren arabera

Kategoria	Deskribapen laburra
<p>Soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonak (4.2 apartatua)</p>	<p>Estatuko eta Europako legegileak, batzuetan, zuzentzen du kontrako alderdiaren negoziazio-ahalmenean dagoen desoreka.</p> <p>Legegileak ahalmena du, alde batetik, soldatarik gabeko besteren konturako langileei negoziazio kolektiborako baimena emateko, eta, bestetik, lehiari buruzko araudiaren aplikazio-eremutik kanpo uzteko soldatarik gabeko eta norberaren konturako langileen hitzarmen kolektiboak, lanbide jakin batzuetan.</p> <p>Adibide gisa, gidalorroetan Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2019/790 (EB) Zuzentaraua²³ aipatzen da. Zuzentarau horren bidez ezartzen da egileek eta artistek ordainsari egokia eta neurrikoa jasotzeko eskubidea dutela, horiek kontratu-maila ahulagoan egoten direlako, lizentziak</p>

²³ Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2019/790 (EB) Zuzentaraua, 2019ko apirilaren 17koa, merkatu digital bakarrean dauden egile-eskubideei eta antzeko eskubideei buruzkoa, eta 96/9/EE eta 2001/29/EE zuzentarauak aldatzen dituena (2019-05-17ko EO L 130, 92. or.). Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.boe.es/doue/2019/130/L00092-00125.pdf>.

	<p>ematen dituztenean edo beren eskubideak lagatzen dituztenean.</p> <p>Zuzentarauak malgutasuna ematen die estatu kideei printzipio hori, besteak beste, negoziazio kolektiboaren bidez aplikatzeko.</p>
--	---

V. Merkatuko lehian eragina izan dezaketen lan-eremuko beste jardun batzuen azterketa

- Atal honetan, lehiaren defentsaren eremuko hiru motatako jokabide aztertuko ditugu. Jokabide horiek ordenamendu juridikoan berariaz onartzen diren figurekin lotuta daude, baina iruzurrez edo behar ez bezala erabiltzen badira lehia murriz dezakete, eta, beraz, bateraezinak izango dira lehiari buruzko araudiarekin.
- Oso bereziki, honako hauek aztertuko ditugu: lizitazio-prozeduretan jasotzen den langileen subrogazioa (1. apartatua); «klausula sozial» deiturikoak kontratazio publikoko prozeduren agirietan sartzea (2. apartatua); langileak ez erakartzeko klausulak, langileak kontratatze mugak jartzen dituztenak (3. apartatua); eta plataforma digitaletan lan egiten duten langileak sailkatzearen inguruan dagoen arazoa, plataformon monoposio-ahalmena handitzen baitute (4. apartatua).

1. Langileak subrogatzeko betebeharren instrumentalizazioa

- Dakigun bezala, langileen subrogazioa gertatzen da enpresa baten, ekoizpen-unitate autonomo baten edo lantoki baten titulartasuna aldatzen denean, eta azken horietako langile-plantillari eusten zaionean. Hau da, enpresa, unitatea edo lantokia eskuz aldatzen bada ere, langile-plantillak bere horretan jarraitzen du, eta, horrela, langileek ez dituzte beren lanak galtzen.
- Logikoa denez, subrogatzaera behartzen duten klausulen azken helburua enplegua gordetzea da. Helburu hori legezkoa eta ohikoa da eta oso onartuta eta hedatuta dago. Mota horretako

klausulek, hasiera batean, ez dute lehiari buruzko araudia urratzen, LEren 44. artikulua babesten baititu; izan ere, artikulua horretan berariaz arautzen da figura hori.

- Ordenamendu juridikoak baimentzen du figura hori, baina ikusi dugu figura hori ez dela behar bezala erabiltzen, are lehia murrizteko ere erabiltzen dela.

1.1. Kontratazio publikoaren eremuan langileak subrogatzera behartzen duten klausulak, lizitazio-prozeduren esparruan lehia murriz dezaketenak

- Kontratazio publikoaren eremuan, ohikoa da organo lizitatuak derrigorrezko eta berariazko klausula bat sartzea beren baldintza-agirietan. Klausula horren arabera, kasu zehatz bakoitzean aplikatu behar den hitzarmenak jasotzen duen subrogazio automatikoa bete beharko da.
- Duela gutxi arte, lizitazioen baldintza-agirietan jasotzen zen automatikoki subrogatzeko betebeharra aitortuta eta oso onartuta zegoela lan-zuzenbidean, eta, beraz, ez zen zalantzan jartzen lehiari buruzko araudiarekin bateraezina izan zitekeenik.
- Ildo horretatik, EBJAk (*OY Likenne*) C-172/99 auziari buruz 2001eko urtarrilaren 25ean emandako epaian²⁴ adierazi zuen langileak subrogatzeko betebeharrak ezin duela lehia askearen jokoan faltsutu, ezta ordura arte emakidaren titularra zena berriro aurkezten den kasuetan ere. Horri dagokionez, EBJAk honako hau adierazi zuen: «*Argi dago lehengo enpresa emakidadunak zehatz-mehatz ezagutzen dituela kontratu publikoaren xede den zerbitzua emateko izan zituen gastuak, eta enpresa horren lehiakideek ez dituztela ezagutzen; baina (...) egoera hori sistemari atxikita dago eta ezin du justifikatu legeria sozialak ez aplikatzea*».
- Hala eta guztiz ere, lizitazioaren xede den zerbitzuari buruzko informazio-asimetria horrek ematen du aukera, hain zuzen ere, praktikan, kontratazio publikoko prozedura baten esparruan lehia murrizten duten egoera batzuk sortzeko.

²⁴ EBJAren Epaia, 2001eko urtarrilaren 25ekoa, (*OY Likenne*) C-172/99 auziari buruz emandakoa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=46014&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6170362>.

- Hain zuzen ere, lehiari buruzko araudiaren ikuspegitik, figura hori erabiltzearen ondorioz, gerta daiteke ordura arte zerbitzua ustiatu duten enpresek, subroga daitezkeen langileei buruz Administrazio Publikoari emandako informazioa faltsutuz edo informazioaren ekarpen zehaztugabea eginez, etekina lortzea beste eragile batzuk lehiatik kenduz.
- Arestian esan dugunez, hori gerta liteke jatorrizko enpresa emakidadunaren (emakida berriro ustiatzeko aurkeztu dena), lizitazio-prozesuan parte hartzen duten gainerako lizitatzailen eta, jakina, kasuan kasuko administrazio publikoaren artean informazio-asimetria nabaria badago.
- Gai horri dagokionez, LEHIAREN GALIZIAKO BATZORDEAK (aurrerantzean, «LGB») 2020ko uztailaren 8an emandako ebazpenean, *Arriva Noroeste*²⁵ S 3/2020 espedientean, enpresa bat zehatu zuen Administrazio Publikoari datu okerrak emategatik, administrazio horrek eskatuta, subrogazioaren xede ziren, eta, beraz, zerbitzuak emango zituen enpresa berriak subrogatu behar zituen langileei buruz. Kasu horretan, Administrazio Publikoak beste lizitazio-prozesu bat ireki zuen, eta Administrazio Publikoaren ustez prozesu berri horretarako beharrezkoa zen langileei buruzko informazio zehatza eskatzea uko egin zuen enpresari, langileak subrogatzeko betebeharra baitzegoen.
- LGBk eman zuen ebazpenean nabarmendu zuen subrogatu behar diren langileen kopurua eskaintzaren kostua erabakitzen duen faktorea dela eta ordura arte titularra izan zen enpresak izandako jokabidearen bidez, enpresa horren helburua «*gainerako eragileak desagerraraztea zela bitarteko desleialak erabiliz*».
- Mota horretako klausulek lehia-pizgarriak desagerrarazten dituzte, eta nabarmendu behar dugu oso ohikoa izaten dela lizitazio-prozeduretan parte hartzen duten enpresa batzuk kexatzea, enpresa horiek ez baitaude ados subrogazioa ezartzearekin, enpresentzat ez delako hain erakargarria eskaintzak aurkeztea, plantilla-karga handitu egiten delako. Hori ondorioztatzen da, adibidez, MLBNren 2021eko ekainaren 16ko ebazpenetik (*Kantabriako Bidaiari Garraioa*²⁶ S/0011/19 espedientean); izan ere, ebazpen horretan adierazi zuen enpresetako batek esan zuela pertsonen subrogazioaren ondoriozko gailuzko gehiegizko karga zela eta ez lizitatzeko justifikazio bat zela.

