

ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZA + ZUZENBIDEA Gradu bikoitza

2022/2023 ikasturtea

GREBA-ESKUBIDEAREN ZENBAIT GAIEN INGURUKO ZUZENBIDE KONPARATUKO AZTERKETA ESPAINIA, ALEMANIA, FRANTZIA, ERRESUMA BATUA ETA ITALIAN.

Egilea: Joane Sainz Gutierrez

Zuzendaria: Eider Larrazabal Astigarraga



Bilbo, 2023ko ekainaren 23a

AURKIBIDEA

1. SARRERA	2
2. GREBA ESKUBIDEAREN OINARRI JURIDIKOA.....	4
2.1. FRANTZIA.....	4
2.2. ALEMANIA	5
2.3. ITALIA	6
2.4. ERRESUMA BATUA.....	7
2.5. ESPAINIA	10
2.6. LABURPEN TAULA.....	12
3. “GREBA” TERMINOAREN DEFINIZIOA ETA GREBA MOTA EZBERDINEN LEGEZKOTASUNAREN ANALISIA	13
3.1. ANALISIAREN OBJEKTO DIREN GREBA MODALITATEAK	13
3.2. FRANTZIA.....	15
3.3. ALEMANIA	19
3.4. ITALIA	24
3.5. ERRESUMA BATUA.....	30
3.6. ESPAINIA	32
3.7. LABURPEN TAULA.....	38
4. GREBA ESKUBIDEAREKIN LOTUTAKO GAI GATAZKATSU BAT: ESKIROLAJEA..	39
4.1. KONTZEPTUARI SARRERA.....	40
4.2. KANPO ESKIROLAJEA	42
4.2.1. Kanpo eskirolajea espainian	42
4.2.3. Kanpo eskirolajea azterketaren objektu diren gainontzeko herrialdeetan.....	45
4.3. BARNE ESKIROLAJEA	47
4.3.1. Barne eskirolajea Espainian.....	47
4.3.2. Barne eskirolajea azterketaren objektu diren gainontzeko herrialdeetan.....	49
5. ONDORIOAK.....	51
6. BIBLIOGRAFIA	52

Laburduren zerrenda

AG Auzitegi Gorena

AGE Auzitegi Goreneko Epaia

BAG Bundesarbeitsgericht (Lan Auzitegi Federala)

GEEH Giza Eskubideen Europako Hitzarmena

KA Konstituzio Auzitegia

KAE Konsituzio Auzitegiko Epaia

LHELD Lan-harremanei buruzko Errege Lege Dekretua

NLE Nazioarteko Lan Erakundea

TURLCA Trade Union and Labor Relations Act

1. SARRERA

Grebarako eskubidea gaurkotasun eta garrantzi handiko gaia da egungo gizartean. Lan-harremanak etengabe aldatzen ari diren eta langileek haien eskubideak aldarrikatu nahi dituzten mundu honetan, greba funtsezko tresna da interesen defentsa gauzatzeko. Azkeneko aldian, inflazioaren gorakadak eta egungo egoera ekonomikoak greben kopuruaren areagotzea eragin dute munduan zehar. Ziurgabetasun ekonomikoaren, lan-onuren murrizketen eta soldaten gaineko presioaren ondorioz, langileek greba erabiltzen dute lan-baldintza prekarioen aurka protesta egiteko eta hobekuntzak eskatzeko. Izan ere, greba, negoziazio kolektiborako bitarteko izateaz gain, berdintasunaren, justiziaren eta enpresari eta langileen arteko botere-orekaren aldeko borroka islatzen du.

Horiek horrela, lan honetan grebaren inguruko hainbat alderdiren zuzenbide konparatuko azterketa egitea erabaki da. Ildo honetatik, aipatzekoa nire gaur egungo lana izan dela perspektiba konparatu honi heltzeko motibatu izan nauena hein handi batean. Konkrétuki, praktikak egiten nabil Nike enpresan, Herberehetan. Labor Compliance departamentuan lan egiten dudanez, europan zehar ematen ari diren greben zenbatekoen gorakada ikusita, Niken ere honek eragina izan lezakeelakoan, Labor Relations departamentuak (zeina, besteak beste,

sindikatuekin harremantzen den arloa den) Europar greba eskubidearen inguruko laburpen-
taula orokor bat egitea eskatu zigun.

Proiektu honi esker, Europako herrialde ezberdinetan zehar greba eskubidearen nondik-
norakoak modu orokor batean ezagutzeko aukera izan nuen, eta honetan gehiago sakondu eta
ikasi nahian, gradu amaierako lana gai honen inguruan egitera ausartu naiz.

Hala, hurrengo orrialdeetan zehar, grebarako eskubidearen zenbait gaien inguruko zuzenbide
konparatuko azterketa xume bat egiteari ekingo diot. Honetarako, logikoki, europako herrialde
guztiak egitea ezinezkoa suertatzen zitzaidanez, 5 herrialderik handienak aztertzea erabaki dut;
Espainia, Erresuma Batua, Italia, Frantzia eta Alemania hain zuzen ere. Aipatzekoa da ere arlo
pribatua zentratuko dela azterketa, eta ez zaiola arlo publiko zein oinarrizko zerbitzuei
erreparatuko.

Nire xedea, lan honen bidez, batez ere objektu diren herrialdeetako araudi arloko azterketa
egitea izan da. Honekin batera, jurisprudentziaren erabakirik esanguratsuenak arau hauek nola
interpretatu edo garatu duten erreparatzen saiatu naiz, betiere kontuan izanda konparaketa
orokorra dela eta beraz, objektutik kanpo gelditzen dela analisi jurisprudentzial sakona
burutzea. Modu berean, doktrinaren posizio ezberdinen analisia ez da lanaren helburuetako bat
izango, batetik, bost herrialde ezberdinetan egin behar izatekotan, lanaren luzeera askoz
handiagoa izan beharko litzatekeelako, eta bestetik, kanpo iturriak urriak direla aintzat hartuta,
zailtasun nabariak izango nituzkeelako.

Halaber, esan beharra daukat, nahiz eta teknologia mailan gauzak aurreratu diren, zuzenbide
konparatuko analisia egiteko izandako zailtasuna barne zuzenbidekoa baino nabariagoa izan
dela, batez ere beste herrialdeetako iturriak kontsultatzeko existitzen diren mugak direla eta.
Honetaz gain, niretzat orain arte ezezagunak izan diren kanpo zuzenbideko araei aurre egitea
ere erronka esanguratsua izan dela aitortu behar dut.

Horrenbestez, lanari hasiera emateko, greba eskubidearen oinarri juridikoa aztertuko da.
Jarraian, greba terminoaren definizioa eta greba mota ezberdinen legezkotasunaren analisia
egiteari ekingo zaio. Azkenik, greba eskubidearekin lotutako gai gatazkatsua den eskirolajeari
begirada bat botako zaio.

2. GREBA ESKUBIDEAREN OINARRI JURIDIKOA

2.1. FRANTZIA

Grebarako eskubidea, Frantzian, oinarrizko eskubide gisa konfiguratuta dago, Konstituzioak aldarrikatu eta babesten duelarik. Zehazki, 1946ko Konstituzioko hitzaurrean jasota dago, zeinari 1958ko Konstituzioko hitzaurreak erreferentzia egiten dion¹. Honela dio: *Grebarako eskubidea hori arautzen duten legeen esparruan gauzatzen da.*²

Grebarako eskubidea ez da negoziazio kolektiborako eskubidearen osagarritzat konfiguratzen, eta, eskubide indibidualaren izaera ematen zaion heinean, ez dago legezko harremanik negoziazio kolektiborako eskubidearen eta grebarako eskubidearen artean³.

