

LAN-ZUZENBIDEA ETA GUNE ILUN GISA KALIFIKATUTAKO HARREMAN JURIDIKOAK (I)

1. ARAZOAREN NONDIK NORAKOAK

1. Lan-zuzenbidean «gune ilun» gisa kalifikatutako harreman juridikoez hitz egiten denean, aldez aurretik «gune argia» badela onartzen da; areago, «gune argi» horretan ez da zalantzan jartzen lan-zuzenbidearen aplikazioa¹.

Horregatik, «gune ilun» gisa ulertzen dena aztertu aurretik, «gune argiari» ekin behar zaio nahitaez.

2. Ildo horretatik, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginak (LELTBk) ezarritako aplikazio-esparruak ondoriozta dezake zein den «gune argi» hori. Zehatzago, LELTBren 1.1 artiku-

¹ Gaur egun, lan-zuzenbideak duen arazorik eztabaidagarriena «gune ilunena» da, gune horietan lan-arloko antolamendu juridikoaren aplikazio-esparru subjektiboa hauts daitekeelako; ZENBAIT AUTORE. *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia* (DEL REY GUANTER, S. Zuz.). Madril: La Ley, 2005, 37. or. Orobat, MARTÍN VALVERDERekin, lan-zuzenbidearen «gune ilunak» esapidea erabili ohi da, lan-legeriaren eta lan-zuzenbidearen aplikazio-esparruaren mugan dauden zerbitzu-emate jakin batzuei erreferentzia egiteko; izan ere, halako zerbitzu-emateak, batzuetan, lan-legeriara eta lan-zuzenbidera biltzen dira, eta beste batzuetan ez; MARTÍN VALVERDE, A. «Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)». In *RMTAS*, 38. zk., 30. or.

luak jaso ditu, «aplikazio-esparrua» izenburupean, lan-zuzenbidea aplikatzeko aintzat hartu behar diren ezaugarriak. Hain zuzen ere, ezaugarri horiek dira lan-kontratua egituratzen dutenak, bai eta lan-kontratua merkataritzako kontratuetatik nahiz kontratu zibiletatik bereizten dutenak ere.

Zinez, ezaugarri horiek abiapuntu, lan-kontratua da lan-zuzenbidearen erakunde nagusia. Halaber, lan-kontratua oinarri hartuta eratzen dira gainerako lan-harremanak, banakakoak nahiz kolektiboak. Bestela esanda, lan-kontratuaren ezaugarriak dira «gune argiaz» hitz egitea ahalbidetzen dutenak, eta, ondorenez, lan-zuzenbidearen mekanismoak aplikatzeko «giltza nagusia».

3. Egin-eginean ere, lan-kontratuak araututako lana borondatezkoa, ordaindutakoa eta mendekotasunean eta inorentzat egingakoa izan behar da. Horrez gain, jurisprudenziak aspaldi ezarri zuen lan hori pertsonala edo *intuitu personae* izan behar dela.

4. Era berean, ezaugarri horien arabera zehatz daiteke nor den langilea, esangura hertsian, alegia, lan-zuzenbidearen ikuspuntutik.

5. Halatan, aurrena, ezaugarri horiek zituen lana hedatu zen gizartean, XIX. mendearen amaieran, eta, hurrena, lan hori erakunde bihurtu zen, kontratu tipiko gisa, garai hartako kontratu zibiletatik urrunduz. Erakundetze horren harira ekin zitzaion, berebat, lan-zuzenbidea eraikitzeari, antolamendu juridikoaren adar independente gisa.

Modu horretara, zuzenbidea errealitatearekin uztartu nahi zen. Hurrean ere, ordura arte nagusi ziren printzipio liberalen ondorioz, eta, gehienbat, borondatearen autonomiaren ondorioz, kontrako fenomenoak lortu zen.

Enpresaburuek eta langileek lan-kontratuan dituzten kontrako interesek, eta, lan-baldintzak ezartzean, langileek alderdi ahula izateagatik duten desabantailak ageri-agerian utzi zuten bi alderdi horien arteko harremanak orekatzeko premia, gizarte-bakeari eutsi eta gori-gorian zegoen gizarte-auzia baretzeko.

Horrela sortu zen lan-zuzenbidea, langileak babesteko zuzenbide gisa; azken finean, lan-zuzenbidearen xede izango dira langileen eta enpresaburuaren aurkako interesak orekatzea eta berdintasun materialaren printzipioa eragingarri egitea. Horrenbestez, enpresaburuaren zuzendaritza-ahalmena aitortzen da, enpresaburuak lan-zerbitzuak alokairu batzuen truke jasotzen dituen heinean, baina ahalmen horren egikaritzari muga batzuk ezartzen zaizkio, eta mugok berme dira langilearentzat.

6. Esangura horretan, lan-zuzenbidearen hastapenetan, eta XX. mendearen 70eko hamarkadaren erdialdera arte, lan-kontratuaren ezaugarriak, eta, hortaz, baita lan-zuzenbidearenak ere, erraz atzeman daitezke garai horietan nagusi diren ekoizpen-eredu taylorista zein fordistetan².

Halaber, «lan-izaerarik gabeko beste kontratu batzuen bidez ere lan-zerbitzu ordaindu eta pertsonalak ematen direnez, azken buruan, mendekotasuna eta inorentasuna dira lan-kontratua eta beste kontratu-mota batzuk bereizteko benetako ezaugarriak»³.

Eskuarki, mendekotasuna eta inorentasuna erraz atzematen dira, ezaugarri horiek modu hertsian eta estatikoan lotzen zaizkielako irizpide jakin batzuei (lantoki berean lan egiten da, enpresaburuaren agindu eta jarraipenak zehatz-mehatz betez; lanaldi osoan eta ordutegi erregularrarekin lan egiten da; enpresaburu bakarrarentzat lan egiten da; iraupen mugagabeko kontratuarekin lan egiten da).

7. Hala eta guztiz ere, 1973tik aurrera, zenbait inguruabarrek zeharo baldintzatuko dute lan-zuzenbidearen bilakaera. Une horretatik aurrera, lan-zuzenbidearen «gune argian» itzalak agertuko dira⁴.

² Taylorista-fordista sistemari dagokionez, aztertu CORIAT, B. *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madril: Siglo Veintiuno, 1982.

³ ZENBAIT AUTORE. *Lan-zuzenbidearen ikasgaiak* (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. Zuz.). Bilbo: Deustuko Unibertsitatea, 2004, 12. argitaraldia, 250. or.

⁴ LUJÁN ALCARAZ, J. *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*. Madril: Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa, 1994, 5. or.

8. Hasieran, krisialdi ekonomikoa izan zen eta, geroago, lan-merkatuaren egitura aldatu zen, merkatua nazioarteko bihurtu zelako eta mundu mailan neurritz kanpoko lehia hedatu zelako⁵.

9. Testuinguru horretan, petrolioaren krisiak eratorritako krisialdi ekonomikoak berarekin ekarri zuen ordura arteko hazkunde ekonomikoaren tasek behera egitea, eta langabetuak ikaragarri gehitzea.

Krisialdiaren ondorioz, enpresaburuak bi norabidetako malgutasunaz baliatzen hasi ziren, hots, enpresaz kanpokoaz eta enpresa barnekoaz, merkatan eurek zuten egoerari eusteko asmoarekin⁶. Enpresaburuen jardunbidearekin bat eginez, gobernu askok, eta horien artean Espainiakoak, enplegu-politikan, mugarik gabeko malgutasuna suspertzearen aldeko apustua egin zuten. Bada, malgutzte-neurri guztietarik, ekoizpena deszentralizatzearen eta aldi baterako kontratazioaren aldeko apustua nabarmendu behar da⁷.

10. Bestalde, lan-merkatuaren egitura inguruabar desberdinen ondorioz aldatu zen. Inguruabar horien artean daude, besteak beste, merkatan hirugarren sektorea nagusitzea, teknologia berriak garatzea eta postfordismoaren aroa hastea, toytismoaren moduko ekoizpen-eredu berriekin⁸.