²⁵ LGBren Ebazpena, 2020ko uztailaren 8koa, *Arriva Noroeste* S 3/2020 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://competencia.gal/sites/default/files/documents/2021/01/RES_3_2020_cast_0.pdf.

²⁶ MLBNren Ebazpena, 2021eko ekainaren 16koa, *Kantabriako Bidaiari Garraioa* S/0011/19 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/3587358_33.pdf.

1.2. Inposatutako subrogazioa, hitzarmen kolektiboetan aurreikusitakoa

- Subrogatzeko betebeharra hitzarmen kolektibo askotan aurreikusten da, eta betebehar horrek sartzen den enpresa lan-harremanetan subrogatzera behartzen du. Horrelako betebehar bat enpresak antolatzeke duen eskubidea mugatzen duen betebehartzat har litekeen arren, betebehar hori oso maiz agertzen da hitzarmen kolektiboetan²⁷.
- Itxuraz oso onartuta dagoela alde batera utzita, litekeena da, inguruabar batzuetan, lehiaren agintaritzek uste izatea horrelako klausula bat kaltegarria dela, lehiari buruzko arauak kontuan hartuta. Hori adierazi zen 2020ko irailaren 18an MLBNk emandako ebazpenean, *Zamaketari buruzko esparru-akordioa*²⁸ S/DC/0619/17 espedientean.
 - Kasu horretan, maiatzaren 12ko 8/2017 Errege Dekretua sartu zenez geroztik portuko zamaketaren sektoreko lan-harremanak arautzen zituen IV. Akordioa aldatzen zuen akordioa aztertu zuen MLBNk. Akordio horren bidez, SAGEPeko enpresa akziodunei baimena ematen zitzaizen sozietate horretatik bereizteko, baldintza bakarra izanik beren akzioak sozietatean jarraitzea erabakitzen zuten gainerako akziodunei saltzea.
 - MLBNk aztertu zuen akordio horrek betebehar gehiago ezartzen zituen; esate baterako, bereizten ziren enpresei ezarritako betebehar batzuk, SAGEPeko zamaketariak modu jakin batean subrogatzeko betebeharrari buruzkoa (besteak beste, subrogatu beharko ziren langileak esleitzeko irizpideak eta langile kopurua zehaztu ziren).
 - MLBNren aburuz, eztabaidagai den akordioaren bidez egin zen aldaketak eragotzi egiten zuen benetako lehia (i) enpresen antolatzeke askatasuna mugatu egiten zelako inolako justifikaziorik gabe, gardentasunaren, objektibotasunaren eta ekitatearen eskakizunak betetzen ez dituzten subrogazio-baldintzak ezartzean, eta (ii) SAGEPetik bereizi nahi zuten eragileak diskriminatzen zituelako, lehiatzeko desabantailan jartzen baitzituen.

²⁷ Ildo horretan, azterlan honetan aztertu ditugun Euskal Autonomia Erkidegoko sektoreko hitzarmen kolektiboen artetik, Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiboa, Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboa eta Bizkaiko Etxez Etxeko Laguntzaren Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa nabarmenduko ditugu, hitzarmen horiek subrogazioaren figura berariaz aipatzen baitute.

²⁸ MLBNren Ebazpena, 2020ko irailaren 18koa, *Zamaketari buruzko esparru-akordioa* S/DC/0619/17 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.cnmc.es/sites/default/files/3144769_11.pdf.

2. «Klausula sozial» deitutakoak kontratazio publikoko prozeduren baldintza-agirietan sartzea

- Izaera sozialeko klausulak edo «klausula sozialak» honela definitzen dira: «*Kontratu publiko baten adjudikaziodunari ezartzen zaizkion hizpaketa batzuk, kontratuari berari dagokion xedeaz gainera bete beharrekoak, interes orokorrekoak direla iritzitako gizarte-politikako helburu batzuk lortzeko*»²⁹.
- Europan, kontratu publikoei buruzko Europar Batasuneko legeriari eta kontratu horietan alderdi sozialak sartzeko aukerari buruz Europako Batzordeak egindako interpretaziozko jakinarazpena, 2001eko azaroaren 28koa³⁰, Europar Batasuneko esparru juridikoak kontratu publikoetan alderdi sozialak sartzeko ematen dituen aukerak argitzekoa. Jakinarazpen horrek kontratazio publikoko prozedura baten fase desberdinei jarraitzen die eta adierazten du, fase horietako bakoitzarentzat, alderdi sozial batzuk kontuan hartzeko aukera egon daitekeela eta zenbateraino har daitezkeen kontuan.
- Estatuan, azaroaren 8ko 9/2017 Legeak, Sektore Publikoko Kontratuenak³¹, kontratazio publikoan kontsiderazio sozialak sartzeko mekanismo ugari aurreikusten ditu.
- Lege horrek 145. artikuluan («*Kontratua adjudikatzeko baldintzak eta irizpide motak*» izenburua duen artikuluan, alegia) ezartzen du kontratuaren ezaugarri sozialak, besteak beste, honako xede hauei buruzkoak izango direla: «*Desgaitasuna duten pertsonen, beharrenda duten pertsonen edo talde ahuletako kideen gizarteratzea sustatzea kontratua egikaritzeko aukeratutako pertsonen artean, eta, oro har, desgaitasuna duten pertsonen edo gizarte-bazterketaren egoeran edo horretarako arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea eta laneratzea; enplegu-zentro berezietan eta laneratze-enpresekin azpikontratatzea; kontratua*

²⁹ LEAren txostena, 2013ko irailaren 17koa, klausula sozialak Gipuzkoako foru-sektore publikoko obra-kontratuetan sartzeko arau formal bat aurkaratzearen komenigarritasunari buruzkoa. Lotura honen bidez eskura daiteke:

https://www.competencia.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes/eu_informes/INFORME%20NORMA%20FORAL%204.2013%20JUNTAS%20GENERALES%20DE%20GIPUZKOA%20-%20DEFINITIVO_EU_EU.pdf.

³⁰ Europako Batzordearen jakinarazpena, Europar Batasunaren Aldizkari Ofizialean 2001eko azaroaren 28an argitaratua, COM (2001) 566. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0566:FIN:ES:PDF>.

³¹ 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.boe.es/boe_euskera/dias/2017/11/09/pdfs/BOE-A-2017-12902-E.pdf.

egikaritzean aplikatzen diren genero-berdintasuneko planak eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna; emakumeen kontratazioa sustatzea; lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea; lan- eta soldata-baldintzak hobetzea; enpleguaren egonkortasuna; kontratua egikaritzeko pertsona kopuru handiena kontratatzea; prestakuntza eta osasunaren eta laneko segurtasunaren babesa; irizpide etikoak eta erantzukizun sozialekoak aplikatzea kontratuaren prestazioan; edo kontratua egikaritzen den bitartean merkataritza ekitatiboan oinarritutako produktuen hornidurari edo erabilerari buruzko irizpideak erabiltzea».

