

MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

gai

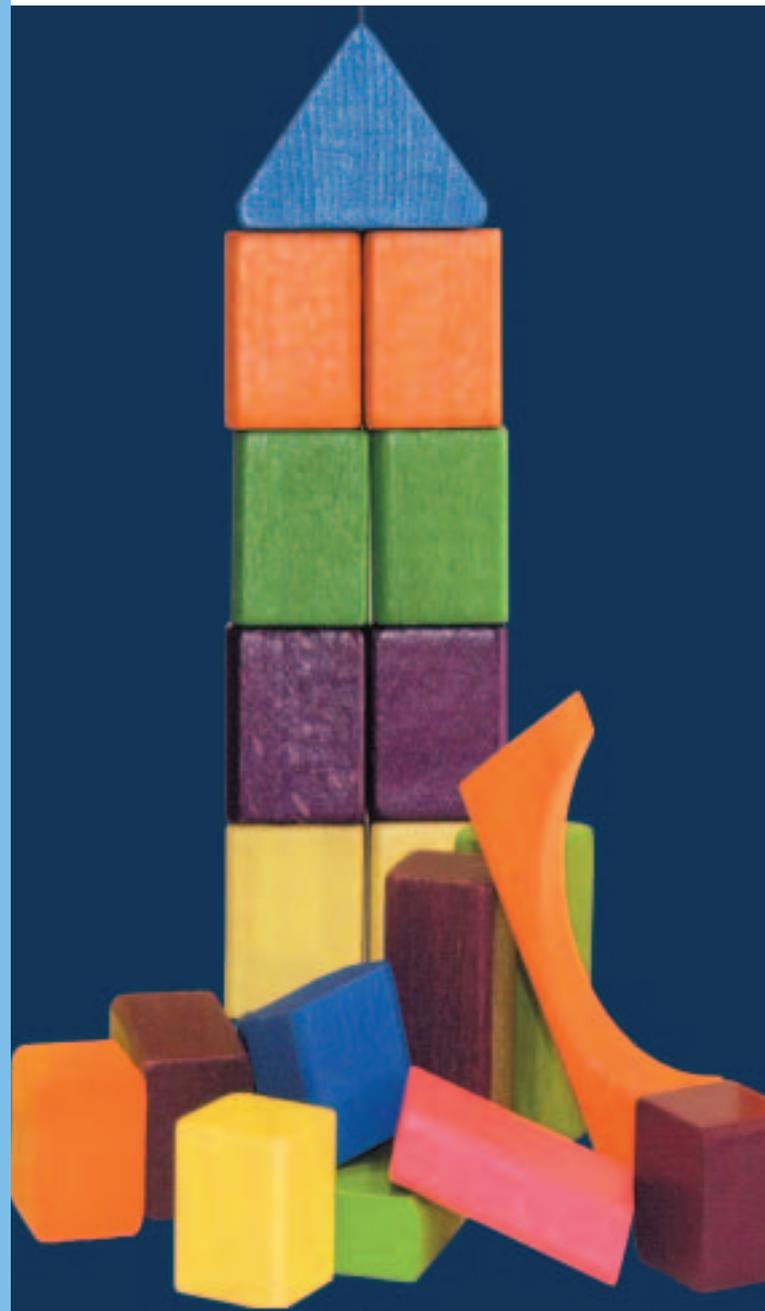
33

MONOGRAFIKOAK

IRAILA 2008 SEPTIEMBRE

ASKATASUN
SINDIKALARI
BURUZKO
MINTEGI BATEN
KRONIKA

Trade Union freedom
under attack
in Europe



0. AURKEZPENA	
<i>Fernando Iraeta</i>	3
1. ES NECESARIO UN CONTRAPUNTO FRENTE A LOS ARGUMENTOS HOSTILES A LA PROTECCION SINDICAL Y LABORAL	
<i>Juan José Álvarez Rubio</i>	4
A counterpoint to the arguments hostile to the protections of unions and employment is needed	6
2. DUMPING SOZIALAREN DEBEKUA: INTERES OROKORREKO GAIA OTE, EUROPAKO JUSTIZIA AUZITEGIAK BABESTUA?	
<i>Eduarne Terradillos</i>	7
¿Evitar el dumping social: interés general protegido por el Tribunal de Justicia europeo?	8
3. ANTE LA SUPREMACIA DE LAS LEYES DEL MERCADO: ¿DONDE QUEDA LA DIMENSION SOCIAL DE EUROPA?	
<i>Laura González de Txabarri</i>	10
Faced with the supremacy of market forces where does that leave social questions in Europe?	13
4. LA POLITICA EUROPEA DEL TRANSPORTE, UN ATAQUE A LOS DERECHOS LABORALES	
<i>Eduardo Chagas</i>	15
Tinko erantzun behar dugu sindikatuok	19
A clear response on the part of the unions is needed	20
5. DERECHOS SOCIALES Y LIBRE COMPETENCIA	
<i>Ináki Lasagabaster</i>	22
Using free competition to limit freedom of association is an arbitrary interpretation of the law?	26
6. THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE ESTABLISHES THAT THE RIGHT OF FREE MOVEMENT OF SERVICES IS MORE IMPORTANT THAN THE RIGHT TO STRIKE	
<i>Sam Hägglund</i>	27
Se ponen las libertades del mercado por encima de los derechos fundamentales sociales y sindicales	30
7. LANGILEEN ESKUBIDE KOLEKTIBOEN AURKAKO ERASOA	
<i>Adolfo Muñoz «Txiki»</i>	32
Ataque a los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras	35
Attack on the collective rights of workers	39
8. ONDORIOAK	
<i>Leire Txakartegi</i>	41

* Argitalpen hau Manu Robles-Arangiz Fundazioak
2008ko ekainaren 25 eta 26an antolaturiko
«Askatasun sindikala kolokan» mintegiaren kronika da.

Aurkezpena

FERNANDO IRAETA

Manu Robles-Arangiz Institutua fundazioa

«Askatasun sindikala kolokan», hauxe da mintegiari eman diogun izena, Bergarako Unedek antolatzen dituen udako ikastaroen baitan kokatzen dena. Eta mintegian hizlari lanak egiteko lau lagun ditugu: bi etxeakoak, Iñaki Lasagabaster, Euskal Herriko Unibertsitateko Administrazio Zuzenbideko katedraduna eta Txiki, Adolfo Muñoz, ELAko idazkari nagusiaren albokoa. Beste biak, europako sindikalgintzan ardurak dituzten pertsonak dira: bata, Eduardo Chagas, portugaldarra eta Europar Garraio Federazioaren idazkari nagusia, eta bestea Sam Hägglund, suediarra, Europar eraikuntza federazioko idazkari nagusia dena. Ezer baino lehenago, lauei Donostiako jardunaldi haue- tan parte hartzeko agertu duten prestutasuna eskertu nahi diet eta, batik bat, Eduardo eta Sam-i, haseratik, gure gomita jaso zutenetik, Euskal Herrira etorzeko eta mintegi honetan parte hartzeko agertu zuten boronda- teagatik. Dena dela, euren lana ez da Ibaetan amaitu- ko, eta ikastaro honetan burutuko duten lanez gain, egun hauetan euskal sindikalistekin izango dituzten hainbat harreman eta lan bilera ere eskertu beharrean gaude.

Euskal Herriko Unibertsitateari ere eskertu nahi nioke aurten ere bere egoitza batean tokia egin izana; Edurne Terradillos Zuzenbide fakultateko irakaslea eta lan-zuzenbidean aditua denari helarazten diot gure esker ona, bera baitugu Euskal Herriko Unibertsitate honen ordezkari gaur.

Bergarako UNEDeko zuzendariari, Juanjo Alvarez, eskerrak eman nahi dizkiot baitaere. Duela urte batzuk, Manu Robles-Arangiz fundazioak lankidetzeta-hitzarmen bat sinatu zuen zentro honekin, eta ordutik hona, gure hainbat jarduerak babes akademikoa jasotzen dute UNEDetik, eta Bergaran lan egiten duten guztiek (ira- kasle, teknikari eta administrazioek) gure eginkizune- rako erraztasun guztiak ematen dizkigute. Beraz, elka- rrekin garatzen ari garen esparruetan lan egiten eta

harremana estutzen jarraitzeko konpromisoari Fundazioak eutsi egingo diola adierazi nahi diot.

Askatasun sindikala kolokan

Bi egunez, azkenaldian askatasun sindikalak jaso dituen eraso larriak izango ditugu aipagai. Kezkagarria da Europar Batasunean langileen eskubide- ak jasatzen ari diren murrizketak: Lanaldiaren handi- tzea, erretiroaren atzeratzea, gizarte zerbitzuen murrizketak eta pribatizazioak. Egoera larria benetan! Askatasun sin- dikalaren aurkako jokabideak gero eta handiagoak dira. Eta hemen jokabide horietako batzuk aztertuko ditugu: Laval, Viking, eta Ruffert kasuak, esaterako. Zoritzarrez, Euskal Herriko administrazioek ere askatasun sindikalaren aurkako neurriak hartzen dituzte egunero. Eta neurri horien artean, larriena nire ustez, sindikatuen jardueren aurkako eraso bortitza salatu beharrean gau- de, Lehiaren Euskal Epaitegiak hartu duena alegia: merkataritzaren alorrean lan egiten duen jendeak atse- dena hartzeko duen eskubidearen aurka jo du eta are eta gehiago, sindikatuek, langile horien defentsarako egiten duten lana zigortu nahi du. Gertaera larri horiek izango ditugu bi egun hauetan aztergai. Baina, nahiz eta Unibertsitate batean egon eta ponente gisa katedradunak izan, ez ditugu azertu- ko ikuspegi akademiko huts baten ikuspuntutik. Egoera aztertzerakoan, galdera bat izango dugu buruan: eraso guzti horiei nola aurre egin. UNEDeko udako ikastaroetan seigarren urtez ari gara parte hartzen. Urtero unean-uneko gaiak aukeratu izan ditugu. Aurtengorako aukeratu duguna Askatasun sin- dikala kolokan ez da izenburu soil bat. Langilegoak eta sindikalgintzak jasatzen ari diren, jasatzen ari garen, eraso bat baizik.

Las acciones contra-rias a la libertad sin- dical son cada vez más numerosas.

Ejemplo de ello son los casos que aquí se analizan: Laval, Viking y Ruffert entre otros.

Juan José Álvarez Rubio

Catedrático de Derecho Internacional Privado de la Universidad del País Vasco

Director del centro asociado de la UNED de Bergara

«Es necesario un contrapunto frente a los argumentos hostiles a la protección sindical y laboral»

JUAN JOSE ALVAREZ RUBIO

Querría, en primer lugar, empezar agradeciendo a la Fundación Manu Robles-Arangiz, la andadura de complicidad amistosa que compartimos en muchos ámbitos de trabajo y, particularmente, a Fernando en su próxima jubilación, desde el punto de vista profesional. Sé que con quienes tomarán el relevo mantendremos la misma empatía, pero quería agradecerle porque es más fácil trabajar, cuando tienes la amistad como apoyo y, en el caso de Fernando, es así.

Sobre el curso quería comentar desde el punto de vista, primero de Director de UNED pero, sobre todo, desde la faceta del derecho internacional privado, que el título de este curso, «La libertad sindical en peligro», no es, ni mucho menos, tremendista. Creo que es absolutamente atinado porque asistimos a un perverso proceso de mercantilización del derecho del trabajo y en ese contexto creo que hay que situar estas reflexiones, con la presencia de excelentes ponentes,



para desgranar textos normativos y todo lo que está detrás de las decisiones judiciales.

No sé si asistimos al fin del Derecho del trabajo pero, desde luego, sí a una desnaturalización de lo que es el concepto tuitivo de la legislación laboral. Vivimos en la era de los eufemismos jurídicos. Redenominamos viejas calificaciones para desnaturalizarlas o descafeinarlas. Creo que este es un claro ejemplo de esa tendencia a la mercantilización, porque la orientación jurisprudencial del Tribunal de

Luxemburgo jerarquiza valores y derechos que no pueden ser comparables, en mi opinión.

Casi todo el mundo cita a Habermas, pero la escuela de Frankfurt tiene un excelente profesor, Hanser Hamert, que hace ya dos años habló de la reificación. Un vocablo que está detrás de estas sentencias, porque lo que viene a decirnos es que las personas, como mano de obra, acabamos siendo objeto de estudio, no por nuestras capacidades personales, sino por nuestra validez como valor económi-

co. Eso es lo que está detrás: Simplemente, la puesta en duda de la acción colectiva, de la negociación colectiva, del derecho de sindicación en definitiva y de todas sus vertientes de lucha sindical, al considerarlo un factor más de competitividad y eso es lo que es perverso, por lo que implica, porque no son términos, a mi entender, comparables. En esas sentencias, además, se están extrapolando, al campo del derecho del trabajo, parámetros normativos y de conducta propios del derecho mercantil, propios del puro bussines internacional. Eso, llevado al terreno de la contratación, frustra la finalidad tuitiva que el Derecho del Trabajo debiera perseguir y tener. Ese dudoso andamiaje en uno de cuyos pisos se quiere poner a todo el derecho de sindicación, es el fin de los modelos sociales europeos.

Modelos en plural, porque no hay un único modelo social y, evidentemente, hay que defender doctrinal, jurídica y sindicalmente esa realidad.

Comentaba no hace mucho, en un encuentro académico, que Europa debiera ser un modelo de valores y no un modelo de dominación por la vía de la fuerza, como podía ser históricamente el Imperio Romano y hoy, desgraciadamente, representa Estados Unidos. Tampoco debe ser un segundo modelo, el modelo fenicio, el modelo clásico. Para eso está el sudeste asiático y nunca podremos competir, como Europa, con esos grandes competidores porque, si vamos por ahí, siempre vamos a perder a costa, además, de perjudicar nuestro modelo social. Debiéramos ser el modelo de los valores, el modelo de la Grecia clásica. Ya sé que eso suena a utópico pero si no somos capaces de defender ese núcleo troncal, finalmente vamos a ir perdiendo, también, competitividad. Estoy con-

vencido de que eso es un atajo que conduce a la nada. Además, técnicamente, a pesar del parón por el NO reciente irlandés, el Tratado de Lisboa representa una importantísima aportación al debate social, al incorporar no sólo la Carta de Derechos Europeos, sino también el Convenio Europeo de Derechos Humanos y toda la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo. En particular, el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales del Tratado de Lisboa, también el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el 23.4 de la Declaración de Derechos Humanos, cuyo 60 aniversario se va a cumplir el próximo otoño y que dice expresamente que «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses».

Ha tenido que ser el denostado Tribunal Constitucional Español el que, en una sentencia reciente de diciembre, ponga las cosas en su sitio, frente al abogado del Estado. Éste señalaba en sus argumentaciones que, por ejemplo, permitir el derecho de sindicación a trabajadores extranjeros no regularizados era rayar el absurdo. El Constitucional sostiene que el derecho a la sindicación, también a la huelga, comprende a toda persona, incluso aunque no esté capacitada legalmente para formalizar un contrato, porque no tenga regularizada su situación, considerando que forma parte del núcleo troncal básico de lo que es un ámbito de laboralidad. Que lo haya que haber tenido que decir el Constitucional es significativo,

pero creo que es importante significar que el Tribunal de Justicia lo tendrá más difícil para continuar en la línea de estas tres orientaciones jurisprudenciales al tener que adecuar las cuatro libertades comunitarias a las previsiones del Convenio Europeo de Derechos Humanos y, particularmente, del artículo 11. También creo que, como dice Lipowensky, vivimos en la era del paradigma individualista y la acción sindical se contempla como una acción colectiva que favorece individualmente los derechos de los afectados, pero también colectivamente y creo que, en las actuales circunstancias es más necesaria que nunca: el triunfo del materialismo, del hiperconsumo; unos individuos cada vez más autónomos pero, a su vez, más frágiles que nunca; un cierto desapego y desarraigo hacia las grandes estructuras colectivas; una lógica emotiva, hedonista pero poco dada a las pasiones políticas y a las militancias; unos conceptos que nos los dan desde las grandes tribunas de los tecnócratas -flexibilidad, rentabilidad, cronocompetencia, aceleración. Considero que todo ese tipo de argumentos hostiles a lo que debe de ser una protección sindical y laboral, debe de tener un contrapunto y este tipo de labor, de formación sindical, me parece clave, me parece fundamental y yo quisiera animaros a seguir trazando ese camino de Pepito Grillo de las conciencias colectivas.

Creo que ese es un papel fundamental y que no debiéramos cejar en el intento.