Ildo beretik, konstituzio-babes honek bi ondorio ezberdin dakartza; alde batetik, legediak baino ezin dezake grebarako eskubidea arautu. Hartara, grebarako eskubidea ezin da negoziazio kolektiboaren menpean geratu. Zentzu honetan, Kasazio Auzitegiak (“Cour de Cassation”) argitu du hitzarmen kolektibo batek ezin duela eragin soldatapekoen grebarako eskubidea mugatzea ezta arautzea⁴. Bestalde, Konstituzio Auzitegiaren erantzukizuna da jurisprudentzia eta legedia grebarako eskubidea betetzen dutelaren kontrola burutzea⁵.

Aipatzekoa da grebarako eskubidea konstituzionalki aldarrikatutako eskubidea bada ere eta Konstituzioak lege bidez honen garapenerako atea zabaltzen duen arren, eskuartze legislatiboa

¹ Honela dio 1958ko urriaren 4ko Frantziar Konstituzioak: *Le Peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'Homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946.*

² 1946ko urriaren 27ko Frantziako Konstituzioaren hitzaurrearen 7. puntua.

³ LYON-CAEN, Antoine. “France”., en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 114. orr.

⁴ CURRAN, John; DE DYCKER, Stephanie; PETRELLI, Ilaria; SKALA, Josef; WESTERMARK, Henrik. *The right to strike Austria, France, Germany, Italy, Slovakia, Sweden, United Kingdom.*, Institut Suisse de droit Comparé., 2017, 22. orr.

Ikusi Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 juin 1995, 93-46.448.

⁵ LYON-CAEN, Antoine, op. cit. 113. orr.

minimoa dela. Hain zuzen, Frantziar legeria grebarako ondorioak arautzera baino ez da mugatzen⁶ bai eta zerbitzu publikoetako greben inguruko arau espezifikoak ezartzera⁷.

Honen arrazoia izan liteke legegilearen ukoa hain delikatua den gai batean interlokutore sozialei aurre egiteko⁸. Ondorioz, grebarako eskubidea, jurisprudentziari lotutako eta honek garatutako eskubidea da.

2.2. ALEMANIA

Frantzian ez bezala, Alemaniako Konstituzioak ez du grebarako eskubidea espresuki arautzen. Auzitegiak izan dira grebarako eskubidearen Konstituzio izaera deklaratu dutenak, Konstituzioko 9.3. artikulutik abiatuta⁹. Zehazki, artikulua honek elkartzeko askatasuna oinarritzko eskubide gisa babesten du:

“Lan- eta ekonomia-baldintzak babestu eta hobetzeko elkarteak eratzeko eskubidea bermatuko zaie pertsona guztiei eta lanbide guztiei...”¹⁰

Ildo honetatik, grebarako eskubidea elkartzeko askatasunaren oinarritzko elementu kontsideratu da, greba batean parte hartzeko norbanakoen eskubidea koalizioek duten elkartzeko askatasuneko konstituzio-bermearen mende agertu eta honen ondorio gisa konfiguratzeko delarik¹¹.

⁶ Ikusi, zentzu honetan, Code du travail-eko 2511.1 eta 1132.2 art.ak.

⁷ CURRAN, John, op. cit. 21. orr.

⁸ CARTA, Loredana; DESCHAMPS, Marion; JANNIN, Audrey; LE LUDUEC, Anne-Laure. “France”., en STEWART, Arabella & BELL, Mark. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 35. orr.

⁹ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel”., en FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. *El Derecho de Huelga en el Derecho Internacional.*, Tirant Lo Blanch, 2016, 50. orr.

¹⁰ 1949ko maiatzaren 23ko Alemaniako Konstituzioaren 9.3. artikulua: *Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.*

¹¹ BÜTTGEN, Nina. *The right to strike in the public services. Germany.*, European Public Service Union (EPSU) & European Trade Union Institute (ETUI), 2021, 6. orr.

Zentzu honetan, Frantziarekiko (eta aurrerago aztertuko dugun Italiarekiko) bi ezberdintasun nabarmen aurkitzen ditugu; alde batetik, Alemanian konstituzioak ez duela espresuki eskubidea jasotzen, eta bestetik, elkartzeko askatasunaren mende konfiguratuta dagoela, izaera indibiduala eta independentea duen eskubidea bezala baino.

Izan ere, Alemaniako Konstituzio Auzitegiak zehaztu du konstituzionalki babestutako elkartzeko askatasuneko eskubideak alderdi indibidual bat aitortzen duela, baina baita alderdi kolektibo bat, eta, azken honen barruan, berariaz aipatzen ez bada ere, negoziazio kolektiborako eskubidea elkartzeko askatasuna gauzatzeko beharrezko eskubide gisa aintzatesten du, bai eta akordio kolektiboak lortzeko helburuarekin ekintza kolektiboak egikaritzeko eskubidea ere¹².

Hau dela medio, grebarako eskubidea Alemanian ez da ulertzen eskubide indibidual eta autonomo moduan, baizik eta akzio kolektiboari hertsiki lotuta agertzen den eskubide moduan. Honek ondorio ezberdinak ekartzen ditu, batik bat, hitzarmenak sindikatuek bakarrik lor dezaketen heinean, grebarako eskubidearen jabetza eta egikaritzea haien eskuetan geratzen dela (grebaren deia sindikatuen eskutik baino ezin daiteke gauzatu).

2.3. ITALIA

Frantzian gertatzen den moduan, 1948ko Italiako Konstituzioak espresuki aurreikusten du grebarako eskubidea 40. artikuluan, hurrengo zehaztuz:

*“Grebarako eskubidea hau arautzen duten legeen esparruan gauzatuko da”.*¹³

Halere, Konstituzioak aurreikusitako garapen legegile hau ez da inoiz eman esparru pribatuari dagokionez, ez baita grebarako eskubidea arautzen duten legerik aldarrikatu, jurisprudentzia eta doktrina izanik agindu konstituzionalari edukia eman diotenak. Bestalde, sektore publikoari dagokionez, nahiz eta analisi honen xedetik kanpo geratu, aipatzekoa da 146/1990ko legea¹⁴, zeinak oinarrizko zerbitzu publikoen esparruko grebarako eskubidea arautzen duen.

¹² NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, op. cit. 36. orr.

¹³ *Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.*

¹⁴ 83/2000ko apirilaren 11ko legeak moldatua

Esparru publikotik kanpo, beraz, Konstituzio Auzitegia eta Kasazio Auzitegia izan dira grebaren disziplina eraiki dutenak, baita honen egikaritzapenaren limiteak zehaztu dutenak ere¹⁵.

2.4. ERRESUMA BATUA

Erresuma Batuan, lan honen objektu diren gainontzeko herrialdeetan gertatzen den ez bezala, ez dago, berez, grebarako eskubiderik. Dakigunez, Erresuma Batuak ez dauka idatzitako Konstituziorik, *Common Law*-a nagusia izanik. Lan-sistema juridiko konplexu honetan, zeina legea, jurisprudentzia eta ohitura bitartez osatzen den, greba ez da eskubidetzat hartzen, baizik eta langile bakoitzak duen askatasuntzat (“freedom to strike”)¹⁶.