⁵ ORTIZ LALLANA, C. «La supervivencia del Derecho del Trabajo». In *AL*, 1999, III. liburukia, 831-818. or.

⁶ MARTÍN ARTILES, A. *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madril: CES, 1995. Edu berean, ikuspuntu garrantzitsuen berri izateko, ikusi FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., MARTÍNEZ BARROSO, M.R. eta RODRÍGUEZ ESCARCANO, S. *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas «flexibilizadoras» de la relación laboral*. Madril: Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia, 1998, 169-442. or.

⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V. «Sobre el concepto del Derecho del Trabajo». In *REDT*, 1986, 16. zk., 190-194 or. Ekoizpena deszentralizatzearen jatorriari eta justifikazioari buruz ikusi HERRAIZ MARÍN, M.S. «Nuevas formas de organización productiva: la denominada descentralización y sus manifestaciones». In *TS*, 2004, 167. zk., 15-18. or.

⁸ Inguruabar horien guztien gainean aztertu BELZUNEGI ERASO, A. *Teletrabajo. Estrategias de flexibilidad*. Madril: CES, 2002, 77-128. or. Fordismotik postfordismorako aldaketa hobeto ulertzeko ikusi CRUZ VILLALÓN, J. «El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado». In *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*. Madril: Tecnos, 1999, 169-192. or. Zehatzago, fordismotik toytismorako aldaketari dagokionez, SEMA PENALVA, A. *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*. Valentzia: Tirant lo Blach, 2007, 25-53. or.

Labur-zurrean esanda, inguruabar horiek guztiek eurekin ekarri zuten merkatua nazioarteko bihurtzea eta munduan lehia areagotzea, globalizazio ekonomikoaren fenomenoaren sorraraziz, eta, horren harira, sarri askotan, enpresen leku aldaketa⁹.

11. Inguruabar horiek kontuan hartuta, merkaturaren iraun ahal izateko joera batzuk zehatz daitezke, hala nola, ekoizpen-kostuak gutxitzea, lan-espezializazioa sustatzea, langileak merkatu-egokitzetara egokitzea eta enpresa-eragingarritasuna optimizatzea, ekoizpen-egiturak malgutuz eta produktuen nahiz zerbitzuen kalitatea hobetuz, etengabeko berrikuntzaren ondorioz.

12. Joera horiei guztiei eusteko, XX. mendearen 80ko hamarkadatik aurrera, lan-harreman ez-ohiko ugari sortu zen, ordura arte lan-zuzenbidean nagusi zen «gune argira» bildutako lan-harreman ohikoetatik ihesi¹⁰.

Ez-ohikotasun horren ondorioz, sarritan, lan-harreman berri horiek ez ziren bat etortzen lan-kontratuaren ezaugarriekin, edo behartuta biltzen ziren ezaugarri horietara; izan ere, ezaugarriok, arestian aipatu bezala, modu hertsia eta estatikoan ulertzen ziren: «lana egonkorra eta lanaldi osokoa izatea, gehienetan, [enpresaburu bakarrarentzat egindakoa,] lan-zerbitzuak emateko alde aurretik prestatutako tokian, hau da, enpresan edo, zehatzago esateko, enpresak produktuak egin edo zerbitzuak emateko zehaztutako tokian (fabrikan, faktorian, ontzian, lursailean...; hitz batean: lantokian)»¹¹.

13. Horrenbestez, lan-harremanen ez-ohikotasunaren ondorioz, lan-arloko antolamendu juridikoaren aplikazio-esparru subjektiboa

⁹ Enpresak lekuz aldatzeko fenomenoaren inguruan ikusi PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. «Problemas laborales de la deslocalización de empresas». In *AL*, 2006, 1. liburukia, 242-264. or.

¹⁰ Ikusi RIVERO LAMAS, J. «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo». In *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madril: Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa, 2000, 17-94. or.

¹¹ GARCÍA MURCIA, J. «El trabajo atípico en la jurisprudencia más reciente: Notas más destacadas». In *RL*, 1989, 1. liburukia, 418. or. Zehaztasun gehiagorekin, CORDOVA, E. «Las relaciones de trabajo atípico» (I) eta (II). In *RL*, 1986, 1. liburukia, 239-283. or.

hausten hasi zen. Orduantxe agertu ziren zalantzak ere, eta zalantzekin «tirabirak», lan-zuzenbidea hedatzearen edo murriztearen inguruan, alegia, lan-harreman berriak lan-zuzenbidera biltzeko edo lan-zuzenbidetik kanpo uzteko¹². Bada, egoera hori zein esparrutan gertatu eta esparru horiek «gune ilun» bihurtu ziren¹³.

14. Hala ere, arian-arian, ez-ohiko lan-harreman gehienak lan-zuzenbidera bildu ziren? a) enpresaren barruan eta enpresaburu bakarrari begira: iraupen jakineko lan-kontratua, ekonomia- edo egitura-arrazoien ondoriozkoa; enplegua suspertzeko iraupen jakineko lan-kontratua; lanaldi partzialeko kontratuak; b) enpresatik kanpo: azpikontratazioa eta aldi baterako laneko enpresak?, eta arazoa egoera jakin batzuetara mugatuko da. Ondorenez, ez-ohiko lan-harremanek eta «gune ilunek» ez dute zertan bat egin¹⁴.

Ez-ohiko lan-harremanak eratortzeaz gain, «gune ilunak» sortzen dituzten egoeren artean nabarmendu behar dira telelana eta enpresaburu anizkunaren eraketa. Hain justu, azken egoera hori da lan honen hizpide.

Bi egoera horiek ekoizpena deszentralizatzearen adibide dira, baina badituzte desberdintasun garrantzitsuak ere. Horrela, telelanaren ezaugarri da lan-zerbitzuak lantokitik kanpo ematea.

¹² Gaur egun, horrela ulertzen du MONTOYA MELGARREK ere, hurrengo adieraztean: «lan-zerbitzuak emateko kategoria zehatzei erreparatu, lan-zuzenbidearen esparru pertsonalari dagokionez, gaur egun elkarren aurkako joerak atzeman daitezke, batzuetan esparru hori murrizten delako, eta beste batzuetan hedatu». Hain zuzen, joera horiek ditu aztergai (MONTOYA MELGAR, A. «El ámbito personal del Derecho del Trabajo: tendencias actuales». In AS, 2006, v. liburukia, 473-478. or.). Iraganari dagokionez, joera horiek jurisprudenziaren bidez aztertu nahi izanez gero, 1982tik 1992ra, ikusi RIERA VAYREDA, C. «El contrato de trabajo en las llamadas zonas grises. Recopilación jurisprudencial». In TS, 35 eta 36. zk. (1993) eta 37, 40 eta 41. zk. (1994). Modu berean, «gune ilun» gisa hartutako kasuen bilakaera aztertzeko MARTÍN VALVERDE, A., *op. cit.*, 34-36. or. Orobat, ikusi SOUTO PRIETO, J. «Las zonas grises en la frontera del Derecho del Trabajo, trabajo/contrato de arrendamiento de servicios, los autónomos, la precariedad laboral, la parolaboralidad», 143-163. or. In *Congreso de Magistrados del orden social: el futuro de la jurisdicción social*. Madril: Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia, 2007.

¹³ Autore batzuek lan-harreman berezien eta lan-kontratuaren «gune ilunen» arteko lotura nabarmendu dute, lan-harreman bereziek «gune ilunak» barneratzeko eginkizuna betetzen omen dute-lako. Denen artean, LUJÁN ALCARAZ, J. «El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores». In *RMTAS*, 2005, 58. zk., 17. or.

¹⁴ Horren inguruan, ikusi GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, 417-419. or.

Enpresaburu anizkuna era daiteke, langile batek emandako lan-zerbitzu berberetz, gutxienez, bi enpresaburu baliatzen direnean.