**Ez dakit Laneko
Zuzenbidearen amaiera
bizitzen ari garen, baina
laneko legediaren babes
kontzeptuaren desnatura-
lizazioa ematen hasi da**

A counterpoint to the arguments hostile to the protections of unions and employment is needed

JUAN JOSE ALVAREZ RUBIO

Professor of International Private Law at the Basque Country University. Director of the National Distance University (UNED) of Bergara

The title of this course, “The freedom of unions is in danger”, is very appropriate because we are experiencing a perverse process of mercantilism from the right to work to a denaturalisation of what is the concept of the right to work. These judgements –Laval, Viking and Rueffert- are a clear example of this trend towards mercantilism, because they hierarchize values and rights that cannot be compared.

As Hanser Hamert said, people, such as workers, end up being the objects of study, not because of our personal characteristics, but because of our economic value. Behind this there is a doubt regarding collective action, collective negotiation, the right to forms trade unions, in fact all aspects of the trade union struggle, as it is considered another factor of competitiveness. Moreover, in these judgements, normative parameters and parameters of the very behaviour of the mercantile law, typical of pure international business, are being extrapolated to the field of employ-

ment law. This, taken to the field of hiring, thwarts the protective aim that employment law should pursue and have. This dubious scaffolding which is trying to be applied to the right to form unions, is the end of the European social models. Europe must be a model of values and not a model of domination by the use of force. Neither must it be a second model, the Phoenician model. For that there is South-east Asia with whom we will never be able to compete because, if we go down that road, we will lose at the cost, moreover, of damaging our own social model and if we are unable to defend this basic nucleus, finally we will also lose competitiveness. This is a short cut to nowhere. Furthermore, we must not forget not only the Charter of Fundamental Rights of the EU, but also the European Convention on Human Rights and all the jurisprudence of the Strasbourg Court. For example in particular article 11 of the European Convention on Human Rights and 23.4 of the Universal Declaration of Human Rights, which will be celebrating its 60th anniversary this autumn, which expressly states “everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests”.

I also believe that, as Lipowensky says, we live in the era of the individualist paradigm and union action is contemplated as a collective action which individually favours the rights of those affected, but also collectively and I think that it is more necessary than ever, in the face of what that we are seeing, that is to say, the success of materialism; hyper-consumption; individuals being increasingly autonomous but, at the same time, more fragile than ever; a certain indifference and rootlessness towards large collective structures; an emotive, hedonistic logic but little given to political passions and active participation; some concepts given by the great podiums of the technocrats that is to say, flexibility, profitability, chronocompetition, and acceleration. I believe that all these kinds of arguments hostile to what protection of unions and employment must be, must have a counterpoint, and I believe to be this type of work, of union formation, to be key, fundamental; and I would like to encourage you to continue down this road of “Jiminy Cricket” of the collective conscience. I believe that that is a fundamental role and that we should not neglect one single aspect of it.

No sé si asistimos al fin del Derecho del trabajo pero, desde luego, sí a una desnaturalización de lo que es el concepto tuitivo de la legislación laboral.

Edurne Terradillos

Euskal Herriko Unibertsitateko Lan eta Gizarte Segurantzako irakaslea Zuzenbideko fakultatean

Dumping soziala ekiditearen aldekoa al da, Europako Justizia Auzitegia?

EDURNE TERRADILLOS

Euskal Herriko Unibertsitateko Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzenbideko irakaslea

Barne-merkatuko askatasunak — nahi den lekuan bizitzen jartzeko eskubidea, zerbitzuak libreki ematekoa... — pertsonak, ondasunak eta zerbitzuak libreki zirkulatzeko eskubidean sartzen dira eta Europako Batasunaren sorrera-itunetan daude. Aitzitik, ez zaio aitortzen Europako Batasunari lan-alorreko zenbait eskubideren gaineko eskumenik; besteak beste, lansaria jasotzeko, greba egiteko, sindikatze... eskubidearen gainekorik, nahiz eta aipagai ditugun epaietan ageri. Europako Batasunaren jarduera-eremutik kanpo Europako Erkidegoaren Itunak

berak berariaz utzitako gaiak dira horiek, eta halaxe jarraituko dute Lisboako Itunarekin ere. Europako Justizia Auzitegiak, lehenik eta behin, erabaki du EBko zer printzipio dauden besteen gaitetik (nonahi bizitzen jartzeko eskubidea, adibidez, greba-eskubidearen gainetik jarri du, eta estatuen esku utzi du bigarren hori). Dena den, azterketa hirukoitzara egin du Auzitegiak, zehatz jakiteko betetzen den proportzionaltasun-printzipioa greba-eskubidea edo langileen sindikazio-eskubidea murrizten den kasuetan. Alabaina, Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiak hutsegiterik ere egin du: ez du zuzen zehaztu zein den eskubide laboral horien interes orokorra. Nire ustez, eskubide laboralak dumping sozialetik babestea da interes hori; zeharka, Europako Batasuneko estatuen arteko bidezko lehia babestea ere bai. Bestalde, nahitaez aipatu beharrezkoa da, epai hauen irismena ongi ulertzeko, epai horiek idatzi zituztenetik bi, gutxienik, ekialdeko Europako epaileak direla. Potentzial ekonomiko handiko herrialdeetako epaileak dira, non greba-eskubidea murriztu egin ohi den; hau da, ez dute zer ikusirik mendebaldeko Europako tradizioekin (eskubide sindikalak aintzat hartzea, gatazka

kolektiboko neurriak...). Bestalde, ez da aipatu ere egin nazioarteko itunek babestu egiten dutela greba-eskubidea, baita Europako zenbait hitzarmenek ere. Are larriagoa da ez aipatzea Justizia Auzitegiak Europako Erkidegoaren Itunak berak dioela (136. artikulua) EBren eta kide dituen estatuen “helburua dela bere herritarren lan- eta bizi-kondizioak hobetzea, aurrerapenaren bitartez denak elkarrekin parekatzearen”, Europako Gutun Soziala eta 1989ko Eskubide Sozialen Gutuna, besteak beste, aintzat harturik. Itunak dioenez, “EBk eta kide dituen estatuek kontuan izan behar dituzte nazio bakoitzeko jokabideak erabakiak hartzean, baina, nire iritzian, Auzitegiak ez du aintzat hartu irizpide hori, batez ere kontratu bidezko harremanei dagokienez. Amaitzeko, hau dio Auzitegiak: “...eta EBko ekonomia-eremuko lehia babestea eustearren”. Arrazoibide hori alderantziz begiraturaz gero, esango genuke epaiak idatzi dituztenak ez diela ohartu gisa horretako erabakiek jar dezaketen arriskuan EBren lehiakortasuna.

¿Qué es lo que ha hecho el Tribunal de Justicia (europeo)?... en Laval se ve claramente, ha procedido a ponderar esos derechos... es decir, decidir que derechos tienen que prevalecer en este conflicto.

¿Evitar el dumping social: interés general protegido por el Tribunal de Justicia europeo?

EDURNE TERRADILLOS

Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la facultad de derecho de la Universidad del País Vasco

En las tres sentencias, Laval, Viking y Rüffert, se observa que hay un conflicto entre derechos. Por una parte, derechos que se inscriben dentro del mercado único, como son el derecho de establecimiento y la libre prestación de servicios y, por otra, derechos de cuño laboral como el derecho de huelga, que es un derecho fundamental en el ordenamiento del Estado español, pero también en el ordenamiento de otros Estados miembros, y derechos que no son fundamentales como es el derecho a obtener una remuneración mínima, pero que, desde mi punto de vista, están íntimamente vinculados con el derecho de igualdad, independientemente de la nacionalidad del trabajador que presta sus servicios en ese país.

¿Qué es lo que ha hecho el Tribunal de Justicia (europeo)? Pues, sobre todo en la Laval se ve claramente, ha procedido a ponderar esos derechos. Es decir, ha hecho un examen para decidir qué derechos, bien los laborales o bien estos otros que se enmarcan en el mercado único, tienen que prevalecer en este conflicto. Ante

esas situaciones, el Tribunal de Justicia europeo procede a ponderar las circunstancias presentes en el caso a fin de decidir qué derecho debe prevalecer. Con la ponderación se trata de valorar si el derecho (la huelga) que restringe, en este caso, los principios del mercado libre, está amparado por un interés general y además, si esa restricción:

- es adecuada para garantizar la realización del objetivo legítimo perseguido

- es necesaria, es decir, ese interés no puede garantizarse a través de medidas menos invasoras

- es proporcional, es decir, se logra más de lo que se pierde

Sin embargo, desde mi punto de vista, el error en que ha incurrido el

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas es que no ha determinado correctamente, cuál es el interés general que persiguen esos derechos laborales. Ese interés general es, desde mi punto de vista, la protección de los derechos laborales ante el dumping social e, indirectamente, y quiero llamar la atención sobre esto, se evitaría la competencia desleal entre los Estados miembros de la Unión Europea. Al contrario, lo que ha hecho el Tribunal de Justicia es aplicar el principio de supremacía del Derecho comunitario y esto ha conllevado que se haya infravalorado la tradición constitucional y de defensa de derechos fundamentales de algunos países miembros, de algunos Estados miembros. Ante esta situa-



ción, creo oportuno comentar cuáles son los factores que han podido intervenir en estos fallos, que suponen un giro con respecto a lo que el Tribunal de Justicia estaba haciendo hasta ahora, que era determinar cuáles eran los mínimos comunes, en materia de derechos sociales de la Unión Europea y, en su caso, extender y ampliar esos derechos sociales. Es un dato importantísimo que en 1997, el Reino Unido se incorpora al acuerdo de política social, firmado en Maastrich y, por tanto, incorpora el acervo comunitario en política social. Que el Reino Unido, con el modelo anglosajón, haya aceptado el acervo en materia social, tiene unas consecuencias y las estamos viendo en este tema y en tantos otros.

Por otra parte, estas libertades de mercado interior que he comentado, como el derecho de libre establecimiento y de libre prestación de servicios, son libertades que se incluyen en la libre circulación de personas, bienes y servicios y están en los tratados originarios de la Unión Europea, desde que nació. Por contra, derechos de signo laboral, como los mencionados, el derecho de remuneración, el derecho de huelga, el derecho de sindicación, que también está patente en estas sentencias, son materias cuya competencia no se reconocen a la Unión Europea (art. 137.5 TCE). Son materias explícitamente excluidas del ámbito de actuación de la Unión Europea, por el propio Tratado de la Comunidad Europea que, en el Tratado de Lisboa, va a seguir igual. No sólo eso, los ponentes de, por lo menos, dos sentencias son jueces del este europeo. Son jueces de países con gran potencial económico, con gran potencial de desarrollo económico y países donde la huelga tiene un tratamiento restrictivo, que no tiene

nada que ver con la tradición de derechos sindicales y de adopción de medidas de conflicto colectivo, que existen en países de la Europa occidental. Además, se ha obviado que la huelga está recogida en tratados internacionales y, también, en convenios europeos y, lo que es todavía más grave, el Tribunal de Justicia ha obviado, que la Unión Europea en el propio Tratado de la Comunidad Europea, en el artículo 136, dice que la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales como los de la Carta Social Europea y los de la Carta de derechos sociales de 1989, «tiene como objetivo la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus ciudadanos, a fin de conseguir la equiparación por la vía del progreso». A este fin, sigue diciendo el Tratado, «La Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales», lo que a mi entender no ha hecho el Tribunal, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales y, eso sí, termina diciendo «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión». Precisamente y por darle la vuelta al argumento, los ponentes no tienen en cuenta que la competitividad en la Unión puede verse en peligro por este tipo de pronunciamientos. Siendo estos los factores que he elegido para hacer una pequeña disquisición sobre estas sentencias, terminaré comentando que también vislumbro factores esperanzadores a futuro. En otras palabras, a pesar de lo expuesto en los apartados anteriores, hay elementos suficientes para pensar que la línea esbozada en las sentencias comentadas no se consolida. El TJ se ha caracterizado hasta ahora por un cauto ejercicio de con-

trapeso de libertades económicas y valores sociales, porque se partía de que la protección de derechos fundamentales era un principio propio, interno, al Derecho Comunitario. Con estas sentencias da la impresión de que se quiere perder ese equilibrio. Sin embargo, hay factores para prevenir lo contrario.

Entiendo que la promulgación de la Carta de Derechos Fundamentales, que es del 2000 pero que también se incorpora al Tratado de Lisboa si es que se aprueba éste, podría dar un giro a esta nueva visión que ha tenido el Tribunal de Justicia. En efecto el artículo 28 de esa Carta, reconoce, no el derecho de huelga, pero sí al menos la huelga como una de las medidas que pueden adoptar los trabajadores. Otro factor esperanzador es la aprobación de un marco de negociación colectiva transnacional. En sí, la Comisión encargó a un grupo de expertos, encabezados por el profesor Alex, la elaboración de un informe aunque desconozco en qué estado se encuentra la aplicación del mismo. Por último, también contribuiría a cambiar el sentido de estas sentencias, el que se modificara o se revisara la Directiva sobre el desplazamiento temporal de trabajadores en un marco de servicios transnacional (Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996), porque uno de los flancos, una de las puertas abiertas que dejaba esta directiva, era que no imponía la remuneración mínima que deben obtener los trabajadores en el caso de que sean desplazados a otros países porque, a menos que esté regulado por ley, ese salario mínimo interprofesional no deberá ser aplicado a los desplazados.

Laura González de Txabarri

Responsable del Area Internacional de ELA

Ante la supremacía de las leyes del mercado: ¿Dónde queda la dimensión social de Europa?

LAURA GONZALEZ DE TXABARRI

Nazioarteko harremanen arduraduna. ELAren Batzorde Eragilea

Aurtengo UNEDeko Udako Unibertsitateko saio honetan «ASKATASUN SINDIKALA KOLOKAN» izenpean antolatu dugun saio honetan, Europa mailan eta Euskal Herri mailan askatasun sindikalaren aurka eta langileen eskubideen aurka ematen ari diren hainbat eraso aztertu nahi ditugu. Europako Luxenburgoko auzitegiak egindako hiru auzi aztertuko ditugu, LAVAL, VIKING eta RÜFFERT AUZIAK. Kasu hauek, egun Europako instituzioek bultzatzen dituzten politiken eta orientazioen adierazgarri dira, eta oso ondorio kezagarriak eta larriak izan ahal dituzte Europar Batasuneko langile guztientzat. Kasu hauek aztertzeko gaur eta bihar gure artean Europatik etorritako bi sindikalista izango ditugu: bata Europar Garraio Federazioko Idazkari nagusia den Eduardo Chagas izango dugu gaur eta bestea Europar Eraikuntza Federazioko Idazkari nagusia den Sam Hägglund, bihar gure artean izango dena. Baina, Europar mailako Auzi horiek aztertzear gain, ildo berean Euskal Herrian bertan gertatzen ari dena ere aztertu nahi dugu. Horretarako LEHIA DEFENTSARAKO EUSKAL AUZITEGIA»ren jardueraz aztertuko dugu. Dakizuenetz Lehia Defentsarako Euskal

Las sentencias dictadas en los casos Laval, Viking y Ruffert, confirman la superioridad que se otorga a las reglas del mercado interior sobre los derechos sociales y la libertad sindical

Zerbitzuak, «Jai egunetan Jai» kanpaina dela eta, Euskal Herriko sindikatuen aurkako prozedura bat martxan jarri du. Prozedura hori martxan jartzearen azken arrazoia, sindikatuen iharduera «lehia askearen kontra» doala ulertzea da edo frogatu nahi izatea da. Gai hau ere sakonean aztertzeko aukera izango dugu. Horretarako gaur Iñaki Lasagabaster dugu gure artean, Euskal Herriko Unibertsitateko Administrazio Zuzenbideko Katedraduna. Bihar berriz, ELAko Idazkari Nagusi ordea den Adolfo Muñoz, «Txiki», izango dugu, eskubide kolektiboen kontrako eraso guzti hauen (eta beste hainbat erasoen) arrazoia edo azken helburua aztertzeko: akzio sindikal erreibindikatiboaren kontra dagoen ekintza koordinatua, bai Europa mailan, bai Euskal Herri mailan ere, agerian uzteko. Guk, gai guzti hauek (alde batetik Europar auzitegiaren kasuak eta bestetik Lehia Defentsarako Euskal Zerbitzuarena) batera aztertu nahi izan ditugu berauen artean harreman sakona dagoela uste dugulako. Ikusiko dugun bezala, kasu bakoitzak egoera eta errealitate desberdin bat aztertzen du, lege eta arau desberdinak aztertzen dira, baina azken finean kasu guztietan logika bera topatzen dugu: Merkatuko askatasunak, askatasun sindikalaren eta langileen eskubideen ginetik jartzen direla.

Las sentencias dictadas en los casos Laval, Viking y Ruffert, confirman la superioridad que se otorga a las reglas del mercado interior sobre los derechos sociales y la libertad sindical (que abarca los derechos de negociación colectiva, de acción sindical, etc...) A estas tres sentencias ha venido a sumarse estos días un nuevo pronunciamiento del Tribunal de Luxemburgo, en el caso COMISION vs LUXEMBURGO, que no hace sino ahondar y profundizar en la línea de las anteriores, con el agravante de que en este caso es la propia Comisión quien plantea la cuestión ante el Tribunal Europeo.