Grebarako askatasun honen inguruan auzitegien doktrinak oso terminologia zehatza (eta konplexua) landu du, funtsezkoa dena greben legezkotasuna edo legez-kontrakotasuna zehazteko, bai eta greban parte hartzen duten sindikatuen eta langileen erantzukizuna ezagutzeko ere.

Lege iturri nagusia 1992 urteko Trade Union and Labor Relations Act testu bategina daukagu (hemendik aurrera TURLCA). Hau epaileengatik interpretatuta izan da, honen xedapenak garatuz edota hauei mugak ipiniz. Funtsean, abiapuntua da industria-ekintza mota orok lan kontratuaren haustura dakarrela.

Horiek horrela, araudi honetako elementuek greba egiteko eta greba-piketean parte hartzeko askatasuna aurreikusten dute, baina, askatasun horren egikaritzaren babes zehatza sindikatuak immunitate espezifiko bat adostu izanaren edo hurrengo puntuan aztertuko den “the golden formula” delakoa aplikatu izanaren arabera izango da. Formula hori legeriak sortu zuen sindikatuei immunitatea emateko legez kanpoko gertakarien aurrean; bederen, langileak gauzatutako edozein industria-ekintza mota, lan-kontratua hausten duen heinean, kontratuaren ez betetzea dakar eta *Common Law*-aren erantzukizun zibilaren (“tort”) aplikazio orokorrean sartuta dago. Hau da, sindikatuak langileak (zuzenean edo zeharka) grebara bultzatzeak

¹⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, op. cit. 35. orr.

¹⁶ CARBY-HALL, Jo. “Informe Británico”, en MARZAL, Antonio. *La huelga hoy en el derecho social comparado*, Bosh/Esade, 2005, 27. orr.

kontratua ez betetzea eragiten du (bultzatzearen teoria¹⁷), eta, oro har eta oinarrizko arau gisa, legez kanpokotzat jotzen da. Horregatik, legeriak zenbait inmunitate (“immunities”) ematen ditu kontratua lan-gatazka kolektiboen esparruan hausten denean¹⁸.

Inmunitate hauetan sakondu baino lehen, aipatutako “bultzatzearen teoria” zertan datzan argitu beharra dago. Bultzatzearen teoriak bi forma har ditzake, zuzenekoa edo zeharkakoa¹⁹:

- Modu zuzena: Sindikatuak langileek enpresarekin duten kontratua haustera bultzatzen dituen gertatzen da, honek kaltea eraginez enpresari. Greba edo akzio kolektiboak kontratuaren haustura eragiten du, sindikatuak bultzatua. Ekintza ez-zilegia emateko eta beraz, sindikatua erantzule izateko, hurrengo elementuak bete behar dira:
 - a) Legez kontrako ekintza egiteko asmoa izan behar du sindikatuak.
 - b) Bultzatze horren froga existitu behar da (adibidez, sindikatuaren aldetiko pertsuasioa, presioa edo eragozpena).
 - c) Sindikatuak jakin behar du langileen eta enpresaren arteko kontratu bat dagoela.

- Zeharkako modua: Sindikatuak hirugarren enpresa baten edo batzuen aurkako greba bultzatzen duenean gertatzen da. Enpresa horiek enpresa nagusiaren, hots, langileak kontratua duen enpresaren eta egiatan konfliktuan dagoenaren material edo zerbitzuen hornitzaileak dira. Industria ekintzak hirugarren enpresari kalteak eragin dizkion heinean, honek sindikatuaren aurkako ekintza judiziala tartera dezake grebaren debekua galdatuz, edota hau eman izanagatik kalte-ordainak eskatuz. Kasu honetan ere, ekintza ez zilegia emateko aurrekoan eman beharreko baldintza berberak bete behar dira, hots, asmoa, bultzatzearen froga eta sindikatuak bi enpresen artean merkataritza kontratu bat dagoela jakitea, gehi bultzatze hori bide bide ez-zilegietatik egin izana.

¹⁷ Erderaz *teoría de la incitación bezala ezagutua*.

¹⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, op. cit. 39. orr.

¹⁹ PORRET GELABERT, Miquel. *La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados.*, Revista técnico Laboral, Nº122, 2009, 582-587. orr.

Bi bultzatze modu hauen aurrean inmunitatea ematen du legeak, baldintza batzuk beteta; honi urrezko formula deritzo (“the golden formula”). Hau betetzen bada, ekintza industrialak antolatzen duen sindikatu batek (printzipioz ekintza ez-zilegiak aurrera eramango lituzkeenak) ez du erantzukizun zibilik izango, legeak inmunitatea emango baitio.

Zehazki, legezko inmunitate hauek 1992ko TURLCAn jasotzen dira eta inmunitateok aitortzeko baldintza ekintza “in contemplation or furtherance of a trade dispute” izatea da. Honek zera esan nahi du; bi oinarritzko adierazpen daude formula honetan; hasteko, gatazka industrialak eman behar da “trade dispute”. Bigarrenik, akzioa (greba) gatazka horren aurreikuspenean edo honi jarraipena emateko aurrera eramane behar da “in contemplation or furtherance”. Baina, zer ulertzen da industria ekintza gisa, eta noiz ulertzen da honen aurreikuspena dagoela edo hau aurrera eramateko burutzen dela greba? Azter ditzagun bi adierazpen hauek:

- Industria ekintza.

TURLCaren 244.1. artikulua industria ekintzaren definizio eta kasuistika konkretuak jasotzen ditu. Zehazki, “industria-ekintza” enpresaburuaren eta langileen arteko gatazka esan nahi du, zeinak harremana duen hurrengo egoeretako batekin edo batzuekin:

- a) Enpleguaren baldintzak, edo langileek lan egin behar duten baldintza fisikoak.
- b) Kontratazioa edo honen ukapena, langile bat edo gehiagoren lan-funtzioen etetea zein kaleratzea.
- c) Langileen lanaren edo lan-betebeharren banaketa.
- d) Disziplina-gaiak.
- e) Langile baten sindikatu baten kidetzea edo ez kidetzea.
- f) Sindikatuko kideen instalakuntzak (“facilities”).
- g) Negoziaziorako edo kontsultarako prozedurak edota aurreko gaiei lotutako bestelako prozedurak, enpresaburuak edo enpresa elkarteak sindikatua aitortzea barne.

Laburpen gisa, doktrinak ondorioztatu du 2 betekizun nagusi eman behar direla gatazka legezko industria-ekintza bezala aitortzeko; lehenengoa, gatazka enpresaria eta langileen artekoa izatea,

eta bigarrena, gatazka hori bere osotasunean edo hein handi batean enpleguari lotutako gaiei buruzkoa izatea.