- Nahiz eta helburu horiek guztiz laudagarriak izan eta izateko arrazoia eduki, mota horretako klausulak lizitazioen baldintza-agirietan oro har sartzeak (oso bereziki, lan- eta soldata-baldintzak hobetzearekin eta prestakuntzarekin eta lanean osasuna babestearekin lotutakoei buruz ari gara) kontratazio publikoaren eraginpeko sektore guztietan baldintzak homogeneizatzea ekar dezake batzuetan.

3. Langileak ez erakartzeko klausulak, eragin orokorra dutenak eta lehia eragozten edo murrizten dutenak, oker erabiltzea

- Jakina denez, langileak ez erakartzeko akordio baten edo langileak ez erakartzeko klausula baten bidez, enpresa batzuek erabaki dute beste alderdiko langileak ez eskatzea, kontratatzea edo enpresan sartzea, eta, horrela, ekoizpen-faktore horregatik (enplegatuen lana) lehiatzeari uko egiten diote³².
- Klausula horiek sartzearen eta aplikatzearen ondorioz, lehiaren aurkako jokabideak sor daitezke. Horrelako jokabideak, normalean, gertatzen dira sektore bereko hainbat enpresak beste enpresa batzuetako langileak ez eskatzeko eta ez kontratatzeako konpromisoa hartzen dutenean; horrela, uko egiten diote benetako lehiari.
- Sektore beraren barnean langileak horrelako klausulen bidez kontratatzeari mugak ezartzen zaizkionean, oztopoak jartzen dira egon litezkeen lehiakide berriak sartzeko, eta, gainera,

³² «*Les accords de non-débauchage, par lesquels plusieurs entreprises s'engagent à s'abstenir de solliciter, d'embaucher ou de recruter le personnel des autres entreprises, renonçant ainsi essentiellement à se faire concurrence pour obtenir ce facteur de production (le travail des salariés)*». ELGAK egindako «*Problématique de la concurrence sur les marchés du travail*» Txostenaren, 2019ko ekainaren 5ekoaren, 68. apartatua, DAF/COMP(2019)2. Lotura honen bidez eskura daiteke: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP\(2019\)2/fr/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP(2019)2/fr/pdf).

langileei ez zaie lan egiteko aukerarik ematen edo ez zaie soldata handiagoa edo baldintza hobeak lortzeko aukerarik ematen.

- Ameriketako Estatu Batuetako lehiaren agintaritzek inork baino gertuagotik jarraitu dituzte langileak ez erakartzeko klausulak eta klausulok benetako lehian izan ditzaketen ondorio negatiboak.
- Horrela, 2011n, JUSTIZIA DEPARTAMENTUAK (aurrerantzean, «DOJ») teknologia-enpresa batzuei buruzko bi ikerketa-ildo hasi zituen, ez kontratatzeak akordioak sinatu zituztelako elkarrekin³³. Bi kasuetan, ikerketek *settlement* edo akordio izaten bukatu zuten.
- Agintaritza hori bera eta FEDERAL TRADE COMMISSION (aurrerantzean, «FTC»), langileak ez erakartzeko klausulei hurbileko jarraipena egiten oso aktiboak, ikerketa bat egiten ari dira MCDONALDSen frankizia-kontratueta jasota dauden klausula batzuei buruz, langileak ez erakartzeko klausulei buruz, hain zuzen ere. Orain arte eskuragarri dagoen informazio publikoaren arabera³⁴, mugatu egiten zen frankizia-emailetik aurreko sei hilabeteetan ateratako langileak frankiziadunek kontratatu ahal izateko aukera. DOJ eta FTC Agentzien aburuz, akordio horiek lehiaren aurkakoak ziren, marka barruko lehia murrizten zutelako eta enplegatuei eragotzi egiten zirelako lan-baldintza hobeak lortzeko aukerarik izatea.
- 2016an, DOJ eta FTC monopolioaren aurkako agentzia federalek giza baliabideetako langileei lehiari buruzko orientabidea emateko dokumentua argitaratu zuten elkarrekin («*Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*»)³⁵. Dokumentu horretan adierazi zuten horrelako klausulak lehiaren murrizketa zirela *per se*, eta, beraz, legez kontraktatzat hartu behar direla lehiaren alde izan ditzaketen ondorioak kontuan hartu gabe. Aipatutako gidan, debekatuta dauden akordioen adibide batzuk ematen dira eta giza baliabideetako profesionalei gomendioak ematen zaizkie horrelako akordioekin topo egiten badute nola jokatu behar duten jakiteko. Akordio horien artean, gidan honako hauek nabarmentzen dira:

³³ DOJren ebazpenak, 2011ko martxoaren 17koa eta 2011ko ekainaren 3koa *United States v. Adobe Systems, Inc., Apple Inc., Google Inc., Intel Corporation, Intuit, Inc., and Pixar* eta *United States v. Lucasfilm Ltd.*. Lotura hauen bidez eskura daitezke, hurrenez hurren: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-adobe-systems-inc-et-al> eta <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-lucasfilm-ltd>.

³⁴ <https://www.forbes.com/sites/garyocchiogrosso/2022/11/16/doj-and-ftc-revisit-no-poach-claims-against-mcdonalds-corp/?sh=4ae188573ae8>

³⁵ Aipatutako gida lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.ftc.gov/system/files/documents/public_statements/992623/ftc-doj_hr_guidance_final_10-20-16.pdf.

- Enpresen arteko akordioak enplegatu jakin batzuk ez kontratatzeko.
 - Ordainsarrietan ez lehiatzeko akordioak.
 - Informazioa partekatzeko akordioak, *per se* legez kontrakoak ez badira ere, erantzukizun zibilaren xede izan baitaitezke.
- Ikerketa eta demanda judizialak saihesteko, Ameriketako Estatu Batuetako hainbat erakundek banako orientabidea eskaini zuten enpresa berraztertzeke prozesu baten bidez. Prozesu horretan, kontsultatutako merkataritza-jokabidearen lehia-eragina aztertu zen (enpresak jokabidea gauzatu aurretik, jakina).
 - Alabaina, gaur egun arte, kasu gehienek arrazoiaren arauan oinarritutako azterketa («*rule of reason*» izenez ezagutzen dena) aplikatu dute. Arau horren arabera, ondorio positiboak eta negatiboak hartzen dira kontuan urraketaren bat izan den ala ez erabakitzeke. Kasu bakar batean erabaki zen akordioa debekatutzat hartu behar zela *per se*.
 - Kasu hori Coloradoko Distrituko Auzitegiak arreata sanitarioaren sektoreari buruz 2021eko uztailaren 14an emandako epaia da (*Davita Inc*³⁶). Epaia horretan aztertu zen, 2012tik 2017ra bitarte gutxienez, *Davita* eta *Surgical Care Affiliates* enpresen artean, hau da, beren sektorean lehiakideak ziren bi enpresen artean, akordiorik ote zegoen goi-mailako enplegatuak banatzeko. Bereziki, bi enpresetako exekutiboek, enplegatuak eta langile-biltzaileak aldizkako bilerak egiten zituzten goi-mailako enplegatuak ez erakartzea ituntzeko, eta, horrela, langileen estatuarteko mugimendua murriztu egiten zuten. Auzitegiak deklaratu zuen jokabide hori legez kanpokoa zela, Sherman Legearen 1. artikulua (*antitrust* legeria) urratzen zuelako.
 - Nahiz eta Ameriketako Estatu Batuetako lehiaren agintaritzak izan diren lehenak mota horretako klausulei ematen zaien lehiaren aurkako erabilerari buruzko azterketa egiten, Europako lehiaren agintaritzak ere ez dira oso atzean geratu, langileak ez erakartzeko akordioak eta akordio horiek lehiaren Zuzenbidearekin izan dezaketen bateraezintasuna ere aztertu baitituzte.