Sin pretender hacer un análisis profundo de estas sentencias, que serán tratadas por los ponentes y tratando de extraer los elementos comunes de las mismas podemos decir que en los tres casos, las empresas adjudicatarias de las obras o servicios (en el caso Laval, una empresa letona de la construcción en Suecia, en el caso Ruffert una empresa polaca también de la construcción en Alemania, y en el caso Viking una empresa finlandesa que pretende rematricular uno de sus Ferrys en Estonia a fin de pagar a los trabajadores salarios estonios frente a salarios finlandeses) buscan no pagar los salarios aplicables según la legislación del lugar de prestación de los servicios y aplicar en su lugar salarios más bajos (en Suecia aplicar salarios letones, en Alemania aplicar salarios polacos y en Finlandia aplicar salarios estones).

Y en los tres casos, el Tribunal de Justicia europeo concluye que:

- Laval: obligar a la empresa letona a aplicar el salario previsto en un convenio colectivo que va más allá de lo establecido por la Directiva

aplicable (sobre Desplazamiento de los trabajadores) constituye una restricción a la libre circulación de servicios y declara en consecuencia ilegal la acción de los sindicatos suecos. (acción sindical: bloqueo)

- Viking: en este caso el tribunal concluye que las medidas de conflicto colectivo que tenían por objeto conseguir que la empresa aplicara los salarios finlandeses (convenio colectivo finlandés) constituyen restricciones al derecho al libre establecimiento. - Ruffert: declara que no es lícito

exigir en una adjudicación pública de obra que la empresa adjudicataria se comprometiera a pagar a sus trabajadores como mínimo la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en el lugar de la obra, ya que exigir lo contrario «hubiera redundado en la pérdida por dichas empresas de la ventaja competitiva que se deriva de costes salariales más bajos».

El mensaje subyacente en las referidas sentencias es que los salarios son susceptibles de ser utilizados como un elemento de competencia: los salarios más bajos constituyen una ventaja en términos de competencia o competitividad de las empresas.

Esta lógica es aplicable también al resto de condiciones de trabajo como horarios o cualquier otra, como vamos a ver se explicita en la última sentencia a que he hecho referencia: COMISION vs LUXEMBURGO. Bien pues esta sentencia, hecha pública el 19 de junio trata sobre la transposición de la Directiva europea sobre desplazamiento de trabajadores en la legislación de un estado miembro, en este caso Luxemburgo. La Comisión entendió que la legislación de Luxemburgo violaba la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores en varios puntos y la denunció ante el Tribunal.

Esta Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores tiene

Merkatuko askatasunak, askatasun sindikalaren eta langileen eskubideen gaitik jartzen dira.



por objeto establecer un conjunto de disposiciones obligatorias -jornada máxima y descansos, vacaciones, salario mínimo, salud e higiene en el trabajo, no discriminación, etc- que el Estado miembro de acogida debe garantizar a la persona desplazada para trabajar.

Además, según la Directiva (art. 3.10) un Estado miembro puede garantizar a los trabajadores desplazados sobre su territorio otras condiciones de tra-

público que deber ser aplicables a los trabajadores desplazados.

Sin embargo, la Comisión considera que la interpretación que hace Luxemburgo de lo que deben ser las disposiciones de orden público es excesivamente amplia y que su legislación excede, sobrepasa la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores. Y el Tribunal da la razón a la Comisión, considerando que la excepción de orden público constituye una

Tribunal considera un obstáculo a la libertad de prestación de servicios. Pero creo que a los efectos que nos interesan queda bien claro cual es el contenido y la orientación también de esta sentencia.

Y llegados a este punto me gustaria recordar cómo hace muy poco tiempo hubo una polémica importante en torno al llamado «principio del país de origen», el famoso principio que constituía la piedra angular del primer proyecto de Directiva de Servicios del Mercado Interior (Directiva Bolkestein) un intento de implantar «las banderas de conveniencia» en el sector de servicios dentro de la UE. Aplicando este principio a las condiciones laborales tenemos que los trabajadores de un país que se encuentren trabajando por cuenta de su empresa en otro Estado miembro verán regidas sus condiciones de trabajo por las normas de su país de origen y no por las del país de acogida. (lo mismo se puede decir respecto a la fiscalidad, normas sociales o medioambientales). Aquel principio desapareció, se eliminó de la directiva finalmente aprobada, como consecuencia de la presión social y de las movilizaciones sindicales y sociales. Aunque es verdad, como ya denunciamos en su día, que tampoco se estableció el principio contrario, esto es, el del país de destino, Y ahora nos encontramos con que por la puerta de atrás, esta idea de la «bandera de conveniencia» se puede extender a todo trabajador desplazado en el mismo corazón de la UE, esa UE que se supone tiene «modelo social». ¿Y qué relación tienen estas sentencias con el caso del Servicio Vasco de la Competencia? Pues que en todos los casos se anteponen las libertades de mercado (sea la libertad de establecimiento, sea la libre circulación de



The judgements passed in the Laval, Viking and Ruffert cases, confirm that the rules of the internal market take precedence over social rights and the freedom of unions

bajo adicionales, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.

La legislación de Luxemburgo considera una serie de ellas - contrato escrito, actualización de salarios en función del costo de vida, regulación del trabajo a tiempo parcial y temporal, respeto a los convenios colectivos- como disposiciones de orden

derogación al principio fundamental de la libertad de prestación de servicios y en consecuencia debe ser interpretado de forma estricta y no puede ser determinado unilateralmente por un Estado miembro, por lo que esas condiciones no son de aplicación a los trabajadores desplazados.

Hay más puntos de litigio, como el control al que se puede someter a la empresa por parte de la autoridad laboral o la obligatoriedad de que designe un representante residente en Luxemburgo, medidas que el

servicios, en las tres sentencias citadas, o sea la libre competencia en el caso del Servicio Vasco de la competencia) por delante de los derechos sociales y de la libertad sindical (que comprende la negociación colectiva, la acción sindical incluido el derecho de huelga).

Todo aquello que pueda limitar las libertades económicas, consideradas «fundamentales» en este modelo neoliberal, es inadmisibles, aunque se trate como en los casos Laval, Viking o

en el caso del Tribunal Vasco de la competencia de acciones sindicales sujetas a la máxima protección en las legislaciones nacionales (derechos fundamentales recogidos en las constituciones) y su finalidad sea la defensa de los derechos conquistados durante muchos años por trabajadoras y trabajadores europeos.

Resulta que un buen nivel salarial, una buena jornada de trabajo o cualesquiera otras condiciones laborales mejores, conquistadas en un determi-

nado país o región o sector, son consideradas perjudiciales para las reglas del mercado, constituyen un obstáculo o impedimento a esas libertades: libre prestación de servicios, libertad de establecimiento o libre competencia.

La supremacía de las leyes del mercado sobre los derechos sociales es absoluta y, ante esta situación, la pregunta que nos asalta es ¿Dónde queda la dimensión social de Europa, dónde queda la Europa Social?

Faced with the supremacy of market forces where does that leave social questions in Europe?

LAURA GONZALEZ DE TXABARRI

Head of International Relations. ELA Executive Committee

The judgements passed in the Laval, Viking and Rüffert cases, confirm that the rules of the internal market take precedence over social rights and the freedom of unions (which covers the right to collective negotiation and industrial action etc.) In addition to these three cases is the recent announcement of the Court of Luxembourg, in the COMMISSION vs. LUXEMBOURG case, which confirms the lines of the above cases, but with the circumstances that in this case it is the Commission itself which puts the question to the European Court.

In the first three cases the companies adjudicating the work or services seek to avoid paying the wages set according to the legislation of the host country, applying instead lower wages.

In the Laval and Viking cases, the European Court of Justice concludes that the action undertaken by the unions to demand that employment conditions in force in the host country are applied, constitute restrictions on the right to free establishment, and the free move-

ment of services. The Rueffert case declares that it is not lawful in a public awarding of work to demand the obligatory application of the collective agreement in force in the host country as it would lead to the loss of the competitive advantage that might be derived from lower labour costs. The message from the judgements is that lower wages are an advantage in terms of competition and the competitiveness of companies. This argument is also applicable to other employment conditions such as working day or any other, as is stated in the recent judgement in the Commission v. Luxembourg case.

This judgement, published on June 19th deals with the transposing of the Posting of Workers Directive (PWD) in the legislation of a member state, in this case Luxembourg, in a proceeding brought by the European Commission itself which believed that laws in Luxembourg violated the PWD.

According to the Directive (art. 3.10) a member state may guarantee posted workers in its territory other additional employment conditions, if they constitute public policy provisions. According to Luxembourg legislation a series of conditions are to be considered as public policy provisions which must be applicable to posted workers, these include: written contract, indexation of wages to cost of living, regulation of temporary and part-time work, respect of collective agreements. The Court has ruled in favour of the Commission, considering that the public policy exception is a derogation from the fundamental principle of freedom to provide services, and it must be interpreted strictly and cannot be determined unilaterally by a member state.

I would like to recall the controversy surrounding the so-called "country of origin principle" of not so long ago, which constituted the cornerstone of the first project of the Directive on Services in the internal market (Bolkestein Directive). That principle was dropped from the final text, as a result of trade union and social pressure although, as we reported at the time, the contrary principle was not established either, that is to say, that of the host country. Now we are finding that the idea of the "flag of convenience" may spread, through the back door, to all posted workers in

the very heart of the EU, that EU which supposedly has a "social model".

What do these judgements have to do with the case of the Basque Competition Commission? In all of these cases the freedom of the market (whether the freedom of establishment, or the free movement of services, in the three cited judgements or whether free competition in the case of the Competition Commission) override social rights and the freedom of unions (which includes collective bargaining and union action including the right to strike).

Anything that may limit economic freedoms, which the neo-liberal model believes to be "fundamental", is inadmissible, although these freedoms are dealt with in the same way as in the Laval and Viking cases or the case of the Basque Court of Competition regarding union action which is subject to maximum protection under national legislation (fundamental rights laid down in the constitutions) and it aims to defend European workers' rights which took many years to achieve. This legislation is considered to be harmful to market forces and, that is why, it is so sought-after. The supremacy of market forces on social rights is absolute. In the face of this situation the question is: Where does that leave social matters in Europe, where does it leave the Social Europe?



Eduardo Chagas

Secretario General de la Federación Europea de Trabajadores del Transporte(ETF)

La política europea del transporte, Un ataque a los derechos laborales

EDUARDO CHAGAS

Según los datos de la Comisión, el sector de transportes ocupa actualmente una posición importante en la UE y constituye un factor económico clave. Es una fuente enorme de empleo: el 5% del empleo directo en la UE y el 7% del producto interior bruto -PIB- de la UE. Sin embargo, no se da al sector la consideración de un servicio de interés público que se merece. El transporte de mercancías y pasajeros desempeña un papel cada vez mayor en la organización corriente de los mercados y de la economía mundial. La prevalencia de los sistemas de los stocks cero y de las entregas «just-in-time» o en flujo tendido exige que se cumplan estrictamente los plazos y horarios, y que cualquier disturbio- por insignificante que sea- pueda hacer tambalear todo el proceso. Estas nuevas formas organizativas conjugadas con la deslocalización de la producción a países cuya mano de obra es bien más barata vienen introduciendo vulnerabilidades antes desconocidas en el funcionamiento de las empresas que estas mismas empresas han de superar a toda costa.

El mercado no siempre se ha desarrollado propiciando el bien de los consumidores y la relación calidad precios no siempre ha estado a la altura de las promesas y, más aún, se observa una carencia de política social coherente que acompañe la construcción

nes de las estructuras de remuneración, recortes en las condiciones de trabajo, horarios de trabajo más flexibles, el deterioro de la representación colectiva de los trabajadores y, por último, relaciones laborales cada vez más flexibles e individuales.



del mercado interior. Por consiguiente, se pueden identificar tendencias negativas de los efectos de la liberalización que han impactado a los trabajadores. Pondremos de manifiesto, entre otros tantos, una disminución significativa de las plantillas, el abaratamiento del coste laboral mediante bajadas de los ingresos y modificacio-

Los trabajadores han pagado el precio de la reestructuración impuesta a los mercados del transporte pues las nuevas tecnologías han dado pie a nuevas modalidades laborales, al cierre y la emergencia de nuevas empresas, a nuevos métodos organizativos en el sector privado, al recorte del coste del personal y a despidos, a la precariza-

ción del trabajo y al aumento de sus formas atípicas, a la polivalencia laboral y a la desaparición de perfiles profesionales.

Bajo la presión de la liberalización, comercialización (liderada por la UE) y de iniciativas de privatización (que se nutren de un sinfín de alabanzas de nuestros gobiernos nacionales), el sector del transporte sufre una reestructuración económica sin precedente. Los grandes monopolios del sector público, más especialmente ferroviario, se convierten en empresas comerciales y, en algunos casos, son privatizados. La reestructuración conlleva una internacionalización rápida mediante fusiones (transfronterizas) y compra, quiebras, alianzas o acercamientos de empresas de abastecimiento que configuran verdaderos conglomerados empresariales- y así se le abona el terreno al sector privado que les va ganando a los suministradores del sector público.

Las nuevas formas de organización de los mercados exponen las empresas a nuevas vulnerabilidades, por tener una dependencia mayor del buen funcionamiento de los transportes. Por ello, son constantes las presiones que ejercen las empresas en las instituciones comunitarias para suprimir lo que llaman barreras al desarrollo, a saber los derechos sociales y sindicales.

Al hilo de estas presiones, la política de liberalización y desregulación de

los transportes se ha

impuesto a casi todos los sectores de la ETF. El transporte ferroviario de mercancías se liberalizó en 2007 y seguirá el mismo rumbo el de viajeros pese a la experiencia desastrosa de la privatización de los ferrocarriles británicos. La desregulación del transporte por carretera se sigue agravando al margen de la legislación vigente, buscando evitar que se organicen en alguna forma los trabajadores, propiciando la proliferación de conductores falsos autónomos. En la aviación civil, siguen en auge las aerolíneas de bajo coste que niegan los derechos sindicales de sus trabajadores, incluso el de asociación y de negociación colectiva, como es el caso de Ryanair. En los transportes marítimos, se discriminan a los trabajadores en base a su país de origen cuyo concepto permite que no se les apliquen las diversas directivas sociales de la UE y que, por tanto, se les traten como ciudadanos de segunda categoría. En el sector pesquero, la Comisión quiere promover un modelo que concentre el esfuerzo pesquero en unos cuantos grandes buques cuyas capturas serán «eficaces» y cuyas tripulaciones serán muy aminoradas.

La Comisión pretende que la liberalización pondrá término a los monopolios públicos lo que debería conllevar una mejora de los servicios y un abaratamiento de dichos servicios para los usuarios, pero lo que observamos a menudo hasta ahora es el reemplazo de estos monopolios por oligopolios con lo que se van perdiendo empleos, aumentando los precios que pagan los usuarios, mermando la calidad y la cantidad de los servicios prestados y, consecuentemente, se van gravando cada vez más los presupuestos nacionales.

Entre las propuestas de mayor gravedad que procedieron de la Comisión Europea, cabe destacar dos paquetes legislativos cuya finalidad era liberalizar todos los servicios portuarios y acabar con las organizaciones sindicales en los puertos. La ETF desarrolló conjuntamente con sus organizaciones afiliadas una amplia campaña de información y movilización que culminó con el rechazo por el Parlamento Europeo del texto y, ante un nuevo intento de imponerlo, un año después, una movilización de 10.000 trabajadores por las calles de Estrasburgo, en enero de 2006, forzó por segunda vez, que el Parlamento Europeo rechazara la propuesta de la Comisión.

La Directiva Bolkestein fue el ave de mal agüero, precursora de las Comunicaciones de la Comisión sobre la flexiseguridad y la «modernización» de las leyes laborales que apuntaban a ampliar a los Estados Miembros el debate sobre el sentido del recorte de los derechos, una mayor precarización de las relaciones laborales y la nivelación a la baja de las condiciones contractuales de todos los trabajadores. Otro debate de la Comisión que pone en riesgo nuestros avances, es la relación entre el derecho comunitario y el derecho internacional. Nos enfrentamos repetidamente al argumento de que por ser contrarios al derecho comunitario, no se pueden aplicar unos cuantos convenios internacionales vigentes aunque hayan sido ratificados por un amplio abanico de Estados Miembros de la UE. Y en este contexto, a que se apunta es más particularmente al Convenio 137 de la OIT sobre el trabajo portuario que estipula que los Estados deben tener un registro de trabajadores portuarios a quienes se le asegura un

Europako Batzordearen erabaki larrienetarik, aipatze-koak dira portuetako zerbitzuak liberalizatze-ko eta portuetako sindikatuen indargabetze-ko bi lege-proposamen multzo.

ingreso garantizado y la prioridad de acceso al trabajo en los puertos. La aprobación de este Convenio debía poner fin a las subastas de estibadores en los puertos y a toda la precariedad que conllevaba este sistema. La Comisión afirma que estas disposiciones convencionales infringen el Tratado de la UE, más especialmente, la libertad de prestar servicios en todo el espacio comunitario. La ETF estima muy inaceptable que los convenios internacionales, que no representan más que umbrales mínimos

Line, Laval/Vaxholm, Rüffert y ahora, más recientemente, de la Comisión contra Luxemburgo, nos preguntamos cómo algunos responsables sindicales pueden mantener una actitud pasiva, en el seno de organizaciones que se declaran «a la ofensiva»?