- Aurreikuspenean edo jarraipena emateko

Gatazka baten aurreikuspenean (“in contemplation”) hitzak, erreferentzia egiten dio inminentea den edo gerta daitekeen egoera bati; urrezko formula ezin da inbokatu ekintza bati hasiera ematen bazaio gatazka hasi baino aurrerapen handiarekin, gatazka gertatzeko aukera handia egotea eskatzen delarik. Bestalde, “in furtherance”, hau da, “jarraipena emateko” hitzak berekin dakar jadanik gatazka existitzen dela, eta industria ekintza ez dela babestuta egongo gatazkako alderdietako baten interesak sustatzeko ez baldin bada, edo gatazka amaitu ondoren gertatzen baldin bada²⁰. Beste hitzetan, ekintza kolektiboa gatazkan eragiteko modurik ez daukanean, auzitegiek ondorioztatzen dute akzioa immunitateetatik kanpo geratzen dela.

Baldintza hauek ez ematekotan, eta beraz, urrezko formula errespetatzen ez bada, ez da grebarako askatasunik egongo eta enpresaburua sindikatuen aurka jo ahalko du, kalte-galeren ordaina galdatuz edo, hala badagokio, epaileak greba-ekintza geldiaraz dezan eskatuz. Honek greben legezotasunean duen eragina jarraian aztertuko dugu, behin grebaren definizioa argituta.

2.5. ESPAINIA

Espanian, Frantzian eta Italian gertatzen den antzera (eta Alemanian zein Erresuma Batuan ez bezala), 1978ko Konstituzioak espresuki aldarrikatzen du grebarako eskubidea. Zehazki, jakina denez, 28.2. artikuluan *aitortzen da langileek beren interesen defentsan greba egiteko eskubidea*. Baieztapen honi lotuta, hurrengo jasota dago: *eskubide horren erabilera arautuko duen legeak behar diren bermeak jarriko ditu erkidegoaren funtsezko zerbitzuak mantenduko direla segurtatzeko*.

Grebarako eskubideak Espainiar Konstituzioaren funtsezko muinaren parte osatzen du, oinarrizko eskubide gisa konfiguratu baita, jurisdikzio-babes indartua izanik.

²⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, op. cit. 40. orr.

Hala, eskubidea funtsezkoa da langileen eskubideen egikaritza bermatzeko baita botere handiago bat duten subjektuekiko (hots, enpresaburuak edo enplegatzaileak) eskubide hauek oreka handiagoko egoera batera hurbiltzeko. Konstituzio Auzitegiak adierazi zuen moduan, grebarako eskubideak berdintasun erreal eta eraginkorrerako betepenean funtzio garrantzitsua betetzen du²¹.

Zehazki, funtsezkoa den eta aurrerago aztertuko den 11/1981 Konstituzio Auzitegiko epaian²² zehazten da Greba, eskubide subjektiboa izateaz gain, eskubide konstituzional gisa finkatzen da, eta hori bat dator Espainiako Konstituzioaren 1.1. artikuluan ezarritako Zuzenbide Estatu sozial eta demokratikoaren ideiarekin. Izan ere, ideia horrek, besteak beste, gizartean mendekoak diren taldeen eta populazio-mailen interesak defendatzeko bitartekoak legitimatzen ditu, eta horien artean dago mendetako esperientziak gatazka sozioekonomikoetan langileen interesak finkatzeko beharrezkotzat jo duen presio-tresna bati aitortpen konstituzionala ematea.

Argi dago, aurreko baieztapena ikusita, bai konstituzio aldetik zein jurisprudentzia aldetik greba eskubideari ematen zaion garrantzi zentrala.

Horiek horrela, aipatzekoa da gaur egun grebarako eskubidea dela lege organiko batek arautzen eta garatzen ez duen oinarritzko eskubide bakarra²³. Izan ere, konstituzio aurrekoa den lan-harremani buruzko martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege Dekretua da greba-eskubidea arautzen duen lege-mailako arau bakarra. Halere, arau hau ezin da modu independente batean aztertu, konstituzio-kontrakotasun helegite baten objektu izan baitzen, eta beraz, Konstituzio Auzitegiak 11/1981 epaiaren bitartez honen mugapena egin zuen. Ildo honetatik, konstituzio aurkakotzat jo zuen KAak 1977ko Errege Lege Dekretuko zenbait xedapen, beste hainbatetan interpretazio lotesleak egin zituelarik. Honek berekin dakar xedapen horiek Konstituzioarekin bateragarriak izango direla (eta beraz, legezkoak) KAK ezarritako moduan interpretatu eta aplikatzen badira soilik.

²¹ GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio. *Manual de Derecho del Trabajo 11ª Edición.*, Tirant lo Blanch, 2021, 1029-1030. orr.

²² KAE 11/1981, 9. zuzenbide oinarria.

²³ QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica.*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Nº 73, 2008, 337-347. orr.

Kontuan izan beharra dago, berez, Konstituzioak eskubidearen garapen legegilea aurreikusten duela, arestian aipatu bezala. Alabaina, lege proiektu ezberdinak egon badira²⁴ ere, azkenean ez da inolako garapen legegilerik burutu eta beraz, LHELD testu aurrekonstituzionala (partzialki) indarrean dirau.

Hartara, laburpen gisa, baieztatu daiteke Espainiar estatuan grebarako eskubidea arautzen duen oinarri juridikoa bai konstituzio aurrekoa den 1977ko Errege Lege Dekretuan zein 11/1981 KA-ko epaian aurkitzen direla, eta ez soilik lehenengoan. Legean eta 1981ko epaian aipatzen ez diren grebaren eskubidearen inguruko legezketasun gaiei dagokionez, eskuartze legislatibo ezaren aurreran, jurisprudenzia eta doktrinari erreparatu behar zaio.

2.6. LABURPEN TAULA

Aztergai diren bost herrialdeetan grebaren oinarri juridikoa non aurkitzen den aztertuta, baliagarri suertatzen da taula oso simple batean jasotzea:

<i>Greba-eskubidearen oinarri juridikoa</i>				
Herrialdea	Konstituzioa	Legea	Jurisprudenzia	Hitzarmen Kolektiboa
Frantzia	+	-	+	-
Italia	+	-	+	-
Alemania	Ez espresuki	-	+	-
Erresuma Batua	-	-	+/-	-
Espainia	+	+	+	-

²⁴ Zentzu honetan, grebarako eskubidea arautzeko lege-proiektu saiakerarik garrantzitsuen 1993ko Grebaren Lege Organikoa izan zen, azkenean bertan behera geratutakoa.

3. “GREBA” TERMINOAREN DEFINIZIOA ETA GREBA MOTA EZBERDINEN LEGEZKOTASUNAREN ANALISIA

3.1. ANALISIAREN OBJEKTU DIREN GREBA MODALITATEAK

Hurrengo lerroetan, aztergai ditugun herrialdeetan grebaren kontzeptuari ematen zaion definizioa aztertzeraz ekingo diogu, baita definizio honek dituen ondorio praktikoak greba mota ezberdinen legezkotasunean edo legez-kontrakotasunean.

Herrialdez herrialde kontzeptua eta greba mota ezberdinen legezkotasunaren azterketan sakondu baino lehen, garrantzitsua suertatzen zait argitzea lan honetan zehar ez direla industria-akzio ezberdin guztiak aztertuko, jakina denez, hauek mota ugaritakoak izan baitaitezke, eta beraz, ezinezkoa egiten zait guztiak analisisan barneratzea ezta aipatzea, espazio muga dela eta. Esaterako, adibide bat ematearren, piketeen legezkotasuna eta mugak alderdi interesgarri bat izan badaiteke ere, hauek analisitik at geratuko dira.