15. Halaber, aipatu ez-ohiko lan-harreman horiez landa, gogorazi behar da gaur egun ezari-ezarian hedatzen doazen beste lan-harreman batzuk ezin direla ez-ohikotzat hartu. Hurrean ere, lan-harreman horiek ez dute oinarri ohiko lan-kontratua; are gehiago, ohiko lan-kontratuarekin alderatuz, lan-harreman berri horiek, euren berezitasunak direla eta, benetako «sektore informalak» (lan autonomoa eta bekak, kasu) edo «ekoizpen-eredu alternatiboak» (lan elkartuko kooperatibak) sortzen dituzte¹⁵. Alabaina, azken aldian, eztabaidagai da lan-harremanok lan-zuzenbidera bildu behar diren ala ez, eta askotarikoak dira horren inguruko iritzi eta aukerak¹⁶.

16. Egia esan, «gune ilunak» sortzen dituzten ez-ohiko lan-harremanek, bai eta hedatzen doazen bestelako lan-harreman horiek ere, ondorio zentrifugoa dute ohikotzat jotako lanari begira, hots, lan-kontratuaren ezaugarriak modu hertsi eta estatikoan ulertzea eragiten duen lan-motari begira¹⁷.

¹⁵ «Sektore informal» gisa zer ulertzen den hobeto ulertzeko ikusi PÁRAMO MONTERO, P. «Las zonas grises en la frontera del Derecho del Trabajo, trabajo/contrato de arrendamiento de servicios, los autónomos, la precariedad laboral, la paralaralidad». In *Congreso de Magistrados del orden social: el futuro de la jurisdicción social*. Madril: Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia, 2007, 246-249. or.

¹⁶ Lan-zuzenbidea bere aplikazio-esparrukoak ez diren egoeretara hedatu behar dela defendatzeko, ERMIDA URIARTE eta HERNÁNDEZ ÁLVAREZ «modulatutako, zatikako edo kasuan kasuko hedatzeaz» mintzo dira. Ildo horretatik, autore horien ustez, «mendeko lan klasikoa, esangura hertsian ulertuta, geroz eta urriagoa da, eta lan-kategoria horren ordez beste lan-kategoria batzuk sortu dira; horregatik, kategoria horiek ere babes merezi dute, nahiz eta kategoria horietarako babes-maila desberdinak ezarri» (ERMIDA URIARTE O. eta HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. «Crítica de la subordinación». In *REDT*, 2003, 116. zk., 186. or.).

¹⁷ Ondorio zentrifugo hori ezin hobeto azaldu zuen BAYÓN CHACÓNek, gaur egun ere oso baliagarri den adibide baten bidez. Bada, adibide horren oinarri ziren «harri bat uretara jausten denean, harri horrek ur-azalean sortzen dituen uhin zentrokideak». Adibidearen arabera, «lehenengo eta behin, harriak urarekin talka egiten du, indartsu, zuzen-zuzenean, zarata eta guzti. Lan-zuzenbidean, horren antzekoa izan zen legeriak eskulangileari eskainitako babes... Geroago, ur-azalean argiro agertzen dira uhinak, bata bestearen atzetik hedatuz: hori berori gertatzen da gerogarrenean Administrazioako langileari edo langile intelektualari eskaintzen zaion babesarekin. Azkenik, geroz eta uhin zabalagoak ikus daitezke; uhinok, ordea, ez dira hasierakoak bezain argi eta indartsuak, eta gune ilunetan eskaintzen den babesarekin pareka daitezke..., ur lasterraren eta ur geldiaren arteko muga ezartzen duten heinean. Baina gure begiek ikusi ez arren, konturatu ez arren, ur-azalean bada uhin gehiago ere; uhin horien artean

17. Laburbilduz, badirudi lan-zuzenbidea errealitatera moldatu behar dela, bi helbururekin batik bat¹⁸.

Batetik, azken aldian, «lan-zuzenbidetik ihes egiteko» joeraren ondorioz,¹⁹ bere esparrutik aldendu diren egoerak arautzeko.

Bestetik, lan-zuzenbidera bildu gabeko esparruetan erreferentzia izan dadin, esparru horietan ere nolabaiteko gizarte-babesa behar delako, hau da, esparru horietara ere lan-zuzenbideak eskainitako babesa hedatu behar delako, neurri batean behinik behin. Gainera, hori guztiori bat dator Europar Batasunak bultzatu nahi duen «malgusegurtasunarekin», estatukide bakoitzaren egoera eta ahalbidea aintzat hartuta²⁰; joera horren aitzindari dira Holandako esperientzia (neoliberal) eta Danimarkako esperientzia (sozialdemokrata)²¹. Egitan, «malgusegurtasuna» ulertu beharko litzateke lan-zuzenbidearen xede nagusiari eusteko lanabes gisa. Baina, horretarako, lan-zuzenbideak bere aplikazio-esparrua gainditu behar du. Bestela esanda, lan-zuzenbideak inorentzat eta

dauden esparruetan, bihar-etzi lan-zuzenbidea izango da indarrean: badira jarduera-sektoreak oraindik lan-zuzenbidera biltzeko modukotzat hartzen ez ditugunak, baina litekeena da lan-zuzenbidearen etorkizuna jarduera-sektore horietan oinarritzea» (BAYÓN CHACÓN, G. «El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del Trabajo». In *RPS*, 1966, 71. zk., 8-9. or.).

¹⁸ Moldatze horren premia dela eta, ikusi DEL VALLE VILLAR, J.M. «Evolución doctrinal sobre el concepto de trabajador en el Derecho del Trabajo español». In *RT*, 1988, 89. zk., 96. or.

¹⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. «La huida del Derecho del Trabajo». In *RL*, 1992, 1. liburukia, 85-88. or. Ildo bertsutik, DURÁN LÓPEZ, F. «El futuro del Derecho del Trabajo». In *REDT*, 1996, 78. zk. 609. or. LUJÁN ALCARAZen arabera, «ekonomia ezkutuaren eta enplegu klandestinoaren adibide gisa gaur egun lan-zuzenbidetik nahiz Gizarte Segurantzaren zuzenbidetik ihes egiteko dauden ohiko bide guztiez gain..., lan-arloko antolamendu juridikotik alde egiteko biderik garrantzitsuen, oraindik ere, lan-kontratuaren gune ilunei lotzen zaie» (LUJÁN ALCARAZ, J., *op. cit.*, 34. or.).

²⁰ Lisboan 2000ko martxoan egin zen aparteko kontseilutik gaur egunera arte, Europar Batasunean «malgusegurtasun» kontzeptuak izan duen bilakaera aztertzeko, ikusi RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. In *Aportaciones al debate comunitario sobre Flexiseguridad* (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. Koord.). Madril: La Ley, Relaciones Laborales bilduma, 2007, 7-20. or. Era berean, oso interesgarria da LAULOM, S. «El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad». In *Aportaciones al debate comunitario sobre Flexiseguridad* (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. Koord.). Madril: La Ley, Relaciones Laborales bilduma, 2007, 32-46. or.

²¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., *op. cit.*, 13-15. or. Autore horri jarraituz, bi esperientzia horiek malgusegurtasuna ulertzeko bi ikusmira desberdin eskaintzen dizkigute: enplegua malgutzea, enplegua kasuan kasuko egoerara moldatu ahal izateko, baina segurtasunari kalterik egin gabe (Holandako joera neoliberal), ala lan malgua normalago egitea segurtasunari dagokionez, baina malgutunari kalterik egin gabe (Danimarkako joera sozialdemokrata).

mendekotasunean egindako lanaren esparrua gainditu behar du; lan-zuzenbidea bestelako ekoizpen-mota batzuetara hedatu behar da, eta ekoizpen-mota horietan kontuan hartu behar ditu lan-zuzenbidearen esparruko lanarekin antzekotasunak dituzten aldeak²².