El caso Viking Line

La empresa finlandesa Viking Line es dueña de un buque llamado el Ferry Rosella que asegura el transporte entre Helsinki en Finlandia y Tallinn en Estonia. Es un ferry abanderado en

diciones muy rebajadas en relación con el anterior incluso si se planteaba la empresa negociarlo con un sindicato estonio.

Con el apoyo de la ITF a la que está afiliado el FSU- sindicato finlandés -, se amenazó llevar a cabo acciones en contra de esta empresa que ponía en tela de juicio un convenio (finlandés) cuya conformidad estaba garantizada por el artículo 13 de la Constitución finlandesa. En agosto de 2004, la empresa Viking procesó ante el tribunal comercial británico de Londres a

ambas organizaciones, ITF y FSU, por haber fomentado acciones en contra del cambio de abanderamiento del ferry. La empresa pretendió que esta actitud trababa y contravenía el derecho fundamental de establecimiento y la libertad de prestación de servicios. Si bien es verdad que el tribunal comercial le dio razón a la empresa, el tribu-



aguantables, se traten con la misma lógica ciega de las leyes del mercado a que la Comisión quiere sujetarlo todo.

Finalmente, las decisiones y fallos pronunciados por el Tribunal de Justicia Europeo, deberían ser, a nuestro parecer, la gota de agua - bien fría -, el toque de campanas que obligue el movimiento sindical europeo a despertar y a pegar el grito bien fuerte de «¡BASTA!».

Y con todo, con el contenido de los fallos del Tribunal en los casos Viking

Finlandia con tripulantes mezclados entre finlandeses que representan la mayoría y otros. Los tripulantes finlandeses tienen un convenio colectivo negociado por el sindicato marítimo finlandés, FSU. La empresa decidió desabanderar su ferry en Finlandia y reabanderarlo en Estonia pero manteniendo los mismos viajes en las mismas rutas. Este cambio le debía permitir a la compañía Viking Line sustituir a sus tripulantes por trabajadores de Estonia que habrían sido protegidos por un convenio estonio con con-

diciones de apelación juzgó, en noviembre de 2005, que el caso planteaba cuestiones de derecho comunitario bastante complejas que merecían someterse al Tribunal de Justicia Europeo. En su fallo del 11 de diciembre de 2007, el Tribunal de Justicia Europeo reconoció que el derecho de huelga está garantizado en el derecho internacional y el derecho comunitario pero puntualizó asimismo que las acciones sindicales han de ser proporcionadas a lo que está en juego en el conflicto, pretendiendo el Tribunal

Onartezina da langileak aintzat hartzen ez dituen Europaren eraikuntza, justizia sozialik gabea

limitar de esta manera este derecho sindical a una evaluación arbitraria que se haría caso por caso. Esto lleva un nombre, se llama «inje-

rencia en el ejercicio de un derecho fundamental e inalienable» que han conquistado los trabajadores a lo largo de muchísimos años de lucha.

Este fallo ya ha dado pie a que en casos de conflictos nacionales, como el de la British Airways, las empresas amenacen con procesar a los sindicatos que convoquen huelgas en aras a conseguir el reembolso de los perjuicios financieros que les causen tales acciones cuando estén consideradas «desproporcionadas».

Concluimos que el derecho de huelga sigue siendo actualmente un derecho fundamental pero no a la par y con el mismo valor que las reglas sobre la libertad de circulación en la Unión Europea. No obstante, todos los Estados Miembros han ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo- OIT- y del Consejo de Europa que garantizan la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva y de huelga. Este fallo del Tribunal de Justicia Europeo pone en tela de juicio estas normas mínimas y la autonomía sindical y de cara a esta situación, los trabajadores no pueden seguir callándose.

No podemos aceptar que la estrategia patronal de utilizar la libertad de circulación como pretexto para introducir prácticas de dumping social resulte en que los sindicatos terminen debiendo justificar ante el tribunal las acciones que desarrollan en contra de tales prácticas. Otro fallo anunciado en Luxemburgo la semana pasada relativo a la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacionales es otro ejemplo más de la desigualdad de tratamiento que abre la ventana para que entre la Directiva Bolkestein cuando se había asegurado en su tiempo que saliera por la puerta..

Las Respuestas Sindicales

Prevalece en muchas organizaciones nacionales la idea de que las organizaciones europeas, sindicales o de otra índole, no son más que estructuras burocráticas que viven del presupuesto comunitario, sin autonomía, incapaces de afirmar su independencia cara a las instituciones que las financian.

En lo que respecta a la ETF, créanme, nuestra financiación se alimenta exclusivamente de las cotizaciones de nuestros miembros, y viene complementada por una contribución anual de la ITF. Es para nosotros una regla de oro. Esta regla no nos impide solicitar fondos comunitarios para proyectos específicos y puntuales. Pero en ningún momento, aceptaríamos ser rehenes de una financiación externa.

Asimismo consideramos prioritario el potenciamiento de nuestras organizaciones miembros: somos una federación de sindicatos cuya fuerza se arraiga en los miembros. Valoramos ante todo la discusión colectiva como forma de decisión de las estrategias del momento, que se enmarcan en las grandes prioridades generales definidas en los Congresos. Cuando se decide que el eslogan y lema del próximo Congreso será «Sindicatos más fuertes para un transporte sostenible», lo que queremos plasmar es que la nuestra prioridad será la de una creciente afirmación ante las instituciones, los gobiernos y la patronal. La correlación de fuerzas con nuestros interlocutores será determinante para afianzar nuestras posibilidades de éxito.

La ETF intenta jugar un papel activo en el seno de la Confederación Europea de Sindicatos. A este nivel también, la diversidad de las perspectivas sindicales es tangible y, a menudo, nos estamos enfrentando a una pasividad y falta de determinación de una mayoría que resultan incomprensibles. La actitud inconformista que la ETF, junto con otras organizaciones, entre los que se incluye ELA, ha contribuido a que cada vez más organizaciones tengan un discurso que no sigue la norma políticamente correcta.

Ya lo hemos dicho, estamos viviendo un momento en que los derechos laborales están tan claramente en peligro que se impone por parte de la CES una determinación mucho más fuerte para dar a entender un mensaje claro y fuerte que se exprese en nombre de todo el movimiento sindical europeo: la construcción europea no se podrá hacer sin el respeto a los trabajadores, sin mayor justicia social... y no todo el contrario como lo estamos viendo.

Tinko erantzun behar dugu sindikatuok

EDUARDO CHAGAS

Europako Garraio Federazioko Lagileen (ETF) idazkari nagusia

Garrantzi handia du gaur egun garraioaren sektoreak EBn: eragile ekonomiko nagusietakoa dugu, eta gero eta esku-hartze nabarmenagoa du merkatuen antolakuntza arruntean eta munduko ekonomian. Merkatuen antolakuntza-era berriek arrisku berriak dakarzkiete enpresei, gero eta gehiago baitaude garraioaren funtzio-namenduaren mende. Hori dela eta, etengabeko presioa egiten diete enpresek EBko erakundeei «garapenaren aurkako hesiak» deritzenak ken ditzaten, hau da, eskubide sozialak eta sindikalak. Presio horiek direla medio, ETFko sektore ia guztietan nagusitu da garraioaren liberalizazio-eta desarautze-politika.

Batzordeak dioenez, liberalizazioak akabaraziko ditu monopolio publikoak eta, horri esker, hobetu eta merkatu egingo dira zerbitzuak. Baina oso bestelako kontua ari da gertatzen: monopolioen orde, oligopolioak ari dira nagusitzen. Prozesu hori dela medio, enplegua galtzen ari da, igozten ari dira erabiltzaileek ordaintzen dituzten prezioak, murrizten ari da zerbitzuen kalitatea eta kantitatea, eta, horren eraginez, gero eta zulo handiagoak dituzte nazioetako aurrekontuek.

Merkatua ez da beti garatu izan kontsumitzaileen onerako, eta prezio-kalitatea erlazioa ere ez da beti egon izan agindutakoaren neurrira. Are okerrago: ez da egon politika sozial koherenterik, barne-merkatuaren erai-kuntzarekin bat datorrenik. Hori dela eta, liberalizazioaren ondorio negatiboak, langileen kalterakoak, ikusten dira jada. Langileak ari dira ordaintzen, izan ere, garraio-sektoreko merkatuen berregituraketa, teknologia berriek bestelako lan-modalitate batzuk ekarri baitituzte, enpresa batzuen ixtea eta beste batzuen sortzea, antolakuntza-metodo berriak sektore pribatuan, pertsonal-kostuen murrizketa eta langileen kaleratzea, enpleguaren prekarizazioa eta ohiz kanpoko lan-eren ugaltzea, balio-aniztasun laborala eta bokazioak bultzatutako lanbideen ezkatzea.

Europako Batzordearen erabaki larrietatik, aipatzekoak dira portuetako zerbitzuak liberalizatzeko eta portuetako sindikatuak indargabetzeko bi lege-proposamen multzo. ETFk eta afiliatu dituen erakundeek informazio- eta mobilizazio-kanpaina zabala egin zuten; horri esker, atzera botatzuen testua Europako Parlamentuak. Hura berriz aurrera ateratzen saiatu zirenez, 10.000 langile elkartu ziren Strasburgoko kaleetan 2006ko urtarrean, eta bigarrenkoz bota behar izan zuen atzera Europako Parlamentuak Batzordearen proposamena.

Adur txarreko neurria izan zen Bolkestein Direktiba, Batzordeak flex-security deritzonaz eta “lege laboralen modernizazioaz” plazaratutako jakinarazpenen aitzindari. Jakinarazpenen xedea zen EBko estatuetara hedatzea eskubide-murrizketari, lan-harremanen prekarizazioari eta langileen kontratazio-maila behetik berdintzeari buruzko eztabaida. EBko zuzenbidearen eta nazioartekoaren arteko lotura da langileen lorpenak arriskuan jartzen dituen Batzordearen beste eztabaida bat. Azkenik, Europako sindikatuok zutitu eta ‘ASKI DA!’ ozen oihukatzeraz bultzatu behar gintuzkete Europako Justizia Auzitegiaren ebazpen eta epaiek, eskubide eta askatasun sindikalen aurkako eraso gero eta larriagoak salatzeraz. Alde horretatik, lanerako gogotsu dago ETF, ez baikaude inondik ere ados ebazpen horiekin, eta bat gatz ELAren jarrerarekin. Ez dugu inolaz ere onartu behar patronalaren estrategia, hots, zirkulazio-askatasuna aitzakiatzat erabiltzea dumping soziala ezartzeko, eta are gutxiago sindikatuok Auzitegiaren aurrean jarduera horren aurkako ekimenak justifikatzen aritu beharra. Luxemburgotik iragarri duten beste direktiba batek ere —nazioz haraindiko zerbitzuak emateko langileen lekualdatzeari buruzkoa— atea zabalik uzten dio Bolkestein Direktibaren aplikazioari, bere garaian hura balio-gabetzea lortu zen arren. Hain daude arriskuan eskubide laboralak gaur egun, ezen mezu argi hau zabaldu behar dugu sindikatuok, Europako mugimendu sindikal osoaren izenean: onartezina da langileak aintzat hartzen ez dituen Europaren eraikuntza, justizia sozialik gabea.

Eduardo Chagas

A clear response on the part of the unions is needed

Los trabajadores han pagado el precio de la reestructuración impuesta a los mercados del transporte pues las nuevas tecnologías han dado pie a nuevas modalidades laborales, ... a la precarización del trabajo...



EDUARDO CHAGAS

General Secretary of the European Transport Workers' Federation (ETF)

The transport sector currently holds an important position in the EU, is a key economic factor and plays an increasingly important role in the everyday organization of the markets and world economy. The new ways of organization of the markets is exposing companies to new vulnerabilities, for having to depend increasingly on the good running of transport services. Consequently, companies exert constant pressure on Community institutions in order to remove what they call obstacles to development, that is, social and union rights. As a result of these pressures, the policy of liberalisation and deregulation of transport has been imposed on almost all sectors of the ETF.

The Commission hopes that liberalisation will put an end to public monopolies which should entail an improvement in services and lower costs for users, but what has often been seen is the replacement of these monopolies by oligopolies and as a result of this process, jobs are lost, prices to users rise, affecting quality and the amount services provided, and consequently national budgets are increase more and more.

The market has not always developed for the good of consumers and the price-quality relationship has not always met expectations and, furthermore, there has been a lack of a coherent social policy with the building of the internal market. Therefore, negative trends can be seen to result from liberalisation, which have affected workers. Workers have paid the price of the re-structuring imposed on the transport markets as new technology has given rise to

new forms of work, to the closing down and emergence of new companies, to new organizational methods in the private sector, to the cutting of labour costs and to job losses, to job insecurity, to the rise in atypical types of jobs, to employment versatility and to the disappearance of certain vocations.

Two legislative proposals stand out from the most serious proposals put forward by the European Commission, and these aimed to liberalize all the port services and do away with trade unions at the ports. The ETF developed jointly with its affiliated organizations a wide-ranging information and action campaign which led to the European Parliament rejecting the proposal and, when a new attempt to impose it occurred one year later, 10,000 workers took to the streets of Strasbourg in January 2006, forcing for a second time the European Parliament to reject the Commission's proposal. The Bolkestein Directive was the bird of ill omen, a precursor to the Commission's communications on flexisecurity and the "modernization of the labour laws" which indicated that the debate would extend to Member States on the direction of the loss of rights, increased insecurity in labour relations and worsening employment conditions of all workers. Another debate in the Commission threatening our progress is the relationship between the Community law and international law.



Finally, the decisions and judgements of the European Court of Justice, should be seen, in our opinion, as the very last straw, the alarm that forces the European trade union movement to wake up and shout "ENOUGH" to the growing number of attacks on union rights and freedom. The ETF wishes to take an active role, from an anti-conformist stance, which we share with the ELA. We cannot accept that the employers' strategy to use the free movement of workers as a pretext for social dumping practices, results in the unions having to justify their actions against these practices before the European Court. Another judgement announced in Luxembourg, regarding the application of the Posted Workers Directive

in the framework of providing cross-border services is another example of unequal treatment which opens the door to the Bolkestein Directive, when we thought that the door had been closed on it. We are going through a time in which employment

rights are so clearly threatened that union organizations must be determined to give a clear message, on behalf of the whole European trade union movement, that Europe cannot be built without respecting workers and without greater social justice.

Two legislative proposals stand out from the most serious proposals put forward by the European Commission, and these aimed to liberalize all the port services and do away with trade unions at the ports.

Iñaki Lasagabaster

Catedrático de Derecho Administrativo. Universidad del País Vasco.

Derechos sociales y libertad de empresa

El tribunal Vasco de defensa de la competencia

IÑAKI LASAGABASTER

Los derechos de las personas no son ilimitados, por definición y pueden tener fricciones entre ellos, ya que el ejercicio de un derecho puede afectar a otro, pudiendo encontrar encontrar sus límites en la protección de otros bienes jurídicos. Cuando se limitan para proteger otros bienes públicos no hay que perder de vista el principio de proporcionalidad, analizando sus consecuencias. Si se limitan derechos para proteger la libre competencia, habrá que considerar qué consecuencias tienen esas limitaciones en los derechos y a su vez si se está protegiendo realmente la libre competencia de todos los mercados o solamente de algunos.

El alcance de la libertad sindical

La libertad sindical es un derecho fundamental que tiene el máximo rango jurídico. Como se ha reconocido por diferentes sentencias judiciales; la libertad sindical no comprende solamente el derecho a fundar sindicatos y a ser, o no, miembro de los mismos. La libertad sindical comprende también el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores. En suma a llevar a cabo todos aquellos medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que el ordenamiento jurídico les atribuye, entre las que está la negociación colectiva. La negociación colectiva puede entenderse como parte del derecho a la libertad sindical o como un elemento de la misma que no tendría la protección que el derecho a crear sindicatos o a sindicarse tienen. Cuando se da una efectiva y directa lesión o vulneración del derecho a la negociación colectiva, eliminándose o desconociéndose de manera

radical ese derecho a la negociación y a la autonomía colectiva, en la medida en que afecte e incide en la libertad sindical, vulnerarían ese derecho a la libertad sindical, por lo que ese derecho tiene el máximo rango en el ordenamiento jurídico. También se ha señalado que cuando se niegue, obstaculice o desvirtúe el ejercicio de la facultad negociadora de los sindicatos, esa conducta puede implicar una violación del derecho a la libertad sindical.