Ildo honetatik, aipatzekoa da herrialdez-herrialde greba mota ezberdinak aurki daitezkeela, bakoitzaren garrantzia aldatzen delarik; eta honekin batera, greba mota berdina izen ezberdina har dezake herrialde batean edo bestean. Hain zuzen, greba mota batek berebiziko garrantzia izan dezake herrialde batean, eta asko erabilia izan, baina bestean ia ezezaguna izan daiteke, eta praktikan kasurik eman ez. Gauzak horrela, beharrezkoa iruditzen zait uniformetasun bat bilatzen saiatzea, ahal den neurrian ikuspegi argia eta sakontasun egokia emateko hautatutako greba moten azterketari. Jarraian aipatuko ditudan greba motak dira, salbuespenak salbuespen, herrialde guztietan azterketaren objektu egokientzat har ditudanak, kontziente izanik, arestian esan bezala, analisi hau ez dela osoa, lanaren luzeerak ahalbidetzen ez baitu, eta honen objektutik at geratuko litzatekeelako jarraian aipatuko diren greba moten analisi sakona egitea.

Hurrengo lerroetan, hauen kontzeptuak ikus daitezke²⁵:

1. Greba politikoa: arrazoi politikoengatik edo eraginpeko langileen interes profesionalarekin zerikusirik ez duen beste edozein helbururekin egiten dena.

²⁵ TOSCANI GIMENEZ, Daniel. *Distintas modalidades del ejercicio de la huelga.*, Diario La Ley, N° 9939, 2021, 1-4. orr.

BAVIERA PUIG, Inmaculada. *La identificación de la clase de huelga (parcial, intermitente, rotativa, articulada) y sus consecuencias procesales.*, Revista Aranzadi social, N°1, 2007, 1-4. orr.

2. Solidaritatezko edo elkartasuneko greba: greban dauden beste langile batzuekin elkartasuna adierazteko helburua duena.
3. Greba nobatorioa: indarrean dagoen hitzarmen kolektibo batean itundutakoa aldatzeko helburua duena.
4. Beso erorien greba: Ohiko lanpostuan egiten den akzio errebindikatzaileria edo protestakoa, aktibo egon gabe.
5. Greba basatia: Bat-batean edo ustekabean gertatzen dena, aurreabisu-eperik edo prozedura betekizun zehatzik gabe.
6. Zelo greba: Arauzko xedapenak zorrotz aplikatzea eta lana astiro egitea, errendimendua gutxitu eta zerbitzuak atzeratu daitezen.
7. Lan-moteltze greba: jarduera guztiz eten gabe motelago lan egitea, produkzioa gutxitzeko eta atzeratzeko.
8. Greba partziala: lan-etete edo lan-abstentzio partziala suposatzen duten akzioak dira, hala nola aparteko orduen grebak edo zenbait funtzio betetzeari uko egitea dakartzaten protestak.
9. Greba artikulatua: enpresaburuari ahalik eta kalte handiena eragiteko helburua dute, ahalegin txikienarekin. Era berean, kategoria honen barruan, greba errotatorioak edo intermitenteak bereizi behar dira.
 - a. Greba errotatorioa edo txandakako greba: langile-kolektibo jakin batzuek, atalka edo kategoriaka, txandakatu egiten dira jarduera uztean.
 - b. Greba intermitentea edo aldizkako greba: lan uzte motz eta erripikatuak dira, hainbat unetan banatzen direnak bai egunaren barruan zein bestelako denborazikloetan.
10. Greba estrategikoa: produkzio-prozesuaren sektore neuralgiko bateko langileen geldialdia, duten posizioagatik produkzioari kalte handiena zein honen geldiaraztea eragin dezaketenak.

Behin hurrengo puntuetan garatuko diren greba moten kontzeptuen azalpena burututa, argi utzi beharra dago greba mota hauen analisia herrialde batean sakonago izan daitekeela bestean baino, herrialde horretan daukan garrantziaren arabera izanik, bai eta eskuragarri izandako baliabide bibliografiko zein jurisprudentzialen arabera ere.

Jarraian beraz, analisiaren objektu diren herrialdeetan, Frantzia, Alemania, Italia, Erresuma Batua eta Espainian hain zuzen, grebaren kontzeptua eta greba mota ezberdin hauen legezkotasuna aztertzeari ekingo zaio.

3.2. FRANTZIA

Frantziar legedian ez da grebarako eskubidearen definiziorik aurkitzen, eta beraz, jurisprudenzia da honen definizioa zehaztu eta garatzeaz arduratu dena. Honi jarraiki, grebarako eskubidea “lan-aldarrikapenak babesteko lan-uzte kolektibo eta itundua da”. Definizio honek zenbait inplikazio dakartza berekin; azter ditzagun:

a) Lan abstentzioa (“Arret de travail”)

Hasteko, jurisprudentziak ezarri du lan-uztea osoa izan behar dela, hots, betea. Lana guztiz geldiarazten den bakoitzean betekizun hau betetzen da, berdin diolarik geldiarazpena zenbat luzatzen den denboran²⁶. Nahiz eta adierazpen argia dirudi, zenbait iruzkin egin behar zaizkio bere esanahia zehatz mehatz ulertzeko.

- Lanaren geldiarazpen osoa²⁷

Arau orokor gisa, grebarako eskubideak ez ditu langileak baimentzen borondatez lana modu akastunean aurrera eramateko. Izan ere, kontratuaren termino eta baldintzei lotuta dauden heinean, langileek haien funtzioak egikaritzeko beharra daukate adostuak izan diren moduan. Baldintza hauei protesta egin nahi badiote, akzio horrek lan-uzte oso baten forma hartu behar du. Bederen, lana modu akastunean burutzen jarraituko balukete, lan kontratuaren haustea suposatuko luke, honek dakarren ondorioen erantzule izanik.

Ildo honetatik, jurisprudentziak hurrengo greba moten legez-kontrakotasuna adierazi du, lanaren geldiarazpen osoa ez dakarten heinean:

- Lan-moteltze greba (“greve perlee”), zeinaren ezaugarri nagusia den jarduera eten gabe lan-erritmoa edo produkzioa borondatez moteltzea.

²⁶ CARTA, Loredana; DESCHAMPS, Marion; JANNIN, Audrey; LE LUDUEC, Anne-Laure, op. cit. 36-37. orr.

²⁷ CARTA, Loredana; DESCHAMPS, Marion; JANNIN, Audrey; LE LUDUEC, Anne-Laure, op. cit. 37. orr.

- Greba partzialak (“greve de la pince”), zeinak lanari lotutako zenbait funtzio betetzeari uko egitea suposatzen duen.
- Zelo greba (“greve du zele”). Greba mota hauen funtsa lan-arau eta ordutegi ofizialak zehatz-mehatz betetzea da, ekoizpena eta eraginkortasuna murrizteko.

Ildo honetatik, aipatzekoa da ere ez direla lan-uzte zilegi gisa onartzen kontratuaren betebeharrakin batera mugatutako geldialdiak, eta beraz, aparteko orduen greba (“greve des heures supplementaires”) legezkoa ez dela ondoriozta daiteke²⁸.