18. Nolanahi ere, lan-zuzenbidea egoera berrira moldatzeko prozesuari helduz, nahitaezkoa da inorentasunaren eta mendekotasunaren ezaugarriak errealitatearen arabera aintzat hartzea, horietan oinarritzen baita lan-zuzenbidea.

19. Estatu desberdinetako doktrinak eta jurisprudenziak eztabaidatu dute bi ezaugarri horietarik zein den erabakigarria lan-harremanak zehazteko. Agienez, Espainiako antolamendu juridikoan, arazoa konpontzeko «erdibideko irtenbidea bilatu da, aldi berean bi ezaugarriak bete behar direlako»²³. Beraz, lan-legeria aplikatzen zaie «inorentzat eta beste pertsona baten antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan ematen diren zerbitzuei».

Mendekotasuna eta inorentasuna elkarri estu lotzen zaie, mendekotasunak lanari eta lan hori egiteko moduari egiten dielako erreferentzia, eta inorentasunak lan horren destinoari edo aprobe-txamenduari²⁴.

20. Inorentasunaren kontzeptuak zentzua izateko nahitaez zehaztu behar da zein esparrutan gauzatzen den. Hortaz, merkatuan izan beharreko inorentasuna hartu behar da kontuan, lan-kontratua egon badagoela zehazteko balio duen zantzu gisa.

Merkatuko inorentasunak esan nahi du, produktu bat ekoizten duen edo zerbitzu bat ematen duen langilearen eta hori

²² Badirudi DEL REY GUANTERrek iragarri egin zuela gaur egun zer ulertu behar den «malgusegurtasunaz»; izan ere, «malgutasuna» definitu zuen «lan-arloko arautegia berrikusteko prozesu baten antzera, arauen edukia, norainokoa eta aplikazioa lan-harremanen sistemaren beharizan berriei egokitzeko xedearekin, baina zalantzan jarri gabe edozein estatu sozialetan lan-zuzenbideak duen babes-eginkizuna, eta lan-zuzenbideak sistema horretako alderdien interesak orekatzeko duen balioa aitortuz». (DEL REY GUANTER, S. «Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo». In *RL*, 1989, 10. zk., 295. or.).

²³ OJEDA AVILÉS, A. «Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo». In *RL*, 1988, 1. liburukia, 148. or.

²⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V., *op. cit.*, 184. or.

jasotzen duen bezeroaren artean, hirugarren bat (enpresaburua) tartekatzen dela, modu juridikoan. Bada, hirugarren horrek ondasun edo zerbitzu horren prezioa kobratu ahal izango du, langileari alokairua ordaindu beharko dio eta onura lortzeko aukera izango du. Langilearen eta langile horrek egindako lanaren azken jasotzailearen arteko haustura horrek bereizten ditu lana esangura hertsian (lan-zuzenbideari interesatzen zaion lana, alegia) eta lana esangura zabalean. Langilearen eta merkatuaren artean tartekatzen den enpresaburua da, lehenengo eta behin, ekoizpen-prozesuaren emaitzen (ondasunen eta zerbitzuen) titularra, eta, gero, ondasun-onura lortzen duena, bere titulartasuneko ondasunak eta zerbitzuak saltzeagatik²⁵.

21. Bestalde, mendekotasuna inorentasunaren ondore gisa defini daiteke. Arean ere, enpresaburuak, bere helburuak gauzatu ahal izateko, langileak eman beharreko zerbitzua zuzendu eta kontrola dezake²⁶. LELTBk mendekotasuna identifikatzen du zerbitzuak enpresaburuaren «antolaketa- eta zuzendaritza-esparruan» ematearekin. Modu horretara, sendotu egin da jurisprudentziak mendekotasunaren inguruan eman zuen definizioa. Definizio horren arabera, mendekotasuna dago langileak «enpresaburuaren esparru organiko, zuzentzaile eta diziplinakoan» lan egiten duenean²⁷. Hori dela eta, igarri-igarrian dago mendekotasuna esangura malguan ulertu behar dela, iraganean izan zituen agerpen tradizionalak hautsiz. Halatan, mendekotasuna ezin da ulertu kontratuak eratorritako enkarguak betetzea denik (horrek LELTBk ezarritako mendekotasun-irizpidea orokortu eta ezerezean utziko

²⁵ ALARCÓN CARACUEL, M.R. «La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo». In *REDT*, 1986, 28. zk., 515. or.

²⁶ MONTOYA MELGAR, A. «Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo». In *REDT*, 1998, 91. zk., 713-714. or. Bestalde, RUIZ CASTILLO «lan-arloko antolamendu juridikoa aplikatzeko unean mendekotasunaren esangura juridikoak dituen gabezia garrantzitsuez» hitz egiten du (RUIZ CASTILLO, M.M. «Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo». In *RL*, 1991, 15-16. zk., 136. or.). Oraintsu, PALOMINO SAURINAK adierazi du mendekotasuna lan-harremanak zehazteko osagaia izan arren, «gaur egun hori ezin dela esangura hertsian ulertu..., langileak egindako lana enpresaburuak ez duelako beti zuzenean jagoten» (PALOMINO SAURINA, P. «El concepto de dependencia como criterio determinante de la naturaleza civil o laboral de la prestación de servicios». In *AS*, 2007, 7 eta 8. zk., 37-38. or.).

²⁷ Mendekotasunaren kontzeptua «espiritualizatu» zuten lehenengo epaien artean ikusi 1966ko maiatzaren 10eko AGE, Ar. 2293.

lukeelako), ezta langilea erabat enpresaburuaren mende egotea denik ere, hark agindutakoa zehatz-mehatz betetzen, (horrek LEITBk ezarritako mendekotasun-irizpidea gehiegi murriztuko lukeelako)²⁸.

22. Azken batean, lan-zuzenbideak beste dimentsio bat hartu du, inorentasunaren eta mendekotasunaren ezaugarriak modu horretara eguneratu ondoren. Horren ondorioz, lan-zuzenbideak «gune ilunetan» jardun ahal izango du, argitasunari bidea irekiz.

Hain zuzen, «gune ilunen» artean, badago azterketa berezia merezi duen erakunde bat: enpresaburu anizkunaren erakundea. Egia esan, gaur egun, ia-ia Merkataritzako Marinako esparruan bakarrik aurki daiteke hori, baina bere garrantzia ez da nolana hikoia. Enpresaburuaren beste kontzeptu baten atarian jartzen gaitu, lan-harreman juridikoei dagokienez. Bada, erakunde horren kasuan, osterantzeko «gune ilunetan» gertatzen ez den bezala, enpresaburuaren kontzeptua aztertu behar da, eta ez langilearena.

2. ENPRESABURUAREN BESTE KONTZEPTU BATEN ATARIAN, LAN-HARREMAN JURIDIKOEI DAGOKIENEZ

23. Lan-harreman juridikoetan, enpresaburuaren beste kontzeptu bat ezartzearen arrazoia estu lotzen zaio ekoizpena deszentralizatzeari eta, batez ere, lan-zuzenbidetik ihes egiteari.

24. Ekonomiaren ikuspuntutik sortu berri diren lehia- eta globalizazio-baldintzetan, enpresak dinamikoak izan behar dira merkatuko inguruabarrei aurre egiteko. Horretarako, nahitaezkoa da enpresek euren egitura guztiak arindu eta malgutzea. Enpresak dinamikoak izateko, deszentralizazioa bide aproposa denez, egiturak benetako espezialisten esku uzten dira.

Modu horretara, merkataritzako enpresaburuaren arteko harreman ugari sortzen da. Enpresaburu horiek langile berberak

²⁸ RUIZ CASTILLO, M.M., *op. cit.*, 180. or.

erabili arren, lan-arloko enpresaburu izaerari uko egiten ahalegintzen dira; orduan, «piloteoa» hasten da²⁹, enpresaburu horien artean. Piloteo horretan, pilota inorentasunaren eta mendekotasunaren ezau-ga-riek osatzen dute. Airean, hurrengo galderak geratzen dira: langileak no-rentzat lan egiten du benetan?; nori dagokio langileak zer-bitzuak emateko antolaketa- eta zuzendaritza-esparrua?; laburbilduz, nor da langilearen benetako enpresaburua?