La libertad de empresa

La libertad de empresa también está protegida por el ordenamiento jurídico. Dentro de esa idea de libertad de empresa está la defensa de la competencia. Cuando los tribunales han analizado el significado de esta categoría han establecido que la libertad de empresa exige la realización de algunas actuaciones necesarias para evitar prácticas que puedan dañar o afectar seriamente a algo tan importante en la economía de mercado como es la competencia entre las empresas, constituyendo la defensa de esa competencia no una restricción de la libertad de empresa y de la economía de mercado sino una defensa de esa libertad de empresa y de esa economía de mercado, que en otro caso se verían amenazadas por el juego incontrolado de las tendencias naturales del mismo. De estas consideraciones generales, al considerar si los horarios comerciales entran dentro de esta libertad de empresa y en qué medida, vemos que los tribunales han señalado que la libertad de horarios no constituye un desarrollo de la libertad de empresa. La libertad de empresa solamente exige que el ordenamiento jurídico garantice el inicio y el mantenimiento de la actividad de las empresas, no dándose limitaciones irracionales, desproporcionadas o arbitrarias que puedan impedir o menoscabar de manera importante la actividad. Esto quiere decir que los horarios comerciales pueden someterse a una regulación justificada que no impida el mantenimiento de la actividad empresarial y que no sean los horarios irracionales, desproporcionados o arbitrarios. Queda claro que de la libertad de empresa no se deriva una libertad de apertura y de cierre de locales comerciales a la hora y el momento que se estime oportuno por lo que es legiti-

mo establecer aquellas limitaciones que el ordenamiento jurídico, o convencional, entienda oportunas en relación con la apertura de los locales comerciales. En ejercicio de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva, nada impide un acuerdo entre trabajadores y empresarios para establecer los horarios de apertura y cierre en el sector.

Horarios comerciales, libertad sindical, libertad de empresa y libre competencia

En este contexto debe analizarse la actuación del Servicio Vasco de Defensa de la Competencia, que instruye una información reservada, para lo que se dirige a algunos sindicatos solicitándoles extensa y detallada información sobre su actividad sindical en relación con la apertura en domingos y festivos.

El derecho a la libertad sindical incluye el derecho a la negociación colectiva. Esta negociación colectiva se expresa especialmente en la determinación de las condiciones de trabajo, en las que hay que incluir la determinación de los horarios y demás características de la jornada de trabajo. La negociación de los turnos de trabajo o la apertura en festivo entran plenamente dentro de la autonomía de la negociación colectiva. Solamente podría negarse la posibilidad de esta negociación si fuera contraria a otras previsiones del ordenamiento jurídico. La Ley 1/2004 establece un número mínimo y máximo de días festivos en los que es posible abrir los comercios. Si la negociación colectiva lleva a un acuerdo de no apertura de los comercios los días festivos, ese acuerdo sería perfectamente legal y no podría achacársele ninguna contradicción con las disposiciones de la Ley.

Si la negociación colectiva es un derecho del máximo rango en el ordenamiento jurídico y esa negociación no es contraria a ninguna disposición legal en vigor, la siguiente cuestión a suscitar será la relación entre esa negociación colectiva de los horarios comerciales y la libre competencia.

Como ya se ha señalado, la libre competencia forma parte de la libertad de empresa. La determinación de los horarios comerciales no puede interpretarse que forma parte de esa libertad que solamente debe garantizar el inicio y el mantenimiento de las empresas. Obviamente sería contrario a la libertad de empresa establecer limitaciones irracionales, desproporcionadas o arbitrarias que puedan impedir o menoscabar la actividad empresarial. El cierre de los locales comerciales en festivo no forma parte de la libertad de empresa y tampoco es una medida irracional, desproporcionada o arbitraria.

No es una medida irracional porque así ha sido hasta ahora y así lo es en la mayor de los Estados europeos. No hay ninguna razón para decir que la prohibición de abrir en festivo sea desproporcionada. Hasta ahora ha sido así y no provoca ninguna limitación de otros derechos o la afectación a un bien jurídico como la libre competencia. Por otra parte se garantiza el mismo día festivo a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas comerciales.

Tampoco es desproporcionada o arbitraria una negociación dirigida al cierre los días festivos. Si hasta ahora se ha dado el cierre de los locales comerciales los días festivos, la irracionalidad, desproporción o arbitrariedad de esta práctica tendría que demostrarla quien la afirma.

Solamente en el caso de que ese cierre se demostrase que incurre en algunas de estas características sería posible afirmar que una medida de ese tipo es contraria a la libertad de empresa.

Al hablar de libertad de horarios se olvidan interesadamente las diferentes consecuencias que esta libertad tiene según el sector o el tamaño de los establecimientos. Los propios responsables del Gobierno Vasco en la materia han manifestado que la actividad comercial en festivo beneficia a las grandes superficies, perjudicando a los pequeños establecimientos.

Llama la atención en este sentido que no se diga nada desde la perspectiva de la libre competencia de los efectos que la libertad de horarios comerciales tiene en el pequeño comercio. Si bien la propia existencia de las grandes superficies permite ofrecer algunos productos a precios más baratos que en los establecimientos pequeños, nada se dice sobre los problemas de traslado a esas grandes superficies, que para los consumidores también es un elemento de competitividad a tener en cuenta. Es difícil valorar la competitividad solamente desde la perspectiva del precio del producto, ya que se olvidan otros componentes como la necesidad de traslados, el tiempo invertido y el costo del traslado, las consecuencias ambientales, que también son otro componente de la competitividad. La introducción de la libre competencia como elemento modulador fundamental del

contenido de las relaciones laborales constituye un ataque a la libertad sindical porque: a) excluye de la negociación colectiva un componente fundamental como es la jornada laboral, b) esta exclusión reduce sustancialmente el campo de la negociación colectiva y en consecuencia de la libertad sindical y c) abre la vía a la reducción del campo de intervención de la negociación colectiva que en el futuro podrá dar lugar a otras invasiones a través de nuevos mecanismos o de una reinterpretación de los existentes.

Constituiría una limitación jurídicamente insostenible reducir el alcance de un derecho fundamental mediante la aplicación de un mero principio, porque se trata de la relación entre un derecho, la libertad sindical, que tiene la máxima protección del ordenamiento jurídico y un principio, la libre competencia, que ni siquiera puede entenderse incluido o formando parte del derecho a la libertad de empresa. La limitación es de tal calibre que resulta difícilmente controlable porque, por concepto, la negociación de las condiciones de trabajo afecta a la libre competencia, ya que se trata de determinar el costo de uno de los factores de la producción. De esta forma todos los contenidos propios de la negociación colectiva inciden en la libre competencia, lo que convierte a la libre competencia en un instrumento capaz de introducirse en todos los ámbitos propios de aquella, lo que llevaría a un proceso de reducción del ámbito de intervención de la negociación colectiva que provocaría la negación misma de la libertad sindical.

Introducir la libre competencia como modulador de la negociación colectiva, excluye un componente esencial de esta, como en la jornada laboral y limita la libertad sindical.

La solicitud de información remitida a las centrales sindicales no respeta las exigencias legales que necesariamente debería cumplir. En primer lugar pierde de vista la necesidad de distinguir si se trata de una actividad sindical protegida por la libertad sindical o si se trata de una actividad realizada por el sindicato pero ajena a esa libertad.

La información solicitada debe de hacerse de forma justificada y sin incurrir en exceso, tal como han señalado los tribunales. No parece que este sea el caso, ya que se pide información sobre reuniones, contactos formales o informales, informaciones orales o escritas, información de conocimiento público como los convenios laborales ya existentes, descripción y justificación jurídica de la actividad sindical relacionada con el cierre en festivos de las grandes superficies, entre otras. La información solicitada afecta a la actividad sindical más propia, llegando al absurdo de solicitar la justificación legal de esa actividad sindical, en una

lectura al revés del principio de presunción de inocencia. Se está solicitando la demostración de que el sindicato actúa legalmente, para lo que debe aportar información sobre su actividad y la cobertura jurídica de la que esa actividad dispone.

A modo de reflexión final

La negociación colectiva forma parte de la libertad sindical, que es concebida como un derecho fundamental del máximo rango e importancia en el ordenamiento jurídico. La negociación colectiva comprende la negociación de los horarios y jornada laboral.

La eliminación de este componente de la negociación colectiva reduce su alcance de tal manera que pone en cuestión la propia existencia de la negociación colectiva y por tanto de la propia libertad sindical. El legislador debe intervenir para garantizar unas condiciones laborales mínimas para las personas, de forma que se asegure el derecho a vivir dignamente. Más allá de esa determinación, la intervención del legislador no puede ir dirigida a la reducción de esas condiciones ni a la adopción de decisiones que condicionen la libertad sindical.

La libertad de empresa no incluye la libertad de horarios comerciales. En virtud de la libertad de empresa no se puede pretender tener una libertad absoluta para establecer los horarios que se deseen. Los horarios comerciales tienen como finalidad satisfacer a los consumidores y usuarios, los derechos de los trabajadores y el beneficio empresarial.

La libertad sindical tiene un estatus cualificado como derecho, que no puede verse limitado por la libertad de empresa, ni por la libre competencia. Solamente en el caso de que la libertad de empresa se viera negada procedería poner límites a la libertad sindical. El cierre en festivos

es una continuación de una práctica inveterada, cuya existencia no pone en cuestión la libertad de empresa. Afirmar de manera plana y sin justificación la libre competencia para reducir derechos de libertad sindical no tiene justificación legal, constituyendo una forma de interpretación del derecho arbitraria.

La libertad sindical no protege todo tipo de actividades, sino las que sean actividad sindical propiamente. Si en la negociación colectiva se negocian los precios de un producto o servicio para los consumidores se trataría de una actividad no protegida por la libertad sindical. Pero si las decisiones sindicales entran dentro de la libertad sindical, no se pueden condicionar en nombre de la libre competencia.

Negociar el cierre de los comercios los días festivos es una actividad sindical plena, constitutiva de un componente fundamental de la negociación colectiva. Si se eliminase este componente de la negociación colectiva se pondría en cuestión la negociación colectiva en sí misma y en consecuencia la libertad sindical. Llama la atención que al aplicarse los principios de la libre competencia se olviden las consecuencias que su aplicación produce en el pequeño comercio y los pequeños productores, en el transporte y la movilidad. La libre competencia no puede convertirse en el vector fundamental de dirección de la sociedad ya que contempla a esta última desde una perspectiva parcial y reduccionista, ajena a otros principios de organización de la sociedad, en este caso a la libertad sindical, entre otros.



Using free competition

to limit freedom of association is an arbitrary interpretation of the law

INAKI LASAGABASTER

*Professor of Administrative Law
University of the Basque Country*

Collective bargaining is part of freedom of association; something considered to be a fundamental right of the utmost importance within the legal system. Collective bargaining encompasses negotiating working hours and shifts. Eliminating this aspect of collective bargaining would diminish the scope of negotiations to an extent that the very existence of collective bargaining, and likewise freedom of association, would be put into question.

Legislators should intervene to guarantee minimum labour conditions; ensuring the right to live with dignity. Beyond this resolve, legislators can not intervene in a way that worsens conditions, nor adopt any decisions that may compromise freedom of association.

Freedom to conduct business does not include liberalisation of opening hours. Operating under the freedom to conduct business, one can not expect complete liberty to establish any opening hours desired. Opening hours are intended to satisfy: consumers and customers; the rights of workers and company interests.

Freedom of association is considered a right, and it can not be deemed limited by freedom to conduct business or by free competition.

Freedom of association may be limited only in cases where freedom to conduct business is clearly denied. Closing for holidays is a continuation of a deep-rooted practice that does not challenge freedom to conduct business.

There is no legal justification in declaring free competition in order to diminish the rights of freedom of association. To do so would be an arbitrary interpretation of the law. Freedom of association does not protect all activities; only those organised by the union. If during collective bargaining an agreement is reached concerning the price of a pro-

duct or consumer service, that negotiation would not be protected by freedom of association. However, if collective decisions are within the freedom of association, they can not be compromised in the name of free competition.

Negotiating holiday closures is a clear-cut union activity as well as a fundamental part of collective bargaining. Eliminating this aspect of collective bargaining would undermine the whole process, thereby putting into question freedom of association itself.



Negotiating holiday closures is a clear-cut union activity as well as a fundamental part of collective bargaining.

Sam Hägglund

European Federation of Building and Woodworkers

«The European Court of Justice establishes that the right of free movement of services is more important than the right to strike»

SAM HÄGGLUND

When the Laval Case judgment was given in December, I must admit I was shocked. I had taken part in the 1990s in the lobby campaign for the Posting of Workers Directive, and I knew what the directive was supposed to mean. It was supposed to be a directive about the protection of workers, and now the Court had turned its meaning upside-down.

The Posting of Workers Directive has since it was adopted in 1996 been considered the greatest achievement in terms of trade union lobbying at EU level, but now it had been tur-

ned into a weapon against us. To use a football metaphor, it felt like if you have a star player in your team, and in the middle of the game you find out that he had been recruited for the opponent team, starting to score own-goals.

By these judgments: the Laval, Ruffert and Luxembourg Cases, the European Court of Justice has embarked on a fundamental reinterpretation of the Posting of Workers Directive. They have struck down on three specific national models, Sweden, Germany and Luxembourg, but they have also - by their way of interpreting the Posting of Workers

Directive - transformed the Directive from an instrument laying down minimum requirements into a regulation to restrict the possible courses of actions to ensure equal pay for equal work. In other words, they have turned a minimum harmonization directive into a maximum harmonization one. You could add here as well, that the judgments should have been surprising also from the point of view of the respective Advocate Generals, since their reasoning in the proposed opinions is also reversed in the judgment. In the Laval judgment, the Court states that Article 3.7 in the Posting Directive «cannot be interpreted as allowing the host Member State to make the provision of services in its territory conditional on the observance of terms and conditions of employment which go beyond the mandatory rules for minimum protection.» This means that the minimum protection is at the same time a maximum protection.

Another surprising thing with these judgments is that the ECJ seems to have interpreted the Treaty - article 49 about the free movement of services - in the light of their interpretation of the Posting of Workers Directive, establishing a hierarchy where e.g the right to strike is sta-



ted to be a fundamental right, but not as fundamental as the right of free movement of services. The natural thing would have been the reverse, interpreting the Posting of Workers Directive in the light of the Treaty, e.g. the article about equal treatment.

In the Laval judgments the Court finds that collective action cannot be justified to protect workers, because there is a lack of provisions in Sweden making wage levels totally foreseeable to foreign contractors, and that Sweden does not have a legally binding system for minimum wages. There are at least three reasons why this conclusion of the Court is strange. Firstly, the Community law does not require Member States to introduce legal minimum wages or declare collective agreements generally applicable. This follows explicitly from Article 3.8 in the Directive and from the common declaration the Council and the Commission gave on the enactment of the Posting of workers Directive.

In the Laval judgments the Court finds that collective action cannot be justified to protect workers.

Secondly, the demand that wages should be 100 % foreseeable is strange and contradictory to other EU initiatives to make labour markets more flexible. The Advocate General Mengozzi explained this correctly in his Opinion that the «lack of foreseeability is inherent in a system of collective employment relations which is based on and favours negotiation between both sides of industry and

therefore contractual freedom rather than intervention by the national legislature.

Thirdly, the requirement to introduce some form of minimum wages, and the prohibition against demanding anything above minimum levels, means that the principle of equal pay for equal work can not be upheld. One of the remarkable conclusions of the Laval judgment is that the fundamental right to strike is limited by the Posting of Workers Directive, which has in effect been given horizontal direct effect.

In the Ruffert Case, the European Court of Justice goes even further. The judgment narrows down the already restrictive interpretation of the Posting of Workers Directive made in the Laval Case judgment.

The fifth recital of the Directive states one of the purposes as promoting «a climate of fair competition and measures guaranteeing respect for the rights of workers». In Ruffert, however, the Court only insists on the fact that the directive «seeks in particular to bring about the freedom to provide services, which is one of the fundamental freedoms guaranteed by the Treaty».

It is therefore questionable if it can be maintained that «the Directive pursues a twofold aim of providing minimum protection for posted workers and equal treatment as between service providers and domestic undertakings in similar circumstances. Those two requirements must be pursued concurrently» as Advocate General Mengozzi contended in his opinion in Laval.

Secondly, the Ruffert Case judgment narrows down the freedom of choice for the Member States. In the Laval judgment, the Court noted that

Member States are free to choose a system at the national level, which is not expressly mentioned among those provided for in the directive.

In the Ruffert Case, however, the Court seems to have further narrowed down the margin of appreciation of the Member States, by adopting a strictly formalistic approach and limiting its examination to whether the rate of pay at issue was fixed in accordance with «one of the procedures» provided for in the Posting of Workers Directive.