- Geldiarazpenaren luzeera denboran

Ez dago baldintza zehatzik lan uztearen denboraren inguruan. Ordu bateko edo minutu batzuetako luzeera duten grebak legezkoak dira. Hain zuzen, lanaren etenaldi motzak eta errepikatuak legezkoak kontsideratzen dira, hots, greba intermitenteak legitimoak dira, bai eta greba errotatorioak (“greves tournantes”) ere, zeintzuek enpresa berdineko sektore ezberdinei bata bestearen ondoren eragiten dieten, Halaber, greba estrategikoak (“greves bouchons”) direlakoak, lanpostu estrategikoa betetzen duten langile txiki baten geldiarazpena dutenak funts moduan, legezkoak dira baita ere²⁹.

Dena den, greba mota hauek muga bat errespetatu behar dute bere egikaritzea legitimoa izateko: enpresaren paralisi osoa ez ekartzea. Hots, jurisprudenzia errepikatuaren arabera, lan uzte mota hauek, produkzioarako kaltegarriak izan arren, ez dira greba eskubidearen abusu kontsideratzen ezta legez kontrako mugimendu ere, enpresaren erabateko desantolakuntza edo geldiarazpena eragiten ez duten bitartean³⁰.

²⁸ CURRAN, John, op. cit. 23. orr.

²⁹ CURRAN, John, op. cit. 23. orr.

³⁰ *Le dossier pratique. Questions-réponses sur la grève.*, Liaisons sociales Quotidien, N° 71/2021, 16 avril 2021, 2-4. orr. Online bertsioa, hemen eskuragarri: [link](#)

b) Kolektiboa eta adostua (“collectif et concerté”).

- Kolektiboa

Aurretik aipatu bezala, grebarako eskubidea kolektiboki egikaritzen den eskubide indibiduala den heinean, beharrezkoa da langile batek baino gehiagok greba egitea. Beste hitzetan esanda, greba legitimoa izango da baldin eta lan-uztea kolektiboa bada. Alabaina, Frantzian ez da galdatzen greban parte hartu behar duen langileen zenbateko zehatzik. Ez da beharrezkoa enpresa baten baitan langileen gehiengo batek greba bultzatzea; aitzitik, Kasazio Auzitegiak ezarri du nahikoa dela bi edo hiru langilek greba egitearekin.

Arau orokor gisa langile bakar batek greba egin ezin badu ere, bi salbuespen ditu baieztapen honek:

- Soldatapeko bakar batek greba egin dezake enpresaz gaindiko deialdi bati erantzutzen badio (adibidez, greba orokor baten deialdia balego).
- Soldatapeko bakar batek lan egiten duen enpresetan, honek greba egin dezakeela argitu du jurisprudentziak, kontrako jarrera batek milaka langile grebarako eskubidez gabetzea erangigo bailuke³¹.

- Adostua

Grebaren definizioak lan-uztea itundua izatea galdatzen du, baina nahiko malgua da adostasun edo akordio horren zehaztapenean. Langileek greba egiteko egiazko asmo komuna izan behar dute, baita aldarrikapen profesionalak babesteko motibazioa ere. Dena den, banakako borondateen konkurrentzia hutsa nahikoa da, espontaneo bada ere; ez da beharrezkoa alde z aurretiko bilera sindikalik burutzea.

Sektore pribatuan, sektore publikoan ez bezala, grebarako deiaren legitimitatearen inguruko baldintza zehatzen existentzia ezak, ‘greve sauvage’ (greba basatia) delakoa legezkoa izatea

³¹ RAY, Jean-Enmanuel. “Informe Francés”, en MARZAL, Antonio. *La huelga hoy en el derecho social comparado.*, Bosh/Esade, 2005, 233. orr.

suposatzen du. Greba mota honetan, langile talde batek bere sindikatuaren babesik gabe zein aurreabisurik gabe hasten du protesta.

c) Aldarrikapen profesionalen babesean

Definizioak zehazten duen azkeneko elementua “l’appui de revendications professionnelles” da. Grebalarien aldarrikapenek izaera profesionala izan behar dutela da honek dakarren betekizuna. Batik bat, ulertzen da betekizun hau betetzen dutela soldata, lan baldintzak, higiene eta segurtasuna, eskubide sindikal baten egikaritzaren defentsa, edo, orobat, enpleguari lotutako edozein aldarrikapen.

Honekin batera, jurisprudentziak galdatzen du enpresaria gai izatea aldarrikapen profesional horiek asebetetzeko. Hau dela medio, hertsiki politikoak diren grebak debekatuta daude Frantzia, aldarrikapen profesionalik suposatzen ez duten heinean. Alabaina, jurisprudentziak onartu ohi du xede makro-soziala duten grebak³². Zehazki, greba hauek gehienbat gobernuaren politika soziala eta ekonomikoa eragiteko helburuarekin burutzen dira; esaterako, pentsioen zenbatekoa defendatzen duen mugimendu kolektibo batek greba izaera daukala adierazi du Kasazio Auzitegiak³³.

Bestalde, solidaritatezko grebei dagokienez, hauen legezkotasuna aurretik aipatutako baldintzen betepenaren araberakoa izango da. Greba mota honen baitan bi ezberdinketa egin behar dira; solidaritatezko greba interna, hots, enpresa barruan ematen dena, eta externa, enpresatik at ematen dena.

- Enpresa barruko solidaritatezko greba: Kasu honetan greba legitimoa izango da baldin eta, beste soldatapeko baten interesak defendatzeko helburua izanik, ulertzen bada grebalariek ere haien interesak defendatzen dituztela. Hau da, arestian aipatutako aldarrikapen profesionalekin lotuz, grebak interes kolektiboa azaldu behar du. Hartara, adibide gisa, erreibindikazio profesionalak jasotzen dituen baldintzapean, langile baten edo batzuen kaleratzeen aurka hasitako greba legezkoa izango litzateke.

³² CARTA, Loredana; DESCHAMPS, Marion; JANNIN, Audray; LE LUDUEC, Anne-Laure, op. cit. 40-41. orr.

³³ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 15 février 2006, 04-45.738

- Enpresa kanpoko solidaritatezko greba: Idei orokor gisa, ez da legezkoa beste enpresa bateko langileen elkartasunean egiten den greba, baina honen salbuespena hurrengoa da: beste enpresa bateko grebalariak aldarrikatzen dituzten interes profesionalak eragina izatea enpresa horretako langileengan³⁴. Hala ere, aipatzekoa da mota honen inguruko erabaki jurisprudentzial eskas daudela, zenbaitetan anbiguoak izanik³⁵.

3.3. ALEMANIA

Grebarako eskubidearen lege-arauketa eza dagoenez, jurisprudentzia eta doktrina izan dira honen definizioa, legezketasunerako baldintzak eta mugak ezartzeaz arduratu direnak Alemanian; legegileak ez baitu legezko garapenik egin honen inguruan.

Hala, greba langile talde baten lan-uzte komun, sistematiko eta kolektibo gisa definitzen da, enpresaburuen onarpenik gabekoa, baldintza ekonomiko eta laboralak hobetzeko edo babesteko, eta hitzarmen kolektibo batean arautzeko xedearekin. Ildo beretik, grebaren helburua betiere negoziazio kolektiboari lotuta agertu behar da, langileen lan-uztearen bitartez enpresaburuarengan presioa eraginez, honen negoziatzeko borondatean eragiteko³⁶.