Hori guztia dela eta, «lan-zuzenbidearen ikuspuntutik, enpresaburua itxurarik gabeko aurpegi baten antzera agertzen zaigu»³⁰. Enpresaburua nor den zehazteko zailtasunak berarekin dakar ezegonkortasuna. Langileei zalantzak sortzen zaizkie, euren uziak asetzeko ez dakitelako auzitegietan nor salatu.

25. Horren haritik, ondokoa da arazo hori hobeto islatzen duen adibidea: ontzi-administratzaileek langile espainiarrak kontratatzen dituzte Espainian, atzerriko ontzi-ustiatzaileen ontzietan zerbitzuak emateko, eta, batez ere, komenentziazko bandera duten ontzietan. Ontzi-administratzaile horiek Espainian izaten dute egoitza, izaera orokorreko izen desberdinekin («itsas agentziak», «ontziratze-agentziak» edo «itsasontzien kontsignatarioak»).

26. Horrela, historian zehar, ontzi-ustiatzailea marinelaren enpresaburu bakarra izan bada ere, ontzi-enpresen trafiko-jardue-ran arazoak gehitu ahala, ontzi-ustiatzaileek laguntzaileengana jo dute, horiek izan ohi duten espezializazioarengatik. Elkarlan horren ondorioz, lan-zuzenbidearen ikuspuntutik, enpresaburuen eginkizu-

²⁹ PEDRAJAS MORENO, A. «Relaciones de carácter interempresarial: subcontratación, cesión, sucesión, grupos de empresa». In *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral: estudios en homenaje al Profesor Doctor Efrén Borrajo Dacruz* (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M^º. eta SALA FRANCO, T. Koord.). Valentzia: Tirant lo Blanch, 1999, 228. or.

³⁰ CRUZ VILLALÓN, J. «Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales». In ZENBAIT AUTORE. *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. Koord.). Madril: Tecnos, 1999, 33. or. Ideia horretan sakontzeko, ikusi DESDENTADO BONETE, A. «¿Qué hacer con el Derecho del Trabajo? Una reflexión sobre el futuro desde la práctica judicial». In *Derecho laboral del siglo XXI*. Madril: Botere Judizialaren Kontseilu Nagusia, 2007, 35-37. or.

nak banatu dira. Egoera horrek berarekin ekarri du marinelangilearen benetako enpresaburua nor den zehazteko arazoa³¹.

Gainera, egoera horrek atzeritartasun-osagaiak izaten ditu (komententziatzko bandera; ontzi-ustiatzailea atzeritarra izaten da, eta enpresa-sareak eratzen ditu estatu desberdinetan, gehienetan estatu azpigaratuetan), eta, hala denean, horrek arazoak sortzen ditu, nazioarteko eskumen judiziala eta aplikatu beharreko zuzenbidea zehazteko.

27. Ondorenez, egoera horri aurre egiteko, enpresaburuaren eta langilearen edo, gure kasuan, ontzi-ustiatzailearen eta marinelaren biko harremanek ez dute balio. LELTBren 1.2 artikulua eratoritzen ditu biko harreman horiek, lan-arloko enpresaburua definitzen du-enean, zeharka edo igorpen bidez³². Zehatzago, manu horren arabera, biko harremanak sortzen dira, ordaindutako zerbitzuak modu borondatetsuan inorentzat eta mendekotasunean ematen dituen langilearen eta zerbitzuok jasotzeagatik enpresaburu den subjektuaren artean. Halaber, enpresaburuak erantzukizunak izango ditu, «lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzaren baldintzak jaso dituen sistema juridikoaren arabera edo lan-kontratuan bertan jasotakoaren arabera»³³.

Zinez, biko harreman horiek arazoak sortzen dituzte ontzi-ustiatzailearen eta marinelaren artean, enpresaburuaren erakun-

³¹ Horrela, «enplegatzaileari dagozkion ezaugarri eta erantzukizunak banatzeko joera hedatuz joan da... kasuan kasuko kontratuarekin zerikusia duten subjektu desberdinen artean» (GOLDIN, A.O. «Las fronteras de la dependencia». In *RL*, 2001, II. liburukia, 315. or.).

³² LELTB lan-arloko enpresaburua definitzen ahalegintzen da 1.2 artikuluan, hurrengo dionean: «lege honen ondoretarako enpresaburu izango dira aurreko idatz-zatian aipatu pertsonen zerbitzuak jasotzen dituzten pertsona guztiak, fisikoak zein juridikoak, edo ondasun-erkidego guztiak, bai eta legearen arabera eraturako aldi baterako laneko enpresek enpresa erabiltzailei lagatzekotan kontratatu pertsonen zerbitzuak jasotzen dituztenak ere». Egia esan, hitz-hitzekotasunak ondorioztatutakoaren arabera, definizio hori osagabea da. Bestela esanda, berez, definizio horrek ez du zentzurik, oinarri hartu baitu igorpen bidez definitu dituen subjektu batzuen zerbitzuak jaso izana. Hortaz, nahitaez bateratu behar dira lehenengo artikulua lehenengo eta bigarren idatz-zatiak, honako hau ulertzeko: enpresaburu izateko ez da nahikoa edozein subjektu emandako zerbitzuak jasotzea; subjektu horiek langileak izan behar dira, hau da, modu borondatetsuan ordaindutako zerbitzuak eman behar dituzte, inorentzat eta mendekotasunean.

³³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. eta ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Madril: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 2004, 12. argitaraldia, 510. or.

dera ontzi-ustiatzaile ez diren beste subjektu batzuk ere biltzen direlako. Hori dela eta, banatuta geratzen dira ontzi-ustiatzaileari enpresaburuaren izaera eratzikitzen dioten zerbitzuen ezaugarriak (ordaindutako izaera, inorentasuna eta mendekotasuna). Horrek «ontzi-administratzailearen» erakundera garamatza, eta horrek ahalbidetzen digu enpresaburu anizkunaz hitz egitea³⁴, hain zuzen, ontzi-ustiatzaileak eta «ontzi-administratzaileek» eratutako enpresaburu anizkunaz.

28. Hori posible da ontzi-administratzaileek ontzi-ustiatzailearen enpresaz kanpoko laguntzaile gisa dituzten eginkizunek «aisa gainditzen dutelako ordezkari baten egitekoa»³⁵.

29. «Ontzi-administratzailea» oraintsu sortu den erakundea da, ez-ohikoa Espainiako antolamendu juridikoan, baina oso erabilia nazioarte mailan, formularioen zuzenbidean arautu zenetik³⁶.

Ontzi-administratzaileak, gehienetan, merkataritzako sozietate gisa eratzen dira, nahiz eta horretarako izen desberdinak erabili. Orobat, halakoek sozietatearen xedera itsas jarduera oso desberdinak biltzen dituzte —«itsas merkataritza, ontzia hornitzea eta kontsignatzea, itsas eta industria agentzia eta ordezkari...» edo «ontziak kontsignatzea eta despatxatzea, nazionalak nahiz atzerrikoak, nabigazioa eta merkatu-gaiak gorabehera; ontzi-hornitzaileen, ontzi-enpresen, eta horien gaintik dauden enpresa edo sozietateen ordezkari...»—. Ontzi-administratzaileek zer-nola jarduten duten aztertu ondoren, argi dago profesional independen-

³⁴ Enpresaburu anizkunari buruz kontsultatu, esate baterako, MOLERO MANGLANO, C. «Una configuración actualizada de la noción de empleador y sus problemas básicos». In *AL*, 1996, II. liburukia, 38. zk., 518. or. CRUZ VILLALÓN, J. «Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales». In *op. cit.*, 55-56. or. MOLERO MARAÑÓN, M.L. «Sobre la inminente necesidad de revisar el concepto de empresario en su dimensión jurídico-laboral». In *RL*, 2001, 7. zk., 54-57. or.