Contrary to its Advocate General, the Court held that Article 3(8) in the Directive is applicable only where there is no system for declaring collective agreements to be of universal application, which is not the case in the Federal Republic of Germany. In other words, since the system of national general applicability exists in Germany, minimum requirements could not be laid down on regional basis.

In the Ruffert Case, the Court also confirmed its surprising reading of Article 3(7) of the Posting of Workers Directive from the Laval Case, turning a minimum harmonization Directive into maximum harmonization as regards the conditions, which can be imposed on a service provider from another Member State.

Relying on its judgment in Laval, the Court rejected the interpretations of Advocate Generals and confirmed that Article 3(7) doesn't allow for demands which go beyond the mandatory rules for minimum protection. If they would do that, it would mean, according to the Court, that the directive would be «deprived of its effectiveness», namely to bring about the freedom to provide services.

Thirdly, the Ruffert Case judgment has restricted the right to use social clauses in public procurement. Advocate General Bot pointed out in his Opinion that the possibility of integrating social requirements into public procurement contracts has already been recognised by the Court and is now enshrined in Directive 2004/18 on public procurement. From the ECJ's judgment in the Ruffert Case it follows that such social considerations cannot any longer be upheld as regards service providers from other Member States, in so far as such social considerations include terms and conditions of employment which go beyond the mandatory rules for minimum protection. The Luxembourg judgment, finally, puts the social model in another Member State for trial. Here the European Court of Justice continues on the path of reinterpretation of the Posting of Workers Directive, concentrating this time on Article 3.10 in the Directive and the possibility to extend the requirements for foreign undertaking if the requirements are considered to be part of the so called «ordre public».

In the judgment, the Court makes a very narrow interpretation of what is allowed to include in the «ordre public», i.e. what minimum conditions are allowed to request from foreign undertakings. In fact, the reasoning by the Court denies the very notion of what the French call «ordre public social» and makes the whole article 3.10 pointless.

Noticeable in the Luxembourg judgment is also that the Court introduces a new judicial review in the sense that it states that to justify a derogation from the principle of freedom to provide services must be «accompanied

by appropriate evidence» or by an «analysis of the expediency and proportionality» of the restricted measure adopted by the State. The «burden of proof» is on the Member State that wishes to extend their legislation also to temporarily working foreign workers. Why there should be a need to «prove» the fact that it is necessary to have a legislation that secures equal conditions for equal work, is not easy to understand.

Another remarkable feature in the Luxembourg judgment is that it introduces a «light-version» of the country-of-origin principle in the sense that they state that labour law is a matter for the authorities in the country-of-origin, and the state in which the work is carried out cannot therefore carry out any supplementary control, since this would dissuade undertakings from exercising their freedom to provide services.

It is clear that there is a political in these judgments, pointing out the neo-liberal stance that the ECJ has taken. It is difficult to envisage the Laval/Ruffert/Luxembourg judgments with the composition of ECJ before the enlargement.

And it is clear that the No in the Irish referendum has a link to the judgments. We have learned from our Irish affiliates that the judgments featured in every major debate leading up to the referendum. Our affiliates demanded commitments from the Irish governments to secure collective agreements, but didn't get any commitments. As a result, they did not support the Yes-campaign.

And it is not possible to circumvent the Irish No. Technically speaking, the Lisbon Treaty is dead, and if the Commission pretends otherwise, it



shows a lack of respect for democracy. From the side of the trade union movement, we have to use this opportunity, this turmoil after the Irish No, to try to get amendments in the Treaty that would restore social and trade union rights. And I see it also necessary to work for a revision of the Posting of Workers Directive. With the meaning it has been given by the ECJ, it is of no use for us. I think that the restrictions in the right to strike that I have heard from you today shows that it is necessary to fight against the neo-liberal tendencies on many levels, on regional and national level as well as on European level. We cannot support a European system of regulations that puts the four freedoms of the Internal Market on a higher level than fundamental social and trade union rights.

... el TEJ parece haber interpretado el Tratado, estableciendo una jerarquía en la que se afirma el derecho de huelga como derecho fundamental, pero no tan fundamental como el derecho de libre circulación de servicios.

Se ponen las libertades del mercado por encima de los derechos fundamentales sociales y sindicales



SAM HÄGGLUND

Secretario General de la federación Europea de la Construcción y la Madera

La directiva sobre trabajadores desplazados ha sido considerada, desde que fue adoptada en 1996, el mayor logro en términos de lobbying sindical en el ámbito de la UE, pero ahora el Tribunal Europeo de Justicia (TEJ) le ha dado la vuelta, transformándola en un arma contra nosotros. Con las sentencias sobre los casos Laval, Rüffert y Luxemburgo, el TEJ ha emprendido una reinterpretación sustancial de la directiva de trabajadores desplazados, que pasa de ser un instrumento que establece exigencias mínimas, a una regulación que restringe las posibles acciones para garantizar que se pague el mismo salario por trabajos similares. En otras palabras, han convertido una directiva de armonización de mínimos en una de máximos.

En la sentencia Laval, el tribunal establece que el artículo 3.7 de la Directiva «no puede ser interpretado de manera que permita al estado que acoge a los trabajadores condicionar la prestación de servicios en su territorio, a que se respeten los términos y condiciones de empleo que vayan más allá de las reglas obligatorias para la protección mínima». Esto significa que la protección

Luxemburgo sentenziak zalantzan jartzen du Europar Batasuneko estatu baten gizarte eredu, atzerriko kontratistek ezartzen ahal zaizkien gutxieneko baldintzak murriztuz.



mínima es al mismo tiempo una protección máxima.

Otro punto sorprendente en estas sentencias es que el TEJ parece haber interpretado el Tratado, estableciendo una jerarquía en la que se afirma el derecho de huelga como derecho fundamental, pero no tan fundamental como el derecho de libre circulación de servicios. Lo natural hubiera sido lo contrario, interpretando la directiva según el artículo sobre igualdad de trato.

En los razonamientos de la sentencia el Tribunal considera que la acción colectiva no puede justificarse para proteger a los trabajadores, porque en Suecia no hay posibilidad de que los niveles salariales sean totalmente previsibles para contratistas extranjeros, porque Suecia no tiene una ley de salario mínimo.

No es aceptable la posición del Tribunal, porque la ley comunitaria no exige a los estados miembros que introduzcan salarios mínimos legales o declaren la aplicabilidad general de los convenios colectivos.

Además, la exigencia de que los salarios sean previsibles al 100% resulta extraña y contradictoria con otras ini-

ciativas de la UE para flexibilizar los mercados de trabajo y porque es inherente a un sistema de relaciones de empleo colectivas basado en la negociación entre ambas, primando la libertad contractual sobre la intervención por parte de la legislación nacional.

Hay que añadir

que el requerimiento para introducir algún tipo de salarios mínimos y la prohibición de reivindicar nada que supere los niveles mínimos, significa que el principio de igual salario por igual trabajo no puede mantenerse. Una de las conclusiones destacadas de la sentencia Laval es que el derecho fundamental de huelga queda limitado por la Directiva de Trabajadores Desplazados. En el caso Rüffert, el TEJ va aún más allá en la interpretación restrictiva de la directiva de Trabajadores Desplazados, al insistir en el hecho de que la directiva «busca en particular garantizar la libertad de provisión de servicios, una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado».

El Tribunal también confirma su sorprendente interpretación, convirtiendo una directiva de armonización de mínimos, en una de armonización de máximos restringiendo el derecho de utilización de cláusulas sociales en la contratación pública, en tanto tales consideraciones sociales incluyan términos y condiciones de empleo que superan las reglas de protección mínima.

Finalmente, la sentencia Luxemburgo pone en tela de juicio el modelo social de otro estado miembro, al restringir las condiciones mínimas que se pueden exigir a contratistas extranjeros. Exige justificar «la conveniencia y proporcionalidad» de la medida, al estado que pretende extender su legislación también a trabajadores extranjeros que trabajen de manera temporal. No es fácil entender por qué habría que «probar» el hecho de que es necesario tener una legislación que garantice iguales condiciones para igual trabajo. Establece la idea de que la legislación laboral es una cuestión de las autoridades del país de origen y que, por tanto, el estado en que se desarrolle el trabajo no puede hacer ningún control suplementario, ya que esto disuadiría a las empresas de ejercer su libertad de proveer servicios.

Está claro que estas sentencias tienen contenido político y evidencian el sesgo neoliberal que ha adoptado el TEJ. Con el no irlandés, técnicamente, el Tratado de Lisboa está muerto, y si la Comisión pretende ignorarlo, demuestra una falta de respeto hacia la democracia. Desde el movimiento sindical, tenemos que aprovechar esta oportunidad, para que haya enmiendas en el Tratado que permitan restaurar derechos sociales y sindicales. Con las restricciones al derecho de huelga que comentamos, es necesario luchar contra las tendencias neoliberales en muchos niveles, regional, nacional y europeo. No podemos apoyar un sistema europeo de regulaciones que ponga las cuatro libertades del mercado interior por encima de los derechos fundamentales sociales y sindicales.

Adolfo Muñoz «Txiki»

ELAko Idazkari Nagusiaren albokoa

Langileen eskubide kolektiboen **aurkako eraso**

ADOLFO MUÑOZ «TXIKI»

ELAren iritziz, sistematikoak ari dira bihurtzen negoziazio kolektibo eta greba-eskubidearen aurkako erasoak, eta, oro har, askatasun sindikalaren kontrakoak. Euskal patronalak eta administrazio publikoek urratu egiten dituzte greba-eskubidea, negoziazio kolektibokoa eta askatasun sindikala, sindikalismo erreibindikatzailaren eragina murriztearren. Egoeraren larritasunaz jabeturik, gertatzen ari dena aztertu, dagokion testuinguruan kokatu —behar bezala ulertzeko— eta, azkenik, lan sindikalerako baliagarri zaizkion ondorioak atera behar ditu sindikatu orok.

Greba-eskubidearen aurka

Eskubide kolektiboen aurkako erasoe-tatik, greba-eskubidearen aurkakoa dugu lehena. Langileen oinarrizko eskubidea da greba, ezinbestekoa enpresaburua negoziatzera behartzeko, negoziazioaren edukiak onartarazteko. Lan-jarduera etenaraztea da grebaren indarra, horretan datza bere arrakasta, eta legez babestutako eskubidea da. Alabaina, azken urteotan, eskubide horren aurka dihardute patronalak, grebak eragindako enpresaburuek eta botere publikoek (polizia-indarraren edo lan-agintaritzaren bidez), eta zenbait bitarteko ari dira erabiltzen greba-eskubidea mugatu eta eragozteko.

Gutxieneko zerbitzuak. Gobernuak ezarritako neurritz gaineke gutxieneko zerbitzuek ahuldu egiten dute enpre-

saren gaineke presioa, eta grebaren eragina murriztu. Nabarmenagoa izaten da gutxieneko zerbitzuen abusua administrazio publikoari edo hark azpikontratutako zerbitzu publikoiei eragiten badie (gehienetan, diskriminazioen baten aurkako eskakizunekin lotutako grebak direla medio). Grebaren eragina mugatzeak, honenbestez, ondorengo eskakizun-zaparrada eragozteak dakar.

Informazio-piketeen aurkako jokabideak. Lan-gatazkak gizarteratzeko eta horiei buruzko informazioa emateko tresna da piketea, eta jurisprudenzia-aren babes handia du, oinarrizko eskubide bati atxikia baitago. Poliziak, ordea, sistematikoki jazartzen ditu piketeak, eta kriminalizatu ere, batzuetan, gezurrez baliatuz. Izan ere, sarri askotan hartzen eta tratatzen ditu poliziak gaizkiletzat grebalariak, Eusko Jaurlaritzako Barne Sailaren irizpideei jarraiki, zeinaren ustez “greba eta piketeak, eskubidea ez ezik, arriskua ere badira herritarren bizikidetzarako, eremu eta bide publikoen erabilera baketsurako eta hirugarrenek eskubideak eta askatasunak libre erabiltzeko. Ondasun juridiko horien babesa, jakina denez, Segurtasun Gorputz eta Indarrei dagokie”.

Grebalarien alde diharduten sindikalistak kriminalizazioa. Gatazka batean grebalarien alde diharduten sindikalistarik baldin badago, patronalak militante nabarmenenak hautatu, kargu penalak egotzi eta hainbat urtetako kartzela-zigorrak eskatzen ditu haien-

tzat, baita sindikatuaren erantzukizun subsidiarioa ere enpresari eragindako galerengatik, greba-garaian enpresak irabazi gabekoa ere barne dela.

Ministerio fiskalak, bestalde, ekintza sindikalen aurka gogor jarduteko agindua du.

Ez ikusiarena greba-garaian enpresaburuek izaten dituzten legez kontrako jardueri. Segurtasun-indarrek “arau-urratze laboral soiltzat” jotzen dituzte enpresaburuen lege-urraketak.

Aitzitik, indarra erabiltzen dute pikete bat saiatzeko baldin bada eskirolez betetako kamioi bati greban dagoen enpresa batera joaten ez uzten; hau da, ez du greba-eskubidea aintzat hartzen, eta barre egiten die grebalari. Lehena aipatu dugun kasuan, bermatu egiten du enpresa-askatasuna; bigarren, oinarrizko eskubide bat urratzen laguntzen dio enpresari.

Negoizazio kolektiboaren aurka

Gehiengoaren aurka sinatzen. Ohikoa bihurtu da ordezkartza txikiena duten sindikatuarekin hitzarmenak sinatzea, zenbait sindikaturen laguntza dela medio. Patronalak bere politikarekin bat datorren sindikatua hautatzen du, demokrazia bazterreratu izirik.

Alde bakarrek dekretuak administrazio publikoetan. “Negoizatzeko obligazioa” aintzat hartu ordez, “mahai baten eraketa formalari” ekin ohi zaio administrazio publikoetan, ondoren plazaratuko den dekretua zuzitzeko.



Aurreraeraginaren aurkako erasoak. Aurreraeragintasuna dute hitzarmenek, haien indarraldia amaitua bada ere, harik eta ordezkorik sinatzen den arte. EAEko gobernuak, ordea, aitzindari izan da aurreraeragintasunaren aurkako ekinean: aldebakarreko dekretuak plazaratu eta lehendik sinatutako hitzarmenen eragina baliogabetzen du.

Negoiazio kolektiboaren zentralizazioa, beste negoiazio-eremu batzuk ez irekitzeko. Negoiazio-eremu horien aldeko grebak legez kanpokoztat jotzea ere eskatu izan da.

- Askatasun sindikalaren aurka. Manifestazio-eskubidearen aurkako zigorrak, "herritarren ohiko jarduerak" eragozten omen duela eta. Zenbait manifestaziotan oihu egitea galarazi eta haien ibilbidea aldarazi ere egin izan dute, hiriaren erdigunetik edo egoitza jakin batzuen paretetik (Eusko Legebiltzarra) igaro ez daitezten.

Lehia librearen aurkako jokabideak hauteskunde sindikaletan. Sindikatu jakin batzuetako militante eta ordezkariek aurkako hainbat jarduerak ari dira izaten hauteskunde sindikaletan, eta ez lan-administrazioak ez fiskaltzak ez dituzte behatzen eta jazartzen jokabide horiek, delitutzat hartu beharrekoak, bestalde.

Lehiaren Defentsako Auzitegia. Saltokiak igande eta jaiegunetan irekitzearen aurkakoak gara ELA eta beste zenbait sindikatu, arrazoi hauengatik: langileen atsedeen-eskubidea babesteko, desarautzea eta ezegonkortasuna saihesteko. Ez dago saltokiak ez irekitzeko adostasunik, baizik eta —soilik— sindikatuen presioa ireki ez daitezten. Lehiaren Defentsarako Euskal Zerbitzuak (LDEZ), ordea, "Lehia Babesteko Legeak debekatutako zenbait jokabideri buruzko informazio erreserbatua" instruitu du sindikatuen aurka, eta informazio zehatzak eskatu bilera, elkarrizketa eta jar-

duerei buruz. Gobernuak izendatzen ditu auzitegiko kideak (organo administratiboa da), eta haiekiko «konfiantza» du horretarako irizpide nagusia.

Eskubide sozial eta laboralekiko mespretxua. Sindikatu baten jarduerak orok eragiten dio lehiakortasunari (soldata, lanaldia, diskriminazioa...). Eusko Jaurlaritzak eskubide mugagabeak eman nahi dizkie enpresei, askatasun sindikalaren lepotik, nahiz eta bigarren horren lerrun konstituzionala gainetik egon.

Ondorioak:

- *Atariko ohar batzuk:*

Bi aukera ditu sindikalismoak: bata, politika horien laguntzaile izatea, jarduerak sindikalaren eta negoiazio kolektiboaren ordezko "elkarrizketa sozialarekin" bat egitea; bestea, langile mugimenduaren oinarritik bertatik sortzea erantzun antolatu eta kolektiboa. Bigarren aukerarekin dator bat ELA.