³⁶ Coloradoko Distrituko Auzitegiaren Epaia (*Davita Inc*,), 2021eko uztailaren 14koa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.justice.gov/opa/press-release/file/1412606/download>.

- Izan ere, 2019an, HLAk lehiakideen arteko elkarlanari buruzko gidalerroak argitaratu zituen eta gidalerro horietan berariaz adierazi zuen lehiakideek³⁷ ezin dutela langileak ez erakartzeko klausularik ezarri. Zehazki, gidalerro horien 74. apartatuan aipatzen da Herbehereetako Lehiari buruzko Legeak debekatu egiten duela lan-merkatuan akordioak egitea, eta, horregatik, enpresek modu independentean hartu behar dituztela hainbat alderdiri buruzko erabakiak, esaterako, langileen kontratazioari eta lan-baldintzei buruzkoak. Gidalerro horien 75. apartatuan, akordio horiei buruzko adibide batzuk ematen dira. Adibide horien artean, langileak ez erakartzeko edo soldata ezartzeko klausulak daude.
- Bestalde, 2021ean, Portugalgo Lehiaren Agintaritzak (aurrerantzean, «**LA**») bi dokumentu egin zituen, Txosten bat³⁸ eta Jardunbide Egokiei buruzko Gida bat³⁹, hain zuzen ere, mota horretako akordioak prebenitzeko, eta nolabaiteko orientabidea emateko enpresei, giza baliabideetako profesionalei eta kontratazio-prozesuan esku har dezaketen gainerako eragileei.
- Jardunbide Egokiei buruzko Gidan, LAK honako hau gomendatzen du, besteak beste:
 - Lehiakideekin egindako akordioak eta beste jardun batzuk –lehia oztopatu dezaketenak– deuseztatzea. Esate baterako, enpresek ez dituzte beste enpresa batzuekin akordioak egin behar beste enpresako enplegatuak ez kontratatzeke edo merkataritzaren arloan delikatua den informazioa, langileen ordainsariari eta kontratazioari buruzkoa, trukatzeko.
 - Langileak, eta bereziki, giza baliabideetako langileak sentsibilizatzea barne-prestakuntzaren bidez, akordioei eta jardunei buruz kontzientziatzeko.

³⁷ «*Collaborations between competitors*» gidalerroak. Lotura honen bidez eskura daitezke: <https://www.acm.nl/sites/default/files/documents/2020-09/guidelines-regarding-arrangements-between-competitors.pdf>.

³⁸ «*Labour market agreements and competition policy*» txostena. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf.

³⁹ «*Best Practices in preventing anticompetitive agreements in labor markets*» gida. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/documentos/guias-promocao-da-concorrenca/Best%20Practices%20in%20Preventing%20Anticompetitive%20Agreements%20in%20Labor%20Markets.pdf>.

- Lehiaren agintaritzari jakinaraztea lehia murriztu dezakeen jardunen bat abian dela, jakin bezain laster.
- Estatu kideetako lehiaren agintaritzek behin baino gehiagotan aztertu dituzte ez lehiatzeko klausulak –lehiaren aurkakoak izan daitezkeenak–. Ondorengo taulan LAren eta Hungariako lehiaren agintaritzaren pare bat aurrekari garrantzitsu agertzen dira; horrez gain, eraginpeko jardueraren sektorea adierazten da eta agintariek egindako balioespenen deskribapen txiki bat egiten da:

Espedientea	Jarduera-sektorea	Deskribapen laburra
Portugalgo Lehiaren Agintaritzaren ebazpena, 2022ko apirilaren 28koa, PRC/2020/1 espedientean ⁴⁰	Kirol-enpresak	<p>LAK Futbol Profesionaleko Portugalgo Ligan eta lehen eta bigarren mailako ligan parte hartu zuten 31 kirol-enpresa zehatu zituen enpresa horiek lehia murrizteko akordio bat sinatu zutelako. Akordio horren bidez, lehen eta bigarren mailako klubek ezin zituzten kontratatu lan-kontratua alde bakarretik suntsitu zuten jokalaria.</p> <p>LAren arabera, akordioaren helburua zen jokalaria kirol-enpresei lotuta edukitzea, eta, horrela, enpresen arteko lehia-presioa murriztea.</p> <p>Gainera, LAren ustez, akordioak partiden kalitatea gutxiagotu zezakeen, eta kontsumitzaileei kalte egin ziezaiekeen, lehia-ingurunea murrizten zelako.</p>
Hungariako Lehiaren Agintaritzaren ebazpena, 2020ko abenduaren 18koa,	Giza baliabideetako langileak	<p>Hungariako Lehiaren Agintaritzak (GVH) ezarri zuen Hungariako Giza Baliabideen Aholkularitza Agentzien Elkartearen barruko arauak murriztu egiten zutela elkarteko kideen arteko lehia.</p> <p>Debekatu egin zen kideen enpleguak enplegatzailez aldatzeko tentatzea, eta, horretarako, langileak ez erakartzeko klausulak ezarri ziren. Klausula horien bidez,</p>

⁴⁰Portugalgo Lehiaren Agintaritzaren ebazpena, 2022ko apirilaren 28koa, PRC/2020/1 espedientean. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://extranet.concorrenca.pt/PesquisAdC/PRC_OR_INC_OR_PCC_Page.aspx?IsEnglish=True&Ref=PRC_2020_1.

VJ/61/2017 espedientean ⁴¹	<p>sektorea afiliatuen artean banatu nahi zen eta langileen zirkulazio askea eragotzi.</p> <p>Azkenik, merkatua banatzeko asmoz, ikusi zen xedapen batzuen bidez kideei debekatu egiten zitzaizela aurretik beste kide batekin lan egin zuten enpleguak kontratatzea. Muga horiek kaltegarriak dira langileentzat ere, soldata handiago bat eta enplegu bat bilatzea eragozten dutelako eta oztopoak jartzen dituztelako merkatuan.</p>
--	---

- Halaber, estatu kideetako lehiaren agintaritzek izapidetu dituzten espediente interesgarri batzuk daude, gaur egun ere aurrera jarraitzen dutenak eta laster ebatziko direnak. Jarraian, espediente horietako batzuk aipatuko ditugu:

Espedientea	Jardueraren sektorea	Deskribapen laburra
Poloniako Lehiaren Agintaritzak hasitako espedientea, <i>Energa Basket Liga</i> ⁴²	Kirol- enpresak	<p>Poloniako Lehiaren Agintaritzak (UOKiK) hasiera eman dio Energa Basket Ligaren eta 16 saskibaloï-kluben aurkako prozedurari.</p> <p>Badirudi UOKiK Agintaritzara iritsi den informazioak adierazten duela erakunde horiek jokalarien kontratuak deuseztatzeko baldintzak ezarri zituztela eta jokalarien ordainsariak atxikitzea erabaki zutela.</p> <p>UOKiK Agintaritzak zehaztu du klubek modu independentean eta autonomoan hartu behar dituztela jokalariei buruzko erabakiak.</p>
109/2021 espedientea, Kataluniako <i>Associació d'Escoles Privades Independents</i>	Hezkuntza	<p>Lehia Defendatzeko Kataluniako Agintaritzak (LDKA) lehia murriz dezakeen jokabide bati buruzko ikerketa bat hasi du.</p> <p>Jokabide hori akordio bat da, zeinaren bidez, Kataluniako <i>Associació d'Escoles Privades Independents</i> izeneko elkarteak profesionalen elkarrekiko kontratua mugatu zuen.</p>

⁴¹Hungariako Lehiaren Agintaritzaren ebazpena, 2020ko abenduaren 18koa, VJ/61/2017 espedientean. Ebazpenaren prentsa-oharra lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.gvh.hu/en/press_room/press_releases/press-releases-2020/the-gvh-cracked-down-on-a-cartel-and-imposed-a-fine-of-huf-1-billion-on-hr-consultants