³⁵ RUIZ SOROA, J.M.^a. eta DÍAZ SÁNCHEZ, J. «Reflexiones sobre las banderas de conveniencia y el Derecho marítimo y laboral español». In *ADM*, 1986, IV. liburukia, 120. or.

³⁶ Ez-ohikotasun horren inguruan ikusi RUIZ SOROA, J.M.^a. eta DÍAZ SÁNCHEZ, J., *op. cit.*, 122. or. eta ARROYO MARTÍNEZ, I. *Curso de Derecho Marítimo*. Bartzelona: J.M.^a. Bosch editor, 2001, 298. or.

teak direla. Ontzi-ustiatzailearekin dituzten harremanak etengabeak eta egonkorrak dira. Hain justu ere, ezaugarri horiek direla eta, doktrinak ahaleginak egin ditu, erakunde hori Espainiako antolamendu juridikoko beste erakunderen batera biltzeko edo beste erakunde batzuetatik bereizteko³⁷.

30. Ontzi-administratzaileak enpresako arriskuak euren gain hartzen dituzten enpresaburu independenteak dira. Horregatik, ontzi-administratzaileak ezin dira nahastu ontzi-ustiatzailearekin, nahiz eta horrekin elkarlanean aritu, edo ontzien sozietateen ordezkari organikoekin —administratzaile bakarrekin, administrazio-kontseiluko kideekin—. Halaber, ontzi-administratzaileak ezin dira nahastu ontzi-ustiatzailearen mendeko laguntzaileekin; azken horien artean ontzi-kudeatzailea nabarmendu behar da, itsas enpresaren zuzendari nagusi gisa.

31. Bestalde, ontzi-administratzaileak Merkataritza Kodean jasotako ontzi-ustiatzaile eta kudeatzailearen erakundearekin ere parekatu izan dira, azken hori laguntzaile independente eta iraunkorra dela ulerturik. Horrela, ontzi-ustiatzailearen eta ontzi-administratzailearen arteko harremanak agentzia-kontratura bilduko lirateke, bai eta komisio-kontratuaren arauketara ere, agentzia-kontratuan jaso gabeko aldeei dagokienez.

Aitzitik, ontzi-administratzailea eta Merkataritza Kodeko ontzi-ustiatzaile eta kudeatzailearen erakundea parekatzen dituen interpretazio horri nabardurak egin behar zaizkio.

Ontzi-ustiatzaile eta kudeatzailea enpresaburu independentetzat jotzen duen interpretazioa Merkataritza Kodeko 594. artikuluek eta hurrengoek ondorioztatzen dute. Bada, artikuluek horiek ontzi-ustiatzailetzat jotzen dute ontzi-ustiatzaile eta kudeatzailea, ontziaren jabekidetzaz ari direnean. Edonola ere, interpretazio horrek hurrengo ahazten du: ontzi-ustiatzaile eta kudeatzailearen kalifikazioa eta erakunde hori enpresaburu independentetzat jotzea seguru asko legegileak izandako lapsus baten ondorio dira; izan ere,

³⁷ GABALDÓN GARCÍA, J.L. eta RUIZ SOROA, J.M^a. *Manual de Derecho de la Navegación Marítima*. Madril: Marcial Pons, 2006, 3. argitaraldia, 427-428.

erakunde hori noiz arautu zen kontuan hartuta, nonbait, legegileari ahaztu egin zitzaion erakunde hori ontzi-ustiatzailearen kudeatzaile laguntzailearengandik gertuago dagoela.

Hori berori egiaztatzen dute, gainera, Merkataritza Kodeko beste artikulua batzuek (597. artikulua eta hurrengoek)³⁸.

32. Baina, egungo joeren arabera, ontzi-administratzailea, enpresaburu independente eta iraunkor den ginoan, ontzi-ustiatzaile eta kudeatzaile gisa har badaiteke ere, horrek ez du esan nahi kasu horretan agentzia- eta komisio-kontratuen arauketa zuzen-zuzenean aplikatu daitekeenik. Hurrean ere, ontzi-ustiatzailearen eta ontzi-administratzailearen arteko barne-harremanei begira, arauketa hori esku-emailea da; areago, ontzi-administratzaileari buruzko arauketa formularioen zuzenbidearen bidez egin da.

Horrenbestez, ontzi-administratzaileak dituen eginkizunak eta erakunde horren izaera juridikoa ulertzeko nahitaezkoa da formularioen zuzenbidera jotzea. Orobat, horren arabera zehaztu ahal izango da ontzi-administratzailea lan-arloko enpresaburu izan daitekeen ala ez marinelei dagokienez.

33. Gaur egun, *Baltic and International Maritime Council* (BIMCO) erakundeko *Standard Ship Management (Shipman)* eta *Standard Crew Management Agreement (Crewman)* eredu-akordioek arautu dituzte ontzi-administratzaileek dituzten eginkizunak.

Eredu-akordio horiek XX. mendearen amaieran ontzi-enpresek jasandako krisialdiaren ondorio dira³⁹. Garai hartan, ontzi-ustiatzaile ugari ez zen gai izan hipoteka-maileguei aurre egiteko. Hori zela eta, ontzien gaineko betearazpen judizial ugari gauzatu ziren, eta ontzi-ustiatzaile bihurtu ziren ontzia ustiatzeko inolako ezaguerarik edo antolaketa gabeko enpresak, banku hartzekodunak alegia.

³⁸ ARROYO MARTÍNEZ, I., *op. cit.*, 296-297. or.

³⁹ Eredu-akordio horien jatorriari buruz ikusi GORRIZ LÓPEZ, C. «Análisis comparativo entre los acuerdos-tipo Shipman, para la gestión de buques, Crewman, para la gestión de la tripulación». In *ADM*, 1998, xv. liburukia, 422. or. GABALDÓN GARCÍA, J.L. eta RUIZ SOROA, J.M.^a, *op. cit.*, 428. or.

Hortaz, hasieran, testuinguru horretan sortu zen ontzi-administratzailea, profesional espezializatu moduan. Erakunde horrek ontzi-ustiatzaile berrien beharrezanean erantzun zien, prezio lehiakorren truke. Baina, geroago, ontzi-administratzailea ontzi-entresa orotara hedatu zen, horren egitekoa ezinbestekotzat jo zelako, ontzi-entresaren esparru aldakorrean aritzeko. Egia esan, esparru horretan enpresa-politika dinamikoak behar dira, ekonomia-zikloei aurre egiteko gai direnak⁴⁰.

Hitz gutxitan esanda, ontzi-administratzailearen erakundeak aldaketa garrantzitsuak eragin ditu itsas esparruan. Bada, ontzi-administratzailea ontzi-ustiatzailearekin lehorrean elkarlanean aritzen den subjektu berria da. Horrez gain, subjektu horrek historian zehar ontzi-ustiatzaileari eratziki zaizkion ahalmen batzuk ere baditu, ontzia administratzeaz arduratzeagatik.

Ontzi-ustiatzailearen eta elkarlanean aritzen den subjektu berri eta berezi horren arteko harremanek arauketa arina eta modernoa behar zuten, alderdi interesdunek nazioarteko formularioen zuzenbidera jo zuten, barne-legeriaren prozesu geldi eta heretsien zain egon beharrean.

34. Formularioen zuzenbideari erreparatu, eta, batez ere, *Shipman* eta *Crewman* eredu-akordioei, lehendabizi ontzi-administratzailearen eginkizunak aztertu behar dira. Oro har, esan bide da eginkizunok ontziaren administrazioan edo kudeaketan oinarritzen direla.