Oso eraso traketsak direnez, badituzte elementu didaktikoak, horiek aprobetxatzen asmatuz gero, haserre eragin baitezakete gizartean. EAEko administrazioaren eta gobernuaren funts demokratiko eskasa (gero eta eskasagoa) nabarmendu behar dugu, baita patronalaren eta zenbait epaile zein fiskalen jokabidea ere. Horien guztien erasoek desafio handia dakarkio sindikalismo errebindikatzailerari, eta ongi antolatu behar dugu horri aurre egiteko.

- *Gure jarrera eta konpromisoa* EAEko administrazioak erabat egiten du bat enpresaburuen premia, balio eta interesekin; beraz, are ozenago egotzi behar diogu botere politikoari oinarritzko eskubideen aurkako erasoaren erantzukizuna. Eusko Jaurlaritzak izugarri gogor jarduten du bere esku-

men-eremuan, sarri ikusi dugunez. Baina beste zer bat ere ikusi dugu: sindikatuen jardura antolatua badu indarrak gobernuen eta patronalen politika horiei aurre egiteko. Zailtasunak zailtasun, testuinguru hori ez da eragozpen larria zorrotz ekiteko sindikatuaren eginkizun nagusiari, hau da, sindikatu-atalen antolakuntzari. Ez dugu inongo aitzakiarik gure lana are hobeto egiten ez saiatzeko. Badugu non eta zertan aritu, baldin eta gai bagara oinarrian bertan —lan-tegietan— erabiltzeko gure baliabideak.

Negoiazio kolektiboa da lan eta borroka sindikalaren jardura-eremu berezkoena. Erreibindikazioei lehentasuna ematea; sindikatuen arteko portaera-kodeak finkatzea; greba eta gatazka ez baztertzea; negoziazioa baliabidez, lan-metodoz eta antola-

kuntza egokiz hornitzea: horra ELAren irizpide nagusiak negoziazio kolektiboa dela eta.

Defentsa juridikoa ere tresna garrantzitsua da oinarrizko eskubideen aurkako erasoei aurre egiteko. Besteak, beste, babes judizial eraginkorra ematen saiatu behar dugu, hots, ebazpen eta epaien oinarri juridiko sendoa eskatzen - edozein dela ere erabakia-prozesuak luzatzen ez uzten, gure jendearen defentsa ongi bermatzen... Sindikatuaren autonomia finantzarioa, bestalde, funtsezko elementua du gure sindikalismo-eredu errebindikatzaileak. Finantza-autonomiadun sindikaturik gabe ezin da 'kontraboterekerik' eraiki patronalaren eta politikarien jokabide horien aurka.

Egungo egoera honetako zailtasunetatik landa, sindikatuen batasuna, aliantzak, oinarrizko erreferentzia

estrategikoa dira. Sindikalismo errebindikatzailearen desafio nagusia indarrak biltzea da. ELAren iritziz, baina, ezin da aliantza sindikal eraginkorrik sortu gutxieneko joko-arau batzuk betetzen ez badira. Negoiazio kolektiboan gehiengoa duten sindikatuak jardutea da arau horietako bat. Eraso horien guztien testuinguruak, bestalde, dauzkagun arazoan halako ikuspegi orokor bat erakusten digu, eta nazioarteko lanaren premia gogorarazten. Lankidetzaren eremuak sortzen saiatuko da ELA, hori baita gure bidea. Hemendik kanpoko beste sindikatu batzuek egoera oso gogorretan nola lan egiten duten aztertzea bide horretan aurrera egiteko modu egokia delakoan gaude



Ataque a los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras

ADOLFO MUÑOZ «TXIKI»
Secretario General Adjunto de ELA

Patronales y administraciones vascas vulneran sistemáticamente los derechos de huelga, negociación colectiva y la libertad sindical para limitar la incidencia del sindicalismo reivindicativo

Introducción

En opinión de ELA durante los últimos años, los ataques contra los derechos de negociación colectiva y de huelga, y contra la libertad sindical en general, se están convirtiendo en algo sistemático. Consciente de la gravedad de este análisis una organización sindical no puede sino remitirse a los hechos y hacerlos públicos, tratar de contextualizarlos para comprenderlos en toda su profundidad y sacar finalmente aquellas conclusiones que le resulten útiles para la acción sindical que debe promover.

1. El contexto económico, político e ideológico, en que las vulneraciones de derechos colectivos están teniendo lugar

1. Crisis del carácter protector del derecho del trabajo. Era un principio indiscutido del iuslaboralismo que el trabajador, siendo la parte débil de la relación laboral, debía ser objeto de protección especial. Este carácter diferenciaba al derecho laboral de los otros capítulos del derecho. Este principio está hoy en crisis en la

jurisprudencia y en las prácticas administrativas que debían orientarse por ese criterio. También la práctica legislativa (reformas laborales), ignorante de ese carácter, se pone al servicio de la competitividad de las empresas y así se precariza la entrada (modalidad de contrato) en el mundo laboral, el itinerario (movilidad funcional y geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo) y la salida (facilitando al máximo el despido) del trabajador.

2. La desertión social de la política. Las principales corrientes políticas han hecho suyos los principios del liberalismo económico. Así, no sólo el legislativo, como decíamos, se pone al servicio del capital sino que se consiente, desde las administraciones, el fraude de ley: las empresas no se inspeccionan y no son por tanto sancionadas. La administración laboral argumenta su inhibición diciendo que «existe un juego maduro de partes en las relaciones laborales y que sólo a ellas corresponde actuar», como si la relación salarial fuese inter pares. Expresión de esa desertión es también la decisión política firme de las administraciones y gobiernos de no confrontar con las patronales y poner a su servicio tanto fondos públicos como actividades de titularidad pública que sean susceptibles de dar beneficios (privatizaciones).

3. Para que esa política sea posible, hay que proceder a la «externalización» del sindicalismo, concediéndole

ámbitos de reconocimiento, gestión y participación y modificando de esa manera su fuente más genuina de legitimación, que no es otra que la situación gravosa de la clase trabajadora. Cuando eso no es posible, existe un plan B: criminalizar al sindicato díscolo, al sindicato reivindicativo, o modificar las reglas del juego que son de aplicación en los sistemas democráticos. No es un problema de discursos, que se consienten, sino que estorba la acción sindical, la negociación orientada a contenidos, y especialmente la huelga.

4. Un último elemento del contexto es el que se refiere a las políticas neoliberales desarrolladas por las instituciones internacionales (OMC, FMI...) que tienen en la Unión Europea un eco singular. Por citar sólo dos ejemplos ahí están las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de Europeo en los casos Ruffert (abril 2008) y Laval (diciembre 2007) limitan la acción sindical. Por ellas se niega la aplicación de convenios colectivos sobre el salario mínimo a trabajadores inmigrantes - polacos en Alemania, en el primer caso, y letones en Suecia, en el segundo- argumentando que no son de aplicación general y se oponen a la libre prestación de servicios. Justo antes del voto negativo irlandés al Tratado de Lisboa, los ministros de

ELAren ustez azkeneko urteetan, negoziazio kolektibo eta greba eskubideen aurkako erasoak, etengabekoak bihurtzen ari dira.

Trabajo de la UE han adoptado un acuerdo vergonzoso sobre la duración del tiempo de trabajo que representa un grave retroceso en lo que se llamó un día la Europa social.

5. La política diseñada desde esas instituciones es efectiva porque los gobiernos nacionales las aplican. Sin el concurso de estos no serían posibles. No es cierto, además, que esas medidas sean inevitables.

Expuesto el marco contextual, pasamos a clasificar y detallar algunos de los muchos ataques contra derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras en Euskal Herria.

2. Clasificación de esos ataques contra los derechos colectivos:

A. Ataques contra el derecho de huelga

La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores para conducir al empresario a una negociación de contenidos que rechaza. Su éxito radica en que el cese de la actividad sea efectivo y está por ello legalmente protegido.

Pues bien, este derecho ha sido objeto de un ataque singular durante los últimos años por patronales, empresarios afectados y poderes públicos (ésta a través tanto de la fuerza policial como por la autoridad laboral). He aquí algunas muestras:

1. Servicios Mínimos dictados por la Administración:

Los Servicios Mínimos abusivos dictados por el Gobierno disminuyen la presión sobre la empresa y restan eficacia a la huelga. En casi todos los casos que hemos padecido esos servicios mínimos han afectado a la propia Administración Pública o a servicios públicos subcontratados por ellas y casi siempre en relación con reivindicaciones relacionadas con discrimi-

naciones. En ese contexto, impedir la eficacia de la huelga supone evitar una posterior cascada de reivindicaciones. El gobierno está comprometido en que eso no se produzca.

2. Acciones contra los piquetes informativos

El piquete «instrumento de información y socialización de un conflicto goza» de alta protección en la jurisprudencia ya que está vinculado a un derecho fundamental como la huelga. Sin embargo, las actuaciones policiales acosan sistemáticamente su acción, llegando a criminalizarlos, en base a mentiras. Aplicando criterios del Departamento de Interior del Gobierno vasco, que considera que el piquete y la huelga, a la vez que un derecho, son «un riesgo para la convivencia ciudadana, para la utilización pacífica de las vías y espacios públicos y para el libre ejercicio de los derechos y libertades de terceros, bienes jurídicos cuya protección, como es sabido, está encomendada a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad», en muchas ocasiones se percibe y trata a los huelguistas como delincuentes. No existe ningún protocolo sobre cómo deben actuar los ertzainas en una huelga, ni existe plan de formación alguno sobre derechos fundamentales de los y las trabajadores y sobre la obligación de protegerlos. Con esa política, cabe entender que los poderes públicos criminalizan la huelga.

3. Criminalizar la participación de militantes sindicales en apoyo a conflictos.

En conflictos en los que participan militantes sindicales en apoyo de los huelguistas, la patronal elige de manera selectiva, para su imputación penal, a militantes significados solicitando penas de cárcel, y la responsabilidad subsidiaria del sindicato por

los perjuicios causados a las empresas, incluido el lucro cesante de las empresas durante la huelga. Todo ello en relación con actos que, juzgados aisladamente, no contienen elementos de gravedad. Se persiguen hoy cuestiones que eran toleradas en el pasado. Sabemos, además, que el Ministerio Fiscal tiene instrucciones de ser inflexible sobre las conductas sindicales

4. Ante los ilícitos cometidos por los empresarios durante la huelga Las fuerzas de seguridad consideran que los ilícitos de la parte empresarial son «meros ilícitos laborales» sobre los que no tienen que actuar. Por el contrario, se hace uso de la fuerza cuando un piquete trata de impedir la salida de un camión cargado de esquirolas para una empresa en huelga vaciando ese derecho y burlándose de los huelguistas. En el primer caso la Ertzaintza garantiza la libertad de empresa; en el segundo, ayuda a la empresa vulnerar un derecho fundamental.

B. Contra Negociación Colectiva

Las firmas contra la mayoría representativa. Con la colaboración de determinados sindicatos la firma de acuerdos en minoría se ha convertido en habitual. La parte patronal elige de esta manera el sindicato que acompaña a su política de imposición, vulnerando el principio democrático. La perversión ha llegado incluso a que en ámbitos donde quienes firman tienen suficiente representación para firmar en mayoría, no lo hacen para provocar las adhesiones individuales. De especial gravedad es esta práctica en la función pública, toda vez que la promueven aquellos cuya legitimidad política proviene precisamente del respeto a ese principio democrático.

Decretos unilaterales en el ámbito de las Administraciones Públicas. La «obligación» de negociar ha sido sustituida en las Administraciones Públicas por la «apertura formal de una mesa» que justifique el Decreto posterior.

Ataque a la ultraactividad. Un convenio es ultraactivo aun finalizada su vigencia hasta que es renovado por otro. Para provocar su deterioro una de las últimas reformas laborales trató de modificar esa vigencia especial del convenio colectivo. Todavía no se ha llegado hasta ese punto. El Gobierno de la CAPV ha sido, sin embargo, pionero negando la ultraactividad, imponiendo condiciones vía decreto unilateral, negando la eficacia de lo pactado, eliminando efectos a acuerdos anteriores.

Centralización de la negociación colectiva para impedir la apertura de otros ámbitos de negociación, llegando incluso a plantear la ilegalidad de las huelgas que tienen ese objetivo.

C. *Contra la Libertad Sindical*

Sanciones contra el derecho de manifestación: bajo la justificación de que impiden el «normal funcionamiento ciudadano», impidiendo, incluso, lanzar gritos durante el día y modificando recorridos de manifestaciones, para evitar su paso o finalización en lugares céntricos o sedes concretas, como el Parlamento Vasco

Impedir la libre concurrencia en elecciones. Actuaciones contra algunos sindicatos y contra delegados-as y candidatas-as de determinadas siglas. Ni la Administración Laboral ni por la fiscalía vigilan ni persiguen estos hechos que debieran ser considerados como delitos.

El Tribunal de la Competencia.

Su actuación da una visión nítida del fundamentalismo mercantil y antisin-

dical de la Administración Pública vasca.

ELA y otros sindicatos se oponen a la apertura de los comercios en domingos y festivos. Por el descanso, para impedir la desregulación y la precariedad... No hay acuerdo para no abrir, sólo presión sindical para que no ocurra.

Sin embargo, el Servicio Vasco para la Defensa de la Competencia instruye «información reservada por supuestas conductas prohibidas por la Ley de Defensa de la Competencia» contra los sindicatos en relación a los acuerdos tácitos existentes en contra de la apertura en domingos y festivos de las grandes superficies.

Exige a las centrales sindicales que informen al detalle «con copias de las actas de las reuniones de los órganos de gobierno del sindicato, relacionadas directa o directamente» con ese tema, lo mismo que se les solicita descripción de las acciones emprendidas «con relación a la apertura en fecha festiva por parte de cualquier superficie comercial». Se da

el plazo de 10 días hábiles. «Por no responder», Competencia puede imponer multas millonarias a las centrales sindicales, de hasta 12.000 euros al día.

Son las consejeras de Hacienda e Industria del Gobierno Vasco quienes designan los miembros de ese tribunal con criterios de confianza. Se trata de un órgano para el desarrollo de las políticas del propio gobierno y su actuaciones están orientadas a defender los intereses de las grandes compañías

El Presidente del Tribunal en una comparecencia parlamentaria se atreve a decir que «Vamos contra las leyes que establecen derechos». Allí se dirige «para exigirles la modificación de las leyes». Los entrecuillados son citas textuales.

Algunas notas sobre esta actuación

Actuación inquisitorial. órganos como este tribunal permiten a los gobiernos desarrollar sus políticas y llevar a cabo acciones inquisitoriales desde el anonimato político, desde la «irresponsabilidad», utilizando para



ello torticeramente el instrumento que le da primacía, como es el procedimiento administrativo.

Menosprecio de los derechos sociales y laborales. Todo lo que hace un sindicato afecta a la competencia (salario, jornada, discriminación...). El Gobierno Vasco pretende dar a las empresas derechos ilimitados a costa de la libertad sindical, aunque ésta goza de un mayor rango constitucional.

Son órganos creados por gobiernos nacionales para desarrollar las políticas ultraliberales. Estos órganos, nombrados por los gobiernos ñy en virtud de sus competencias ñ se convierten en los látigos locales para la implementación de las políticas instadas por las instituciones supranacionales (OMC, etc.) u otras instancias como el Tribunal Europeo de Justicia. Las normativas sociales y laborales, y el hecho sindical mismo, constituyen un obstáculo que han decidido remover.

3. Conclusiones:

Unas notas previas

El sindicalismo tiene dos opciones. Una es acompañar estas políticas, haciendo propio el «diálogo social» sustitutivo de la acción sindical y la negociación colectiva. Otra opción, la que ELA hace suya, es trabajar una respuesta colectiva y organizada en la base misma del movimiento obrero.

Lo burdo de los ataques convierte a esas actuaciones en elementos muy didácticos, y pueden actuar incluso de revulsivo social si sabemos aprovecharlas. Hay que destacar que la decreciente raigambre democrática de la administración vasca y de este gobierno, la posición patronal y la actitud de algunos jueces y fiscales, sitúan al sindicalismo reivindicativo

ante un reto para el que se tiene que organizar.

Nuestra posición y compromiso

Una vez que la administración vasca ha hecho suyas las urgencias, los valores y los intereses de la clase empresarial, debemos concentrar aún más en el poder político nuestra valoración crítica de los ataques contra los derechos fundamentales que hemos citado. Hemos visto como el gobierno vasco actúa en el ámbito de sus competencias con extrema dureza. Pero también vamos viendo en la práctica que las políticas nacionales de los gobiernos y las prácticas patronales son vulnerables al trabajo sindical organizado.