Jarraian, bada, definiziotik eratorritako eta grebarako eskubidea legezko moduan egikaritzeko bete beharreko baldintzak aztertzeraz ekingo diogu:

a) Hitzarmen kolektiboari lotuta

Grebak zerikusituzena izan behar du negoziazio kolektiboko hitzarmen batean definitutako lan baldintza eta terminoei buruzko gatazkekin (ingelesez, “tarif relatedness”). Honek bi ondorio dakartza³⁷:

- Lehenengoz, greba hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko gaitasuna duen alderdi batek gidatu behar du. Ondorioz, baieztatu daiteke grebaren gaineko monopolioa sindikatuen gain geratzen dela³⁸. Hau dela medio, greba basatiak ez dira, arau orokor gisa, legezkoak

³⁴ *Le dossier pratique. Questions-réponses sur la grève.*, op cit. 2. orr.

³⁵ DOCKÈS, Emmanuel. *La finalité des grèves en question.*, Droit social, 2006, 881-889. orr.

³⁶ CURRAN, John, op. cit. 44. orr.

³⁷ CURRAN, John, op. cit. 46. orr.

³⁸ Hau, Alemanian “gewerkschaftliches Streikmonopol” bezala ezagutzen da.

Alemanian. Honen salbuespena litzateke sindikatuak greba hori gerora adoptatzea. Hau da, nahiz eta langileek hasiera eman grebari, sindikatuak hori gerora bultzatzea eta atxikitzea. Horrenbestez, sindikatu batek abiarazten ez duen greba bat edo bere egiten ez duen greba bat ez da legezkoa izango.

- Bigarrenez, grebaren oinarrizko xedea negoziazio kolektiboa eragitea izan behar da, hitzarmen kolektiboan arautu daitezkeen gai bati dagokionez hain zuzen. Ildo honetatik beraz, greba legezkoa izateko, helburutzat hitzarmen kolektibo bat burutzea izan behar du, zehazki, hitzarmen horren parte izan daitezkeen gaiei buruzkoa izanik.

Azkeneko baieztapen honi lotuta, bai greba politikoen zein solidaritatezko greben legezkontasunaren nondik norakoak ondoriozta daitezke³⁹:

Greba politikoei dagokionez, Lan Auzitegi Federalaren (“Bundesarbeitsgericht”, “BAG” hemendik aurrera) jurisprudentzia errepikatuak argi utzi du greba mota hauen legezkontrakotasuna. Konkretuki, auzitegiek ulertu dute negoziazio kolektiboaren esparruko aldarrikapenak betearazteko grebarako eskubideaz gain, ezin dela langileen interesen defentsa orokorrerako balio duen laneko ausentziari edo interupzioari beste eskubiderik aitortu, nahiz eta honek intolerantzia sozialak adierazi nahi izan.

Zentzu honetan, BAG-ak azpimarratu izan du industria-ekintza funtzionalki lotuta dagoela negoziazio kolektiboaren autonomiarekin, eta, neurri horretan oinarrizko eskubide gisa babestuta dago. Negoziazio kolektiboaren autonomia honen erreferentzia funtzionaltik deslotuta dagoen grebarako eskubidea ez dago Konstituzioko 9.3 artikuluan bermatuta.

Hitz gutxitan beraz, greba politikoen helburua ez dagoenez bideratuta hitzarmen kolektibo langatazka baten bi alderdien arteko negoziazio kolektiboan eragitera, jurisprudentziak ez ditu legezko greba moduan kontsideratzen.

Jarrera honen aldeko doktrinak ere ondorioztatzen du industria-ekintzaren helburu legitimatzaile bakarra kolektiboki adostutako aldarrikapenak betetzea dela. Arrazoi horregatik, greba politikoak ez dira sartzen Konstituzioaren 9.3. artikuluko babes esparruan;

³⁹ Wissenschaftliche Dienste. *Zulässigkeit von politischen Streiks in Deutschland. Rechtsprechung und Literatur.*, Deutscher Bundestag, WD 6 - 3000 - 058/22, 2022, 5-8. orr.

izan ere, kasu honetan, enpresaburua babesik gabe geratzen da industria ekintzaren aurreran, erreakzionatzeko aukerarik gabe.

Halere, aipatzekoa da badagoela doktrinaren zati bat auzitegien jarrera honen aurka eta greba politikoaren legezketasunaren alde agertzen dena. Ikuspegi honi jarraiki, enpresariak langileen demandei erantzuteko gaitasuna ez litzateke lan gatazkaren zilegitasunaren gain erabakitzeke nahitaezko irizpidea izan behar, batez ere langile eta enpresariaren botere mailaren arteko ezberdintasunari erreparatuta. Zehazki, langileen eta enpresaburuen arteko botere-desoreka ez dago lan-baldintzak negoziatzeari dagokionez bakarrik, baita politikan eragiteko aukerari dagokionez ere; beraz, industria-ekintza aurkari egokiari ere zuzentzen zaiola arrazoitzen du doktrinaren ikuspegi honek.

Ildo honetatik ere, lan eta ekonomia baldintzak babesteko eta sustatzeko greba politikoen beharrezkotasuna arrazoitu izan da, bai eta honen legezketasuna Europako eta nazioarteko zuzenbideari jarraiki (batik bat, erreferentzia egiten zaio LNEko 3. artikuluari eta GEEHko 11. artikuluari buruzko azkeneko jurisprudentziari). Alabaina, esan bezala, momentu honetara arte, greba politikoak Alemanian legez kontrakoak izaten jarraitzen dute.

Solidaritatezko grebei dagokionez, honen legezketasuna kasuan kasu aztertua izaten da. Hasiera batean BAGak legez-kontraktatzat hartzen bazituen ere, nazioarteko zuzenbidearen eragina dela medio (jurisprudentziaren jarrera Europako Gizarte Gutunaren 6.4 artikularen kontraktatzat kontsideratua izan da) azkeneko urteetan, batez ere 2007ko kasu batetik aurrera, zeinetan inprentako langileek solidaritatezko greba hasi zuten kazetariei haien lan-gatazkan laguntzeko⁴⁰, BAG-a solidaritatezko greben onarpenaren aldeko jarrera zabalago bat azaldu du, betiere zenbait mugekin. Laburki, hurrengoak lirateke bete beharreko baldintzak solidaritatezko grebak legezkoak izan daitezen:

- Solidaritatezko grebak, jakina, legezkoa den beste greba bat izan behar du oinarri.
- Solidaritatezko grebak bultzatzen duen beste greba horrekiko lotura nahikoa eduki behar du. Lotura honen nahikotasuna emango da baldin eta solidaritatezko greba

⁴⁰ KLASS, Franziska; RÖLZ, Hilmar; RABE, Sebastian; REITEMEYER, Stefan. "Germany"., en STEWART, Arabella & BELL, Mark. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 56. orr.

gatazka nagusian eragin badezake; hau da, greba nagusiak sortutako presioa goratu badezake⁴¹.