35. Eredu-akordioetarik lehenengoa, hots, *Shipman* delakoa, 1988an onetsi zen, sektoreko alderdi interesdunek hala eskatuta. Gaur egun indarrean dagoen bertsioa 1998koa da. Eredu-akordio horretan merkataritzako mandatu-kontratu bat arautu da, eta, kontratu horren ondorioz, ontzi-administratzaileak —*shipmanager* delakoak— bere gain hartzen du, prezio jakin baten truke, ontzia modu egokian ustiatzeko behar diren jarduera material nahiz juridiko guztiak gauzatzeko konpromisoa, ontzi-ustiatza-

⁴⁰ GONZÁLEZ-LEBRERO, R.A. *Curso de Derecho de la Navegación*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzako Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 1998, 250. or.

ilearen izenean eta ontzi-ustiatzaile horren kontura, Shipman-akordioan ezarritakoaren arabera.

Esangura horretan, Shipman-akordioak klausula orokor bat du abiapuntu. Klausula horren bidez, administratzaileak ontzia behar bezala administratzeko egoki ikusten dituen jarduera guztiak gauza ditzake. Behin klausula hori ezarrita, modu zabalean definitu eta zehazten ditu ontzia administratzeko eginkizun orokorrera bildutako jarduerak: tripulazioaren administrazioa (*crew management*), administrazio teknikoa (*technical management*) eta merkataritzako administrazioa (*comercial management*).

Tripulazioaren administrazioari (*crew management*) dagokionez, *shipmanager* delakoaren eginkizunak hurrengoak dira: a) behar besteko kopuruan eta kalitatearekin, tripulazioa hautatu eta kontratatzea; b) kasuan kasuko bidaia, ontziratze, lehorreratze eta aberriratzek kudeatzea; c) Gizarte Segurantzaren, aseguruaren, mediku-ziurtagirien, eta ontziak zein estatuko bandera izan eta estatu horretako arautegiarekin bat datozen gainerako ziurtagirien agiriak prestatzea; d) marinelen prestakuntza eta lanbide-jardueren ikuskapena antolatu eta gauzatzea; eta e) sindikatuarekin (ITFrekin) negoziatzea.

36. Eredu-akordioetarik bigarrena, *Crewman* delakoa, 1994an sortu zen, gehienbat, tripulazioaren administrazioak sektorean izandako bilakaera azkarrarengatik. Bilakaera horrek agerian utzi zituen Shipman-akordioaren gabeziak, akordio hori orokorregi bihurtu zelako tripulazioa administratzeko beharrezanean erantzuteko. Horregatik, *Crewman*-formularioa askoz ere zehatzagoa da, eta tripulazioaren administrazioaz bakarrik arduratzen da. Egin-eginean ere, ontzi-ustiatzaileek formulario hori bakarrik erabiltzen dute edo *Crewman*-formularioa Shipman-formularioaren osagarri legez erabiltzen dute (azken horretan tripulazioaren administrazioari buruzko zatia bazterrean utziz)⁴¹.

37. Nolanahi ere, Shipman- eta *Crewman*-akordioen arteko bereizketa ez da hor amaitzen. *Crewman*-akordioaren izaera

⁴¹ GABALDÓN GARCÍA, J.L. eta RUIZ SOROA, J.M., *op. cit.*, 429. or.

zehatzaigoaz gain badira desberdintasun gehiago ere. Horien artean nagusiena shipmanagerrek eta crewmanagerrek marinel-langileekin dituzten harremanetan datza. Shipmanagerrak ontzi-ustiatzailearentzat eta, gehienetan, haren izenean dihardu; crewmanagerrak, ordea, ontzi-ustiatzailearentzat dihardu, baina sekula ez haren izenean. Hortaz, crewmanagerrak bere izenean dihardu beti.

Horrek guztiorrek, printzipioz, ordezkartzaren esparrura garamatza. Esparru hori aintzat hartuta, badirudi Shipman-akordioan lan-enpresaburua zuzen-zuzenean ontzi-ustiatzailea dela, horrek bere gain hartu behar dituelako shipmanagerrak gauzatutako jardueren ondore guztiak. Haatik, Crewman-akordioan, hori gerta dadin, nahitaezkoa da Kode Zibilaren 1717.2 eta Merkataritza Kodearen 287. artikuluetan araututako egoera izatea. Artikulu horien ildotik, frogatu beharko litzateke crewmanagerrak marinelei begira *cum contemplatio domini ex facti circumstantiis* diharduela, hots, ontzi-ustiatzailearen beraren gauzak kudeatzen.

38. Aitzitik, lan-zuzenbidearen ikuspuntutik, ezin onar daiteke ordezkartzaren erakundea izatea irizpide erabakigarri bakarra, ontzi-administratzailea enpresaburu den ala ez erabakitzeke orduan, ontzi-administratzaileak shipmanager edo crewmanager gisa jardutea gorabehera. Kasu horretan, duda-mударik gabe, harantzago joan behar da.

Egiantan, ontzi-administratzailearen eta marinelen harremanak ez dira une bakar batean gauzatzen, kontratua egiteko unean kasu. Harreman horiek kontratu-iraupenaren araberakoak dira, eta kontratuaren alde guztiak ukitzen dituzte, hala nola, ordainsariak, kaleratzeak eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak.

Halaber, aztergai den kasuan konponbidea ez da itxurazko enpresaburuaren teoriara jotzea, nolabaiteko iruzur-asmoa dagoela egiaztatzeke. Hain zuzen, itxurazko enpresaburuaren teorian oinarrituta, iruzur-asmoa izango litzateke benetako enpresaburuaren izaera ezkatutzea, enpresaburu horrek langileekin izan ditzakeen erantzukizunak saihesteko. Horretarako, benetako enpresaburuaren eta langileen artean hirugarren bat tartekatu beharko litzateke, eta hirugarren horrek benetako enpresaburu gisa jardun beharko

luke⁴². Aztergai den kasuan, aldiz, itxurazko enpresaburuaren teoria bazter utzi eta enpresaburu anizkuna dagoela justifikatu nahi da, ontzi-ustiatzailearen eta ontzi-administratzailearen arteko merkataritza-izaerako harremanek sortzen duten «distortsioarekin» bukatzeko⁴³, marinelen enpresaburua nor den zehaztu behar denean.

Distortsio horren oinarri ez da iruzurra, itxurazko enpresaburua tartekatzen denean gertatu ohi den bezala, ezpada ontzi-enpresaren antolaketa deszentralizatzeko premia, guztiz bidezkoa eta arrazoizkoa dena, merkatuaren inguruabarretara egokitzeko. Dena den, distortsio horrek «lan-zuzenbidetik ihes egitea» ahalbide dezake, batetik, marinelen enpresaburua nor den zehazteko zailtasunengatik, eta, bestetik, langile berberetz baliatzen diren merkataritza-enpresaburuaren ahaleginengatik, lan izaerako erantzukizunak saihesteko; izan ere, azken kasu horretan, batak besteari lan-enpresaburuaren izaera eratzikitzen diote.

Aztergai den kasuan, ontzi-ustiatzaileak eta ontzi-administratzaileak enpresaburu anizkuna osatzen dutela ulertuz gero, deszentralizazioa ahalbidetzeaz gain, «lan-zuzenbidetik ihes egitea» ere saihesten da. Horrenbestez, enpresaburu anizkunaren erakundeak ontzi-ustiatzaileen nahiz marinelen interesak babesten ditu. Orobat, erakunde hori onartuz gero, subjektu desberdinek lan-erantzukizunak har ditzakete⁴⁴, eta, beraz, «ezin zaie eutsi lan-kontratuaren biko egiturari bakarrik oinarritzen diren eskema zaharkituei»⁴⁵.

39. Bada, enpresaburu anizkuna izan dadin, gutxienez bi enpresaburuaren artean banatu behar dira langileengandik jasotzen diren zerbitzuen inorentasunaren eta mendekotasunaren ezaugarri-

⁴² Itxurazko enpresaburuaren teoriaren inguruan eta itxurazko enpresaburuaren agerpen desberdinei buruz ikusi MARTÍNEZ GIRÓN, J. *El empresario aparente*. Madril: Civitas, 1992.