⁴² Poloniako Lehiaren Agintaritzak *Energa Basket Liga* espedienteari hasiera eman diola jakinarazteko prentsa-oharra. Lotura honen bidez eskura daiteke: https://uokik.gov.pl/news.php?news_id=17405

izenekoa, Lehia Defendatzeko Kataluniako Agintaritzak hasitakoa ⁴³		
--	--	--

- Azkenik, komenigarria da nabarmentzea inguruabar berezi mugatu batzuetan ahalbidetu daitezkeela mota horretako klausulak; inguruabar horietako bat bat-egiteen kontrola da, adibidez.
- Bat-egiteen eta eskuratzeen testuinguruan, merkatu-akordioak egin ahal izan dira baldintza jakin batzuetan. Kontzentrazio bat egitearekin zuzenean lotuta dauden eta helburu hori betetzeko beharrezkoak diren mugei buruz⁴⁴ Europako Batzordeak emandako Komunikazioaren arabera, mugak estalita egoteko, zuzeneko lotura izan behar dute eragiketarekin eta eragiketa egiteko behar-beharrezkoak izan behar dute. Ohiko samarra izaten da «behar-beharrezkoak ez diren muga» deituak erosketa-kontratu batean sartzea. Kontratu horren bidez erabakitzen da saltzaileak ezin duela eroslearen langilerik kontratatu denbora jakin batean, enpresaren balioa babesteko beharrezkoa den denboran.
- Dena den, klausula horiek kontzentrazio-eragiketetan baimenduta egoteak ez du esan nahi lehiaren agintaritzek gainbegiratzen ez dituztenik.
- Aurrekoa duela gutxi azpimarratu du HLaren presidentek Parisen, 2022ko ekainean antolatu zuten «*New Frontiers of Antimonopolio*» Konferentzian; izan ere, Konferentzia horretan adierazi zuen hurbiletik zainduko dituela monoposio-egoerak sortzen dituzten bat-egiteak. Egoera horrek arazoa sor dezake; izan ere, ondorio askoren artean, langileen soldatak baxu mantentzea eragin dezake.

⁴³ 109/2021 espedientea, Kataluniako *Associació d'Escoles Privades Independents* izenekoa, Lehia Defendatzeko Kataluniako Agintaritzak 2022ko otsailaren 3an hasitakoa. Prentsa-oharra lotura honen bidez eskura daiteke: <http://acco.gencat.cat/ca/detall/article/20220203-Exp.-109-2021-Incoacio-Comunicat-web>.

⁴⁴ Europako Batzordearen Komunikazioa, 2005eko martxoaren 5ekoa, OJ C 56, 2005-03-05, 24-31 or. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52005XC0305%2802%29>.

4. Lehia oztopatzea, zenbait operadorek zerbitzuak ematen dituzten profesional autonomoak instrumentalizatuz

- Lan-plataformek eta plataforma digitalek aukerak sortzen dituzte enpresentzat eta langileentzat, baita kontsumitzaileentzat ere. Hala ere, merkatu emergente hori oso azkar aldatzen ari da, eta horren ondorioz, gero eta zailagoa da plataforma horietan lan egiten duten langileen lan-egoerak behar bezala sailkatzea. Langile horiek, batzuetan, lan-babes eta gizarte-babes desegokiak izan ditzakete.
- «Lan-plataforma digital» terminoa soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko gidalerroen 2. puntuaren d) letran honela definitzen da: «*Ondorengo baldintza hauek guztiak betetzen dituen merkataritza-zerbitzu bat ematen duen pertsona fisiko edo juridiko oro: i) gutxienez zati batean urrutitik ematea bitarteko elektronikoen bidez, hala nola webgune baten edo gailu mugikorretarako aplikazio baten bidez; ii) zerbitzuaren hartzailerik eskatuta ematea; eta iii) berekin ekartzea, elementu beharrezko eta funtsezko gisa, pertsona indibidualek egindako lana antolatzea, lan hori online edo leku jakin batean egiten den kontuan hartu gabe*».
- Urteetan zehar, plataformek defendatu dute plataforma digitaletako langileak kontratista independentetzat hartu beharko liratekeela. Horrek esan nahi du langile horiek bere gastuak bere gain hartu beharko lituzketela, eta, oro har, ez liratekeela langabezia-aseguru baten edo osasun-abantaila batzuen onuradun izango, besteak beste.
- Langile horiek autonomotzat hartzeak eta ezein babesen onurarik ez izateak plataformon monoposio-ahalmena areagotzen dute ezbairik gabe.
- Ildo horretan, San Frantziskoko Auzitegi Nagusian duela gutxi aurkeztutako demandan, 2022ko uztailaren 7koan, Uber eta Lyft enpresetako gidariek adierazi zuten plataformek kontratista independente gisa tratatzen badituzte ere, ez dietela benetako independentziarik eman, eta lan-egoeraren ondoriozko etekinak eta babesak ez ematen ahalegindu direla, eta, gainera, mugak jartzen dizkietela lan egiteko moduan⁴⁵.

⁴⁵ 2022ko uztailaren 7an «*Competition Policy International*»-en argitaratutako berria. Hemen eskura daiteke: <https://www.competitionpolicyinternational.com/new-suit-claims-uber-lyft-violate-antitrust-laws/>

- Soilik botere politikoek dute plataformen monoponio-ahalmenaren aurka egiteko gaitasuna, lan-legerian bermatutako eskubideak, negozioazio kolektiborako eskubideak barne, ematen baitizkiete langileei.
- Bazterketa zehaztua (azterlan honetako V. atalean aipatu dugun jurisprudentziak garatzen duenaren arabera) beste mota bateko langileetara eta, bereziki, plataforma baten bidez lan egiten duten langileetara zabal liteke, aldizka, eta irtenbide bat izan daiteke.
- Oro har, jurisprudentzia berrienak plataforma baten bidez lan egiten duten pertsonak eta besteren kontura lan egiten dutenak parekatu egin ditu. Ildo horretan, estatu kide batzuek, tartean, Espainia⁴⁶, plataformaren eta langilearen artean lan-harremana dagoelako presuntzioa ezartzen duen legeria hartu dute.
- Arestian adierazi dugunez, soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko gidalerroetan adierazten da lehiari buruzko araudia ez zaiela aplikatu behar beste langile batzuenarekin aldera daitekeen egoeran dauden langile autonomoei, tartean, zerbitzuak plataforma digital baten bidez ematen dituztenak (Gidalerroen 3.3 puntua). Izan ere, soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonak plataformen mende daude beren bezeroengana behin betiko lan-eskaintzekin iritsi ahal izateko, eta ez dute negoziatzeko tarterik.
- Soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko gidalerro horiek plataformetako langileen lan-baldintzei behar bezala helduko zaiela bermatzea lortu nahi duten ekintzen parte dira. Ekintza horien artetik, honako hauek ere nabarmendu behar dira: alde batetik, Zuzentarau Proposamena⁴⁷, plataforma digitalen lan-baldintzak hobetzeari

⁴⁶9/2021 Errege Lege Dekretua, 2021eko maiatzaren 11koa, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina aldatzen duena, plataforma digitalen esparruan banaketan aritzen diren pertsonen lan-eskubideak bermatzeko. Xedapen hori gaur egun indargabetuta dago, Konstituzio Auzitegiak izapidea egiteko onartu baitzituen lege-aldaketa errege lege-dekretu baten bidez gauzatzearen egokitasuna zalantzan jartzen duten errekursoak. Errege lege-dekretu hori, gaur egun indargabetuta dagoena, lotura honen bidez eskura daiteke: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840.