El contexto, con todas sus dificultades, no es un obstáculo para trabajar con más método aquello que más depende del sindicato, como es la organización de las secciones sindicales. Nada impide que tratemos de hacer mejor nuestro trabajo. Nuestro campo de intervención es muy amplio si somos capaces de movilizar nuestros recursos en la base.

La negociación colectiva sigue siendo el ámbito más genuino de intervención y lucha sindical. Dar prioridad a los contenidos reivindicativos; establecer códigos de conducta entre los sindicatos; no descartar la huelga y el conflicto, y dotar a la negociación de medios, método de trabajo y organización son las opciones fundamentales de ELA en relación con la negociación colectiva.

La defensa jurídica es también un capítulo importante de trabajo ante los ataques a los derechos fundamentales. Entre otros apurar la tutela judicial efectiva, es decir, trabajando para que las resoluciones y sentencias estén doctrinalmente bien fundamentadas (sea cual sea el veredicto), por

la no dilación de los procesos, por la garantía de la defensa de nuestra gente...

La autonomía financiera del sindicato se está revelando como un elemento clave para poder hacer efectivo nuestro modelo sindical reivindicativo. Sin organizaciones sindicales que cuenten con autonomía financiera no es posible establecer niveles de «contrapoder» frente a estas prácticas políticas y empresariales. ELA ha concluido, en este sentido, que no es posible una alianza sindical efectiva sin respetar las unas reglas de juego básicas. Las de la negociación colectiva son sin duda, unas de esas reglas

Más allá de las dificultades obvias del presente, la suma sindical, las alianzas son una referencia estratégica fundamental. Sin obviar los problemas que tenemos, el reto del sindicalismo reivindicativo es la suma. En el contexto que dibujan las actuaciones analizadas en estas jornadas, nos da la adecuada perspectiva global de los problemas que tenemos planteados y nos urgen nuevamente a la lucha internacionalista. Vamos a encontrar los espacios de colaboración, porque esa es nuestra apuesta. Conocer cómo se están organizando otros sindicatos en contextos también muy duros, es una buena manera de avanzar en ese camino.

Attack on the collective rights of workers

ADOLFO MUNOZ «TXIKI»

General Secretary Enclosed

The ELA believes that the attacks on the right to collective negotiation and to strike and on the freedom of unions in general, is becoming increasingly common. Employers and Basque Government Departments are violating the right to strike, collective negotiation and the freedom of unions in order to limit the rate of vindictive unionism. Aware of the seriousness of this situation, a trade union organisation has to analyse the facts, attempt to contextualise them in order to understand them in depth, and finally draw those conclusions which are useful to the union action that it strives to promote.

Against the right to strike.

The attacks on the collective rights can firstly be seen in the attack on the right to strike. Strike action is a fundamental right of workers in order to bring the employer to the negotiating table with content that it rejects. Its success lies in the fact that the action is effective and thus this is protected legally. However, for the last few years, employers, affected entrepreneurs and public powers (via both the police power and the employment authority), have been attacking this right, using a variety of limiting and coercive methods. Minimum service. Excessive minimum service laid down by the government eases the pressure on the company and makes the strike less effective. The excesses of these minimum services is even more obvious when it affects the Public Administration itself or the public services it sub-contracts, and almost always in relation to vindications related

to discrimination. In this context, preventing the strike from being effective then avoids a series of later vindications. The government is determined to ensure that this does not happen. Actions against informative picketing. Picketing – an instrument for information and the socialisation of a conflict – enjoys a high degree of protection in jurisprudence as it is linked to a fundamental right such as striking. Nevertheless, police action systematically pursuing their action, even criminalising it, on the basis of lies. If we apply the criteria of the Interior Department of the Basque government, which believes that picketing and striking, while being a right, are “a risk to community life, for the peaceful utilisation of public highways and public spaces and for the free exercise of the rights and freedoms of third parties, whose protection, as is well-known, is the duty of the Security Forces, as a result on many occasions the strikers are seen and treated as criminals. Criminalisation of union members that actively support conflicts. In conflicts in which union members actively support strikers, the employers selectively chose to take legal action against significant members calling for imprisonment, and the subsidiary responsibility of the union for the damage caused to the companies, including the companies’ losses due to the strike. Moreover, the Public Prosecution Service has instructions to be inflexible regarding union action. Lenience regarding unlawful acts by employers during strike action. ‘The security forces believe that the unlawful acts on the part of the company are “mere unlawful labour acts”, over

which they do not need to take any action. On the other hand force is used when a picket tries to stop a lorry filled with strike-breakers for a company on strike from leaving, so annulling this right and deriding the strikers. In the first case, the freedom of the company is guaranteed; in the second the company is helped to violate a fundamental right.

Against collective negotiation

Signing of agreements against union majority. With the help of certain unions the signing of minority agreements has become common practice. Employers thus chose the union that agrees with its policy, so violating the democratic right.

Unilateral decrees in the field of Public Administration. The “obligation” to negotiate in the public administrations has been replaced by the “formal opening of a table” which justifies the later Decree.

Attack on ultra-activity. A collective agreement is ultra-active even though its validity has finished, until it is renewed by another. However, the Government of the Autonomous Community of the Basque Country has pioneered the rejection of ultra-activity, by imposing conditions via unilateral decrees, eliminating results of previous agreements.

Centralisation of collective bargaining. To prevent other types of negotiation from opening, even resorting to considering the possibility of making strikes with this aim illegal.

Against the freedom of unions

Sanctions against the right to demonstrate, arguing that they prevent “the

normal everyday life of citizens”, even stopping protest chants during the day and changing the routes of demonstrations, so that they do not pass or end in key central areas or buildings, such as the Basque Parliament.

Prevent the free standing of candidates at elections. Actions against unions and against delegates and candidates of certain groups. Neither the Employment Department nor Public Prosecution Service control nor follow up these actions that should be treated as an offence.

The Court of Competition, the ELA and other unions oppose the opening of shops and businesses on Sundays and Public Holidays, as they should be days of rest, and to avoid the lack of regulation and job insecurity. There is no agreement for the non-opening, only lobbying by the unions so that it does not happen. However, The Basque Competition Commission (SVC) reports on “information reserved for supposed behaviour banned by the Law to Defend Competition” against the unions, demanding detailed information on meetings, talks and any action taken. The court is an administrative body whose members are appointed by the Government, based on criteria of trustworthiness.

Ignoring social and labour rights. Everything a union does affects competition (salary, working day, discrimination etc.). The Basque Government aims to give companies unlimited rights at the cost of the freedom of unions, even though this has a higher rank constitutionally speaking.

Conclusions:

- *A few preliminary comments*

Trade unionism has two options. One is to join these policies, replacing union action and collective negotiation

with “social dialogue”. The other option, which the ELA supports, is to try to reach a collective, organised response from the grassroots of the workers’ movement.

Much can be learnt from the clumsy methods used in these attacks and they could even cause social revulsion if we use them to our advantage.

It is important to point out that the decreasing democratic tradition of the Basque administration and this government, the position of employers and the attitude of some judges and public prosecutors mean that vindictive trade unionism is faced with a challenge that it organise itself against.

- *Our position and commitment*

As the Basque government has taken on the pressing demands, values and interests of the entrepreneurial class, we must concentrate, even more, our criticisms of the attacks on the above-mentioned fundamental rights towards the political power.

We have seen how the Basque government acts, within its competences, extremely harshly. But we are also seeing in practice that national government policies and employers’ practice are vulnerable to the organised work of the union.

The context, despite all of its difficulties, is not an obstacle for working more methodically those areas that depend most on the union, such as the organisation of the union sections. Nothing stops us from trying to do our job better. Our field of intervention is very wide if we are able to mobilise our forces at grassroots level.

Collective negotiation is still the most genuine field of union intervention and struggle. The fundamental options of the ELA regarding collective negotiation are giving priority to vindictive content; establishing codes of

conduct between unions; not ruling out strike action and conflict, and providing negotiation with the necessary means, work methods and organisation.

Juridical defence is also an important area of work in the face of the attacks on fundamental rights. This includes exhausting effective judicial tutelage, that is to say, to work so that the resolutions and judgements are doctrinally speaking well-founded, whatever the verdict; and try to ensure that the proceedings are not protracted and to guarantee the defence of our members.

Financial autonomy of the union is clearly being seen as key to the effectiveness of our model of vindictive unionism. If trade unions are not financially autonomous, no “counterpower” structures can be established, to try to deal with this practice employed by governments and employers.

More than the obvious difficulties of this situation, joint union action, that is to say, alliances are a key strategic example. Without obviating the problems we are faced with, the challenge for vindictive unionism is to join forces. The ELA has concluded, thus, that an effective union alliance is not possible without respecting the basic rules of play. With the majority in collective negotiation being, without any doubt, one of these rules.

The context in which this attack is occurring, gives us sufficient global perspective of the problems that we are faced with, and they again call for an international fight. The ELA will find areas for collaboration, because that is what we are determined to achieve. To know how other unions are organising themselves in a similarly very difficult situation is a good way to make progress in this respect.

Ondorioak

Leire Txakartegi

Manu Robles-Arangiz Institutua fundazioko Presidentea

Inoiz baino beharrezkoagoa da **sindikalismo** **erreibindikatzaileria**



LEIRE TXAKARTEGI

«Askatasun sindikala kolokan» mintegian izandako interbentzioak oso interesgarriak izan dira. Landu diren gaiak askorako ematen dute.

Ondorioen atala dagokidanez, saiatuko naiz ideia batzuk ordenatzen, laburbilduz.

Jardunaldietan politika neoliberalak askatasun sindikal eta gizarte eskubideengan daukaten eragina aztertu dugu. Politika hauek estrategia jakin baten erakusle dira eta funtsezko eskubideak eta askatasunak erasotzen dituzte. Hau bi mailatan ikusi dugu: European eta Hego Euskal Herrian.

Europa mailan inboluzio demokratiko edo atzera egite nabarmena jasaten ari gara. Europa soziala berrikusten ari dira, erabat ahultzen, kapital eta enpresa handien mesedetan .

Honen oinarria Europa eratu duten Tratatuetan bilatu behar dugu, Hau da, aztertu ditugun sententziak

(Viking, Laval, Ruffert, Luxemburgo), edo azkenaldian onartu diren direktibek Lisboako tratatuan bertan daukate heldulekua. Beraz, Europan gertatzen ari dena (orain adibidez lanaldia- ren luzapenarekin) europar eredu beraren ondorioa da, sistemak berak merkatu askatasuna, kokatzeko askatasuna eta zerbitzuen zirkulazio libre- ari lehentasuna ematen dielako, irizpi- de horietan oinarrituta dagoelako, hain zuzen.

Horren eraginez, ekintza sindikala eta lan eskubideak merkatu edo kapitala- ren garapenerako oztopotzat jotzen dira.

Guzti honek bi ondorio ditu:

1.- Estatuaren barne legedietan funtsez- ko eskubidetzat jotzen direnak urra- tzen dira. Askatasun sindikala, nego- ziazio kolektiboa edo greba eskubidea funtsezko eskubideak dira, Estatuaren Konstituzioek babestuak gehienetan, baina inboluzio demokratiko honen ondorioz bermerik gabe geratzen ari dira.

Lan zuzenbidea ere bere izaera babes- lea galtzen doa eta esparru horretan egiten diren erreforma guztiak enpre- sen lehiakortasuna delakoa areago- tzeko dira.

2.- Sistema neoliberal honetan sindi- kalismo errebindikatzailei bere tokia kendu nahi zaio. Eman nahi zaion papera hutsa da, hau da, elkarrizketa sozialean laguntzaile soil izatearena. Ekintza sindikala adostasun soziala- rin ordezkatu nahi da. Guzti hori aurrera eramateko, eredu onartzen ez duten sindikatuak baldintzatu edo neutralizatu egin nahi dira.

Puntu hau Hego Euskal Herrian ger- tatzen ari zaigunarekin lotu dezake- gu. Aurreko guztia ELArentzat oso ezaguna da. Azken urteetan euskal erakundeetatik jasaten ari garen era- soak nabarmenak dira, (Txikik bere azalpenean garatu duen bezala). Zentzu honetan, Lehiaren Euskal Auzitegiaren ekimena da askatasun sindikalaren urratzearen adibide nabarmenena. Guk argi daukagu horren atzean Gobernuaren ekimena dagoela. Anonimatu politikoa bilat- zen dute. Aspaldi utzi zioten lan harremanean alderik ahulena den lan- gilea babesteari. Baina ez hori baka- rrik, haratago doaz, enpresari eta elite ekonomikoekin elkarlanean ari dira, eta horretarako anonimatu politikoa behar dute.

Era berean, Europan ere, Estatueta- ko ordezkariak, Gobernuak, Europan era- kundeen eta burokraziaren babespe- an erreforma antisozialak bultzatzen dituzte, anonimatu politikoa hauek ere.

Baina anonimatuaren atzean, kasu guztietan erantzunkizun politiko zehatzak daude, eta agerian utzi behar ditugu.

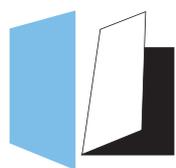
Egoera honen aurrean sindikalismoak hausnarketa sakona egin behar du, eta aukerak egin. Aukerak jakinak dira: sistemaren parte izan ala siste- ma eraldatzen saiatu, honek dituen zailtasun guztiekin. Zailtasunak ditu, baina eredu neoliberalak bere ahulta- sunak ere baditu, aprobeitza ditzagun. Gure kasuan, kontrabotere izatea era- baki dugu, eta eraso guzti hauen inguruan egiten ari garen hausnarke- tak gure eredu sindikala berrestera besterik ez garamatza. Inoiz baino beharrezkoagoa da sindikalismo erre- bindikatzailea.

Gure alternatiba garbia da, era bere- an xumea: edukietan oinarritutako negoziazio kolektiboa, ekintza sindi- kala eta borroka, langileengan oina- rritutako antolakuntza sendoa, eta guzti horretarako, noski, indepen- dentzia ekonomikoa.

Eta nola ez, jardunaldi hauen textuin- guruan, nazioarteko elkartasuna eta borroka ere aipatu behar ditugu. Olatu neoliberalari aurre egiteko nazioarte mailan aliantza eraginko- rrak landu behar ditugu. Europa mai- lan, sindikalismoak paper aktiboa har- tu behar du eratzen ari den Europari ezetz esateko eta beste eredu bat proposatzeko, demokratikoa eta funt- sezko eskubideak babestuko dituen.

Argitaratutakoak

- 1 MICHAEL PORTER. 1991. EKAINA
- 2 EUSKADI: SINDICALISMO DEL AÑO 2000. 1991. IRAILA
- 3 POLÍTICA INDUSTRIAL PARA EUSKADI Y VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. 1992. URTARRILLA
- 4 GREBA OROKORRA: M-27. 1992. MARTXOA
- 5 PANORÁMICA SINDICAL EN EUSKADI SUR. 1993.
- 6 LA POLÍTICA ECONÓMICA DEL SOCIOLIBERALISMO. 1993.
- 7 MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA. 1994.
- 8 MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 84 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. VALORACIONES. 1994.
- 9 LA CRISIS DE LA INDUSTRIA EN LA CAPV.1995. URTARRILLA
- 10 LA SEGURIDAD SOCIAL: ELEMENTO BÁSICO DE SOLIDARIDAD. 1995. URRIA
- 11 TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO. 1996. URTARRILLA
- 12 POR UNA FISCALIDAD JUSTA Y SOLIDARIA. 1996. EKAINA
- 13 TÓPICOS Y REALIDADES SOBRE LOS SALARIOS. 1996. URRIA
- 14 LA POLÍTICA ECONÓMICA CUESTIONADA. 1997. ABENDUA
- 16 LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO. 1998. MAIATZA
- 17 COMPROMETIDOS CON EL AUTOGOBIERNO Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES. 1998. ABENDUA
- 18 PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESIS DESDE LA MILITANCIA SINDICAL. 1999. URRIA
- 19 SEATTLE, WASHINGTON...
CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL. 2000. MAIATZA
- 20 JOAQUÍN NAVARRO ESTEBAN:
UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIA: PORTO ALEGRE
BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA
PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA
EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL. 2005. URRIA
- 25 FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS.
BANLIEUES: LE MODÈLE FRANÇAIS EN QUESTION? 2006. URTARRILA
- 26 MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI. 2006. APIRILA
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS? 2006. AZAROA
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.
DUELA URTE BAT: NEOLIBERALISMOAREN KONTRAKO GARAIPEN BAT. 2007. OTSAILA
- 29 XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA.
SINDICALISMO DEL SIGLO XXI. LE SYNDICALISME AU 21ÈME SIECLE. 2007. EKAINA
- 30 BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2007. ABENDUA
- 31 KAPITALISMOA EROTU AL DA? 2008. MAIATZA
- 32 MERKATARIEN EUROPA HONETAN, SINDIKALGINTZA KINKA LARRIAN. 2008. EKAINA
- 33 ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2008. IRAILA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

g