⁴³ Enpresaburuaren irudi distorsionatuari buruz ikusi BORNAECHEA FERNÁNDEZ, J.I. «Contrato de embarco entre trabajador español y armador extranjero, interviniendo consignataria española». In *RL*, 1985, II. liburukia, 815. or.

⁴⁴ CRUZ VILLALÓN, J., *op. cit.*, 56. or.

⁴⁵ MOLERO MARAÑÓN, M^a.L., *op. cit.*, 56. or.

ak. Banaketa hori ontzi-ustiatzailearen eta ontzi-administratzailearen artean ere badago.

40. Inorentasunari dagokionez, ontzi-ustiatzaileak nabigazioa gauza dezake, eta horren ondoriozko ondasun-onura lortu, marinela ontzian ematen dituen zerbitzuei esker. Alabaina, ontzi-administratzaileak ere onura lortzen du, marinela ontzian ematen dituen zerbitzuengatik; hurrean ere, ontzi-administratzaileak tripulazioaren lan-izaerako alde guztiak administratzeagatik eta, ondorenez, enpresaburuari dagozkion eginkizunak gauzatzeagatik, ontzi-ustiatzailearengandik ordainsari-plusa jasotzen du. Bada, ordainsari-plus horrek inoren izenean jardutearen ondoriozko komisio oro gaitzen du⁴⁶.

Mendekotasunari helduz, ontzi-administratzaileak du tripulazioa administratzeko zuzendaritza-ahalmena, lan-zuzenbidearekin zerikusia duten alde guztietan. Egia esan, ontzi-administratzaileak ontzi-ustiatzailearengandik jasotzen ditu oinarrizko jarraibideak, baina, tripulazioa administratzeko zuzendaritza-ahalmena gauzatzean, edozein ordezkariaren ahalmenak gaitzen ditu⁴⁷. Nabigazioari dagokionez, berriz, ontzi-ustiatzaileak gauzatzen du zuzendaritza-ahalmena, kapitainaren bidez.

Laburbilduz, ontzi-ustiatzailearen eta ontzi-administratzailearen arteko harremanetan enpresaburu anizkunaz hitz egin daiteke marinel-langileari begira. Arean ere, ontzi-ustiatzailea eta ontzi-administratzailea beharrezkoak dira ontzi-enpresak jardun ahal izateko, eta, ondorenez, bi-biek banatzen dituzte lan-enpresaburuaren eginkizunak. Hori dela eta, ontzi-ustiatzailea eta ontzi-administratzailea erantzule solidario dira marinelei begira, bi-biek tandem banaezina osatzen baitute.

Marinelaren lan-enpresaburua nor den zehazteko zailtasunaren aurrean, enpresaburu anizkunaren erakundea bloke baten antzekoa da marinelarentzat. Ontzi-ustiatzaileak eta ontzi-administratzaileak lan-enpresaburuaren eginkizunak banatzen dituztenez,

⁴⁶ RUIZ SOROA, J.M^a. eta DÍAZ SÁNCHEZ, J., *op. cit.*, 129. or.

⁴⁷ BORNAECHEA FERNÁNDEZ, J.I., *op. cit.*, 814. or.

euren arteko barne-lotura dago, eta, azken buruan, enpresaburu orori dagokion betebeharraren batasuna marinelarekiko. Horrek guztiorrek justifikatzen du enpresaburu anizkunaren erakundera biltzen diren bi subjektu horien arteko erantzukizun solidarioa. Gainera, hori oso mesedegarri da marinelarentzat, bere uziak ase nahi dituen aukera izango baitu demanda subjektu bakar baten aurka jartzeko.

Orobat, aintzat hartu behar da zuzenbide zibilaren eta merkataritza-zuzenbidearen esparruan Auzitegi Gorenaren jurisprudentziak aldatu egin duela solidaritatearen aurkako presuntzioari nagusitasuna ematen zion printzipioa. Horrenbestez, gaur egun, mankomunitatearen aldeko presuntzioa gainditu eta solidaritatearen alde alegatzen dira errealitatearen arabera irizpideak eta irizpide funtzionalak, hala nola, kontratuko alderdien nahia, kontratuaren izaera, gizarte-interes jakin baten babesak, subjektu erantzuleen xedea, Kode Zibilaren 1137. artikulua gaineko interpretazio zuzentzailea eta epaileen babes eragingarriari lotutako arrazoiak⁴⁸. Horren ondorioz, eta lan-zuzenbideak langileari begira duen izaera babeslea kontuan hartuta, arrazoi gehiagorekin justifikatzen da zuzenbidearen esparru honetan betebeharraren alde pasiboa osatzen duten subjektuen erantzukizun solidarioa —gure kasuan, ontzi-ustiatzailearen eta ontzi-administratzailearen artekoa—.

Itxura denez, ildo horretatik doa urtarrilaren 26ko 84/1996 Errege-dekretua ere, Gizarte Segurantzaren Enpresak Inskribatzeari, eta Langileen Afiliazioari, Altei, Bajei eta Datu-aldaketei buruzko Erregelamendu Orokorra onetsi duena. Hain zuzen, erregelamendu horren 10.4 artikulua idazketa berriak honakoa dio:

«[Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Araubide Berezira] biltzeko, enpresaburu dira itsasontzien kontsignatarioak, itsasoko ontziratze-agentziak, edo Espainian egoitza duten pertsona fisiko edo juridiko guztiak, baldin eta Espainian bizi diren langileak kontratatu eta ordaintzen badituzte, atzerriko bandera duten itsasontzietan zerbitzuak emateko; enpresaburu izango dira, bere-

⁴⁸ Pertsona askoren arteko betebeharrak dagoenean mankomunitatearen alde egiten duen erregelaren aurka, eta solidaritateari lehentasuna aitortzearen inguruan ikusi

bat, beste herrialde batzuekin batera eratutako arrantzako sozietate mistoetan parte hartzen duten Espainiako enpresak. Horrek guztiorrek ez dio kalterik egingo Espainiak izenpetuta dituen nazioarteko hitzarmen edo akordioek ondoriozta dezaketenari»⁴⁹.

Hala eta guztiz ere, manu horrek interpretazio sakona merezi du, hiruko lan-harremanak sortzen baititu. Halatan, hurrengo interpretazioak egin daitezke⁵⁰:

a) Langileak legearen aurka lagatzen direla uler daiteke, LELTBren 43. artikulua eta ekainaren 1eko 14/1994 Legea, aldi baterako laneko enpresei buruzkoa⁵¹, hausteagatik.

b) Interpretazio zuhurrago baten arabera, baliteke ontziratze-kontratuak lan-harreman berezizat jotzea, langileak lagatzea posible izan dadin. Baina, gaur egun ez da horrela. Ontziratze-kontratuak ez dituzte lan-harreman bereziak sortzen, baizik eta lan-harreman arruntak, nahiz eta lan-harremanok berezitasun batzuk izan.

c) Azkenik, hirugarren interpretazio bat ere egin daiteke. Kasu horretan, bazterrean utzi behar da LELTBren 43. artikulua langileak lagatzearen inguruan egin duen arauketa, eta enpresaburu anizkuna aitortu behar da. Erakunde horrek batez ere komentziatzko banderen kasuan argiro erakusten du subjektu desberdinek lan-izaerako erantzukizunak hartzen dituztela marinel berberei begira.

Jabier Arrieta Idiakez

⁴⁹ Irailaren 5eko 1.041/2005 Errege Dekretuak emandako idazkera (2005eko irailaren 16ko EAO, 222. zk.).

⁵⁰ ARRIETA IDIAKEZ, F.J. «Ratio Decidendi de la consideración de empresarios de las consignaciones de buques y de las agencias de embarque marítimo». In *ADM*, 2006, xxxiii. liburukia, 159-165. or.

⁵¹ 1994ko ekainaren 2ko EAO, 131. zk.