⁴⁷ Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren Zuzentaraua, 2021eko abenduaren 9koa, COM/2021/762 plataforma digitaletan egiten den lanaren lan-baldintzak hobetzeari buruzkoa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=EN>.

buruzkoa; eta, bestetik, lan-baldintzak hobetzeari buruzko Komunikazioa⁴⁸. Komunikazio horren edukia ondoren laburbilduko dugu:

Xedapena	Helburua
<p>Plataforma digitaletan egiten den lanaren lan-baldintzak hobetzeari buruzko Zuzentarau Proposamena</p>	<p>(i) Plataforma digitalen bidez lan egiten duten pertsonen benetan egiten dituzten lanen arabera dagokien legezko enplegu-maila lortuko dutela bermatu nahi du.</p> <p>(ii) Kontrol-irizpideen zerrenda bat ematen du, plataforma «enplegatzaile» bat ote den erabakitzeko.</p> <p>(iii) Plataforma horien bidez lan egingo luketen pertsonen langile izateak berekin dakartzan lan- eta gizarte-baldintzak izango lituzkete (gutxieneko soldata eta negoziazio kolektiboa, besteak beste).</p> <p>(iv) Plataformek sailkapen hori aurkaratzeko eskubidea dute, baina lan-harremanik ez dagoela frogatu beharko dute.</p>
<p>Lan-baldintzak hobetzeari buruzko Komunikazioa, Europa sozial indartsuagoa izateko: digitalizazioaren abantaila guztiak aprobetxatzea lanaren etorkizunerako</p>	<p>Zuzentarau Proposamenaren neurriak osatzeko, Batzordeak estatu kideei eskatu die neurri zehatzak aurkez ditzatela plataformetako langileen baldintzak hobetzeko, eta solaskide sozialen, plataforma digitalen, lan-agintaritzen eta gainerako eragileen arteko lankidetzari handiagoa izateko, zehazki:</p> <p>(i) Plataforma digitalen bidez lan egiten duten pertsonen zerga-betebeharren eta gizarte-segurantzaren arloko aholkularitza eta orientabidea eman diezaietela.</p>

⁴⁸Batzordeak Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Ekonomia Komiteari eta Eskualdeetako Lantaldeari egindako komunikazioa, 2021eko abenduaren 9koa. Lotura honen bidez eskura daiteke: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0761&from=EN>.

(ii) Informaziorako bide espezifikoak ezar ditzatela aholkularitza hori emateko.

(iii) Plataforma digitalen sailkapena arautzen duten estatuko arauekin alderatuta, gardentasun handiagoa berma dezatela plataforma digitalentzat, langileen babesa indartuz.

(iv) Lan-plataforma txikiak eta ertainak garatzen lagundu dezatela.

VI. Gomendioak

- Ondoren aipatuko ditugun gomendioak hiru multzotan bereiziko ditugu. Multzo horiek bat datoz azterlan honetako funtsezko hiru atalekin. Hauexek dira:

A. Sektoreko hitzarmen kolektiboen klausulekin lotura duten gogoeta eta gomendio batzuk:

1. Produktuen edo zerbitzuen salmenta-prezioak ezartzeari dagokionez

- Hitzarmen kolektibo baten esparruan, produktu edo zerbitzu jakin bat jendeari zer preziotan eskaini behar zaion ezartzeko portaera desagertu dela dirudi, zorionez.
- Argi dago jardun horiek eta lehiari buruzko araudia bateraezinak direla; izan ere, guztiek uste dute hitzarmen kolektiboak –lan-araudia kontuan hartuta izateko arrazoi ezin hobea dutenak– ezin direla erabili geroago sektore jakin batean ondasunen edo zerbitzuen prezioak ezarriko dituen bitarteko gisa.

2. Merkataritza-ordutegiak antolatzeari dagokionez

- Sektore jakin batek denda batzuk irekitzeko orduak hitzarmen kolektibo baten bidez autoerregulatzea ere lehia murriz dezakeen jarduntzat hartu dute lehiaren agintaritzek, sektoreko eragile guztien merkaturatze-baldintzak ezartzeko ahalmena baitu jardun horrek.
- Merkataritza-ordutegiak mugatzeak eta merkatu bateko eragileen lanorduak mugatzearen ondorio bera izan arren, legeen bidetik heltzeko garaian, ondorioa beste bat izan da, eta hori gertatu da ulertu delako lehiaren defentsak amore eman behar duela legegileak lan-eremuan identifikatutako interes handiago baten alde (interes hori lan-kontziliazioa izan edo eragile handiak eta txikiak berdintzea izan).

3. Hirugarren jarduera-sektoreetako operadore ekonomikoetan eragina duten jarduketei dagokienez

- Lehiaren agintaritzek iraganean aztertu zuten negoziazio kolektiboaren ondoriozko akordio batzuek eragina izan ote zezaketen hirugarren jarduera-sektoreetako operadoreetan (hitzarmen kolektiboek arautzen dituzten sektoreak ez direnetan), bereziki aseguruaren sektorean, aldi baterako laneko enpresen sektorean edo zamaketarekin lotutako jardueretan klausulek lehiari mugak jarri dizkioten kasuetan.
- Aztertu ditugun hitzarmen kolektiboetan oraindik ere badaude horrelako mugak, aseguruaren sektorean, hain zuzen; izan ere, hitzarmen kolektibo horiek aseguru-etxe bat identifikatzen dute edo dagokion poliza nahitaez kontratatu behar den aseguru-etxe gutxi batzuk identifikatzen dituzte, eta gainerakoak kanpo uzten dituzte.
- Jokabide horiek noizean behin ikusten dira eta ez du ematen, inondik ere, Euskal Autonomia Erkidegoko negoziazio kolektiboaren eremuan hedatuta daudenik. Nolanahi ere, azterlan hau aukera egokia da gogorarazteko ezin dela onartu mota horretako mugak jartzea.

4. Sektoreko hitzarmen kolektiboetan azpikontratazioaren figurari ematen zaion tratamendua

- Gaur egun, enpresek beste enpresa batzuekin obrak eta zerbitzuak kontratatu ahal izatea debekatzea edo mugatzea ez da ohikoa negoziazio kolektiboaren esparruan.
- Ez da desiragarria debeku edo muga horiek hitzarmen kolektiboetan sartzea, lehia murriztuz baitezakete, batez ere, azpikontratazioaren erregimenean, merkatuan parte har lezaketen enpresak merkatuan sartzea oztopatzen edo prebenitzen dutelako, eta, gainera, ekoizteko efizientziarik eza sustatzen dutelako, eta hori, azken batean, kaltegarria izan daiteke kontsumitzailearentzat.

5. Aparteko orduak aztertutako hitzarmen kolektibo gehienetan arautzeari dagokionez

- Azterlan honetan Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektiboetako buruz egin den azterketak erakusten du aparteko orduen kopurua mugatu egiten dela aztertutako hitzarmen kolektibo gehienetan.
- Horrelako muga jartzeko ez da justifikazio handirik behar lan-ikuspegitik: gehiegizko lanorduen ondorioz, enplegatuentzat kaltegarriak izan daitezkeen egoerarik ez sortzea du helburu.

- Hala ere, lehiaren Zuzenbidearen ikuspegi zorrotzetik begiratuta, horrelako klausulek sektore oso bateko lan-baldintzak homogeneizatzea ekar dezake, langile bakoitzak egin ditzakeen orduen mugari dagokionez.
- Hitzarmen kolektiboaren ondorioz enpresek langile bakoitzeko bere gain hartu behar izaten duten lan-karga mugatzea enplegatua babestearen ikuspegitik justifikatuta badago ere, lana sektorean birbanatzea eragiten du. Hain zuzen ere, enpresa batek ezin izango ditu bezeroek eskatutako lanak bere gain hartu edo ez dio pizgarririk ikusiko horrelakoak bere gain hartzeari, baldin eta lan horiei erantzun ezin badie bere plantillan baliabide gehigarriak (orduak) ez duelako.
- Gomendagarria da aparteko orduak arautzeko formula alternatiboak bilatzea, aparteko orduak debekatu gabe, ordu horiek zehatz-mehatz arautzeko, eta enpresaburuak behar duenean, bere enplegatuen lanordu gehigarriak eduki ahal izateko.

6. Gutxieneko soldatak ezartzeari dagokionez

- Egin dugun azterketak erakusten du gai hori arautzen duten hitzarmen gehienetan gutxieneko soldata bat ezartzea erabaki dela.
- Soldatak ezartzearekin, langile jakin batzuentzako (normalean mailen eta/edo kategorien arabera sailkatuta egoten direnak) gutxieneko soldata-maila batzuk bermatu nahi dira, funtsean, eta helburu hori laudagarria eta ulergarria da.
- Aurrekoa esanda, egia da, halaber, gutxieneko soldatak ezartzea sektore bereko enpresek (lan-baldintzak dagokion hitzarmen kolektiboaren bidez araututa dituztenak) era indartsuagoan lehiatzea eragozten duen neurria dela.
- Oso litekeena da gutxieneko soldata bat ezartzeak eta gutxieneko prezio bat ezartzeak ondorio bera izatea. Hau da, enplegatuei eskaintzen zaien soldata denik eta txikiena izatea. Egoera horrek enplegatuengan izan dezakeen ondoriotik haratago, lehiaren defentsaren eremuan, horrek eragiten du enpresa guztiek soldata bera ezartzea beren enplegatuei eta ez lehiatzea hain funtsezkoa den ekoizpen-*input* bat lortzeko, hau da, lan-kontratudun langile baliotsuagoa edukitzea lortzeko.

- Enplegatuen soldatei gehieneko mugak ezartzea, gutxieneko soldatak ezartzea bezalaxe, legearen kontrakoak izan daiteke *antitrust* delakoaren ikuspegitik. Ildo horretan, Suitzako Lehiaren Agintaritzak⁴⁹, duela gutxi, ikerketa bat ireki die herrialde horretako banku askori, informazio delikatua trukatu dutelako, enplegatu berrien soldatei gehieneko mugak jartzea ituntzeko.
- Beraz, badirudi soldaten finkapena oso errotuta dagoela hitzarmen kolektiboen eremuan, baina hainbeste esku-hartzen ez duten eta lehiari buruzko araudiarekin bateragarriak diren neurriak pentsatu beharko lirateke; esate baterako, soldatak tarteen arabera ezartzea izan liteke aukera bat. Hau da, ez gutxieneko soldata bat edo soldata bermatu bat ezarriz, baizik eta soldata-tarte bat ezarriz (adibidez, 25.000-30.000 euro), eta enpresei tarte handiagoa ematea langileak erakartzeko lehia dezaten eta enpresek hitzarmenak ezarritako gutxieneko zenbatekoari heltzeko joera hausteko.

7. Informazioa jaso eta banatzen duten erakundeek isiltasun profesionala gordetzeari buruzko berariazko betebeharra sartzea

- Sektoreko hitzarmen kolektibo gehienek xedatzen dute zenbait organok (normalean Enpresa Batzordeek eta Langileen Delegatuak) enpresaren jarduerarekin lotutako informazioa jaso eta banatuko dutela, baina hitzarmen kolektibo gutxitan jasotzen da informazioa arretaz erabiltzeko beharrari buruzko betebeharririk (eta horrelako betebeharren bat jasotzen dutenetan, informazio hori hobetu egin beharko litzateke).
- Enpresa Sekretuei buruzko 1/2019 Legean ezarritakoaren arabera, informazio hori isilpekoa izaten denez eta enpresaren barruko eremutik haratago ezagutzen ez denez, oso gomendagarria da mota horretako hitzarmenek berariaz jasotzea isiltasun profesionala gorde behar dela, eta, horrela, ez da lehiaren aurkako jokabiderik izango, esate baterako, informazioa trukatzeko.
- Halaber, Enpresa Batzordeei ematen zaien informazioari buruz nolabaiteko babes ezartzen duten hitzarmen kolektiboei dagokienez, gomendagarria izan daiteke, prebentzio gisa,

⁴⁹<https://www.swissinfo.ch/eng/bloomberg/swiss-banks-probed-over-suspicion-junior-pay-being-capped/48115870>

isiltasun profesionala gorde behar izatea aipatu organoetara iristen den edozein informaziotara zabaltzea eta betebeharrak hori ez mugatzea, soilik, bileretan trukutzen den informazioa (gaur egun gertatzen den bezala).

B. Soldatarik gabeko norberaren konturako langileen hitzarmen kolektiboei buruzko gomendioak eta oharrak

- Gaur egun, ez du inolako zalantzarik sortzen lan-kontraturik ez duen edo lan-harremanik ez duen, eta, beraz, dagozkion zerbitzuak emateko nagusiki berak egiten duen lanaren mende dagoen pertsona birtualki «enpresatzat» hartzeak lehiaren Zuzenbidearen ondorioetarako.
- Diziplina hori, ordea, lotuta dago soldatarik gabeko norberaren konturako langileek dituzten inguruabar bereziekin. Lehiaren agintaritza batzuek, egokiro, inguruabar horiek kontuan hartu dituzte kolusiozko jokabideei buruzko debekua zorrozki aplikatzea arintzeko neurriak hartzeko garaian.
- Ildo horretan, Herbehereetan, HLAk «Autonomoen arteko akordioei buruzko gidalerroak» argitaratu zituen. Gidalerro horietan, lehiari buruzko arauak aplikatu behar ez diren edo zehapenak ezarri behar ez diren hainbat egoera identifikatzen dira. Soldatarik gabeko norberaren konturako langileei baimentzen zaizkien jokabideen zerrenda beste enpresa batzuentzat onargarria den zerrenda baino handiagoa da, jakina. Esate baterako, horrelako langileei baimentzen zaizkien jokabideen eremuan, nabarmendu behar da HLAk onartzen duela gutxienezko tarifa bat ezartzea, autonomoen arteko hitzarmen kolektibo baten esparruan, langile autonomoen biziraupen-maila bermatzeko (gizarte-segurantzako prestazioak).
- Bestalde, Europako Batzordeak, duela gutxi, soldatarik gabe eta norberaren kontura lan egiten duten pertsonen buruzko zuzentarauak onartu zituen –arestian aipatu ditugunak–, langile mota berezi horri lehiari buruzko arauak aplikatzeko garaian dagoen malgutasunaren erakusgarri.
- Zuzentaru horiek eduki oso praktikoa eta erabilgarria dute akordio batzuek lehiaren Zuzenbidearekin duten bateragarritasuna ebaluatzeko, eta, gainera, hainbat egoera identifikatzen dituzte. Egoera horietan, soldatarik gabeko norberaren konturako langileak

lan-baldintza hobeak kolektiboki negoziatzeko bil daitezke, lehiari buruzko araudia urratu gabe.

- Gure auzitegietan hainbat erabaki hartu dira soldatarik gabeko norberaren konturako langileak lehiaren Zuzenbidearen ondorioetarako «enpresak» direla argitzeko, baina erabaki horietaz gain, ez da identifikatu mota horretako langileek egin duten eta lehiaren agintaritzaren batek ikerketa baten esparruan aztertu duen jokabiderik. Badirudi lehiaren agintaritzek, –Europako Batzordeak edo HLAK, adibidez,– *ex ante* kontzientziazio-lana egitea erabaki dutela zehapen-espediten esparruan ikerketak irekitzearen orde.

C. **Merkatuko lehiaren eragina izan dezaketen lan-eremuko beste jardun batzuei buruzko gomendioak eta oharrak**

8. **Langileak subrogatzeko betebeharren instrumentalizazioa**

- Langileak subrogatzeko klausulak egotea egokiro justifikatuta dago jarduera-eremu batzuetan. Praktikan, klausula hori oso hedatuta dago obra publikoaren sektorean zerbitzuak ematen direnean. Zerbitzu horietan, enpresa batek hiriarteko garraio-zerbitzu bat, errepideak kontserbatzeko zerbitzu bat edo jardueraren eremu publikoaren berezkoagoa den beste edozein jarduera egiteko zerbitzu bat ustiatzen du lehia-lizitazio batean adjudikazioduna izan delako.
- Kasu horietan, zerbitzua ematen duen operadoreak enplegatu-plantilla bat du kontratuaren xede den zerbitzua emango dela bermatzeko, baina galdera hau egin behar da: zer gertatzen da enplegatu horiekin zerbitzua egiten duen enpresan aldaketa bat dagoenean? Subrogazioaren bidez erantzun dakieke egoera horiei.
- Lehiaren defentsaren ikuspegitik arazoa sor dezakeen egoera gertatzen da zerbitzua ematen duen operadorea zerbitzuak emango dituena izateak ematen dion informazio-asimetriaz baliatzen denean, lizitazioa lortzeko lehia-prozedura baten esparruan, kontratazio-organoari zerbitzurako benetan behar dituenak baino enplegatu gehiago edo arrazoizko kostua baino handiagoko langileak subrogatzeko eskatzeko, lehiakideei prozedura horretara aurkezteko sustagarria kentzearen.

- Oso zaila da horrelako jokabideak detektatzea, zerbitzua ematen duen operadoreak bakarrik baitauka informazioa. Kontratazio-organoak ez du informazio hori izaten, eta informazio hori izaten duenean, nekez jakin dezake zerbitzua emango duenak zerbitzuari atxikitako lan-indar gisa deklaratu duena benetan justifikatzen den.
- Zaila da irtenbide eraginkor bakar bat proposatzea, baina badirudi zentzuzkoa dela, lehenik eta behin, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko Legearen 132.3 artikulua kontuan hartuta, honako hau proposatzea: kontratazio-organoak zerbitzua emango duenari informazioa eska diezaiola eta informazio hori behar den zehaztasunez azter dezala bere iritzia eduki ahal izateko.
- Beharrezkoa izanez gero, kontratazio-organoak, aipatutako artikuluan adierazten den bezala, operadore baten edo batzuen jokabidearen zantzuak jakinarazi beharko dizkie lehiaren agintaritzei jokabide horren helburua lizitazio-prozeduren esparruan lehia murriztea bada.

9. «Klausula sozial» izenekoak kontratazio publikoko prozeduren esparruko agirietan sartzea

- Ohikoa da, Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 145. artikulua babesean, organo lizitatzailleek beren baldintza-agiriak prestatzean klausulak sartzea, besteak beste, lan-baldintzak eta soldata-baldintzak hobetzearekin edo prestakuntzarekin eta langileen osasuna babestearekin lotura duten baldintza batzuk arautzeko.
- Nahiz eta klausula horiek legezko helburuak lortu nahi dituzten eta langile jakin batzuen lan-baldintzak hobetzeko klausulak izan, lizitatzailari gehiegizko zama emateaz gain, kasuan kasuko sektorean baldintzak homogeneousatzea eragin dezakete.

10. Langileak ez erakartzeko klausulak, enpresen arteko lehiari sustagarria kentzen dietenak, behar ez bezala erabiltzea

- Langileak ez erakartzeko klausula deiturikoak kasu jakin batzuetan daude onartuta gure ordenamenduan, baina klausula horiek behar ez bezala erabiltzearen ondorioz, enpresen arteko lehia asko mugatu daiteke.

- Oso ezaguna da mota horretako klausulei ematen zaien erabilera enpresak salerosteko eragiketen eremuan eta klausula horiei buruz kontzentrazio-kontrolaren ikuspegitik egiten den azterketa. Azterketa horrek duen garrantzia alde batera utzi gabe, langileak ez erakartzeko klausulak –hemen interesatzen zaizkigunak– dira eragiketa horietatik kanpo ezar daitezkeenak.
- Interes hori klausula horiek lehia murrizteko duten gaitasunarekin lotuta dago; izan ere, debekatu egiten da enpresak beren artean lehiatzea enpresa batentzat hain garrantzitsua den aktibo bat lortzeko, enpleguak lortzeko, alegia.
- Mota horretako klausulen ondorioz sor daitezkeen nahi gabeko ondorioak sakonago aztertu dituzte Ameriketako Estatu Batuetan. Herrialde horretan lehiari buruzko gomendioak biltzen dituen gida bat dago giza baliabideetako profesionalentzat (aipatu dugun «*Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*»).
- Europar Batasunaren eremuan, seguruenik berriena delako, Portugalgo Lehiaren Agintaritza (LA) nabarmendu behar da. Agintaritza horrek Futbol Profesionaleko Portugalgo Ligan eta lehen eta bigarren mailako ligan parte hartu zuten 31 kirol-enpresa zehatu zituen lehia murrizteko akordio bat sinatu zutelako. Akordio horren bidez, lehen eta bigarren mailako klubek ezin zituzten kontratatu lan-kontratua alde bakarretik suntsitu zuten jokalaririk.
- Hungariako Lehiaren Agintaritzak (GVH) egindako ikerketa ere nabarmendu behar da. Ikerketa horretan ezarri zen Giza Baliabideen Aholkularitzako Agentzia Hungariarren Elkartearen barruko arauak agentzietako kideen arteko lehia murriztu egiten zutela, Elkarte horrek kideak ez erakartzeko klausula batzuk gehitu zituelako.
- Ez erakartzeko klausula batek lehia murriztu ahal izatea nekez onar daiteke, eta kasuz kasu aztertu beharko da. Hala ere, kasu batzuk argiak izan daitezke. Kasu horietako bat izan daiteke, adibidez, KATALUNIAKO LEHIAREN AGINTARITZAK (ACCO) duela gutxi hasitakoa. Kasu hori gorago aipatu dugu, ikastetxe pribatuen eremuarekin lotuta dago. Kasu horretan, aipatutako sektore osoan ezarritako ez erakartzeko klausulak ikertzen ari dira.

11. Lehia oztopatzea, zenbait operadorek zerbitzuak ematen dituzten profesional autonomoak instrumentalizatuz

- Duela urte batzuetatik hona produktuak eta zerbitzuak saltzeko plataforma digitalen bidez sortzen ari diren enpleguak, gaur egun, lan-eremuan asko eztabaidatzen den fenomeno bat dira. Eztabaida bereziki fenomeno horrek langile talde handi batentzat dituen ondorio nabarmenek eragin dute, baina fenomeno horrek badu garrantzia lehiaren Zuzenbidearentzat ere.
- Eremu horretan arauak garatzen ari dira oraindik, baina lege-ekimen batzuk nabarmendu behar ditugu, hala nola plataforma digitaletan egiten den lanean lan-baldintzak hobetzeari buruzko Zuzentarau Proposamena.
- Arauen inguruan gaur egun dagoen zehaztasunik ezaren esparruan, lehia handia dago plataforma digitalen artean, ez bakarrik kontsumitzaileak erakartzeko (sektore askotan logikoa eta ohikoa den bezala), baita hemen interesatzen zaigun alorrean ere, hau da, enplegatu autonomoen lana edukitzea lehiaren defentsaren ikuspegitik beti justifikatuta ez dauden baldintzetan (esate baterako, langile horiek eskusibotasun-baldintzetan lan egin behar dute eta operadore lehiakide berriei ez zaie merkatu sortu berrietan sartzen uzten, eta, horren ondorioz, merkatu sortu berriek ezin dute giza aktiborik eduki beren jardura egiteko).