- Lan gatazkaren fokua greba nagusian mantendu behar da, eta ez solidaritatezko greban. Bestela, solidaritatezko greba arrazoirik gabekoa bilakatuko litzateke, laguntza greba hutsaren izaera galduko bailuke. Izan ere, greba indibiduala bihurtuko litzateke, eta beraz, ez luke baliozko helburu bat jarraituko, ez baitago bideratuta sindikatuaren eta enpresaburuaren arteko negoziazio kolektiboan eragitera⁴².

b) Bake laborala, hitzarmenaren errespetua

Grebaren legezkotasuna baliozkotzeko bigarren betebeharra bake laboraleko obligazioa da. Honek suposatzen du greba bakarrik baliozkoa izango dela hitzarmen kolektiborik indarrean ez dagoenean. Greba nobatorioak, hitzarmenaren kontra doazen horiek, oro har debekatuta daude Alemanian, Espainiar ordenamendu juridikoan gertatzen den antzera. Hartara, langileek bake laborala mantentzeko obligazioa daukate hitzarmen kolektibo baten aplikaziopean⁴³.

Printzipio honi jarraiki, hitzarmen kolektibo orotan badago lan-gatazkarik ez abiarazteko agindu erlatiboa hitzarmena indarrean dirauen bitartean. Ulertzen da hitzarmen kolektiboa bera bakea mantentzeko instrumentu bat dela, bi alderdien elkarrenganako fidagarritasuna bermatzeko. Hortaz, langileak hitzarmen kolektiboaren indarraldia iraungi denen baino ezin daitezke grebara joan.

Halaber, argitu beharra dago bake laboralerako betebeharrak hitzarmenean araututako gaietarako baino ez dela aplikagarri, eta beraz, greban hitzarmenean jasotzen ez diren gaien inguruko aldarrikapenak egiten badira, bake laboralerako agindua ez da errespetatu behar (agindua ez litzateke aplikagarri).

Dena den, posiblea da lan-gatazka batean parte ez hartzeko betebeharrak absolutua ezartzea, lan-gatazkako edozein neurri debekatuz. Aipatzekoa da hau aurretik adostua izan behar dela hitzarmen kolektiboan eta oso gutxitan ematen dela.

⁴¹ KOCHER, Eva. "Germany", en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 129. orr.

⁴² CURRAN, John, op. cit. 45-46. orr.

⁴³ Hau, Alemanieraz "Friedenspflicht" bezala ezagutzen da.

c) Proporzionaltasuna

Azkenik, greba baliozkotzat jo ahal izateko proporzionaltasun printzipioari eutsi behar zaio. Honi lotuta jarraian aztertuko diren bi oinarrizko aspektuei erreparatu behar zaie: beharrezkotasuna eta ultima ratio printzipioa.

- Beharrezkotasuna edo egokitasuna.

Honek berekin dakar greba, lan gatazkaren neurri gisa, egokia izan behar dela bere helburua lortzeko, beharrezkoa izan behar dela. Ildo honetatik, greba bereziki neurrigabea izango da baldin eta grebaren ondoriozko kalteak arrazoizkoak ez badira lortu nahi den emaitzarekin alderatuta. Zehazki, galdatzen da grebak enpresaburuaren biziraupena kolokan ez jartzea. Hau dela medio, sindikatuek greba bukatutakoan lanaren jarraipena bermatu behar dute, enpresaren nolabaiteko suntsipena ekiditeko. Ondorioz, ohikoa da greba bitartean gutxieneko lan-kantitate bat ziurtatu behar izatea, esaterako, lanari berriro ekiten zaionean beharrezkoak diren ondasunak kontserbatzeko. Azkeneko hau ez da enpresaburuaren eskuetan uzten, sindikatuak berak dira erantzule gutxieneko lan horren zenbatekoa ezartzeko eta bermatzeko⁴⁴.

- Ultima ratio printzipioa.

Lan gatazkari dagokionez, Alemaniako zuzenbidean oinarrizkoa den proporzionaltasun printzipio hau ultima ratio printzipioan oinarritu izan da. Honi jarraiki, lan gatazka soilik zilegia izango da akordioa lortzeko bestelako neurri baketsu eta zentzuzko guztiak emaitzarik gabe agortzen badira. Horiek horrela, negoziazio kolektiborako akordio berri baterako negoziazioak saiatu behar direla eta huts egin behar izan dutela suposatzen du. Hots, greba ezin da eman, arau orokor gisa, negoziatioek dirauten bitartean, bake obligazioa bukatu bada ere. Gainera, aipatzekoa da jurisprudentziak negoziatorako tresna baketsu gisa arbitrajea erabili behar dela aurreikusi duela, negoziatio baketsuen porrota deklaratu izan baino lehen. Dena den, negoziatioaren amaiera ez da esplizituki iragarri behar; auzitegiek ulertu dute greba bezalako lan-gatazkei ekitea negoziatio baketsuak porrot egin izanaren seinale inplizitua direla.

⁴⁴ KLASS, Franziska; RÖLZ, Hilmar; RABE, Sebastian; REITEMEYER, Stefan, op. cit. 55. orr.

Azken baieztapen honi hertsiki lotuta, abisu-grebak (“warnstreik”) deiturikoen aipamen laburra egitea beharrezkoa suertatzen da. Abisu grebak, hitzarmen kolektibo bat iraungita dagoenean eta hortaz bake obligazioa bukatu denean baina oraindik ere negoziazio kolektiboa ematen den bitartean gertatzen diren greba oso laburrak dira (minutu batzuk baino irauten ez dutenak). Hauek normalean enpresa askotan ematen dira, eguneko ordu ezberdinetan eta modu errepikakorrean. Hauen helburua sindikatua lan-gatazkarako “prest” dagoela erakustea izan ohi da.

Hasiera batean greba mota hauen legezkotasunaren inguruko debatea zegoen, arau orokor gisa greba soilik legezkoa baita behin negoziaziorako bide baketsu guztiak agorturik daudenean, azkeneko aukera moduan. Haatik, arestian aipatu bezala, jurisprudentziak ondorioztatu du greba mota hauei proportzionaltasun printzipioa aplikatu behar bazaie ere, negoziazioen huts egite espresua azaldu behar ez den heinean, alderdietako batek greba mota honi ekiteak nahikoa da negoziazioak ez-betetzat emateko eta beraz, greba zilegitzat jotzeko.

Azkenik, aztergai ditugun bestelako greba motei dagokienez, batik bat, greba errotatorioak⁴⁵, lan-moteltze (go-slow) grebak eta zelo (work-to-rule) grebak legezkoak dira Alemanian⁴⁶. Halere, aitortu beharra dago informazio publiko oso urria dagoela greba mota hauen inguruan, baita aparteko orduen ukoaren grebari buruz ere, zeina protesta mota tipikoa ez den Alemanian, auzitegiak honen inguruan ebazpenik eman behar izan ez dutelarik.

3.4. ITALIA

Italiar sisteman, Frantzian eta Alemanian gertatzen den moduan, ez dago “greba” terminoaren legezko definiziorik. Italiaren kasuan, grebaren definizioan bi etapa ezberdindu daitezke.

Kasazio Auzitegiko 711/1980 epaia baino lehen, jurisprudentziak grebarako eskubidearen muga batzuk identifikatu zituen, barne-mugak deritzenak. Barne-mugen planteamendua grebaredu “finko” baten ideian oinarritzen zen. Hau da, grebak halabeharrez bete beharreko funtsezko elementu batzuk identifikatu ziren, eta elementu horiekin bat ez zetozen protesta forma guztiak greba anormal edo ezohikotzat jotzen ziren, hau da, ez ziren greba modu

⁴⁵ CURRAN, John, op. cit. 44. orr.

⁴⁶ WARNECK, Wiebcke. *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview.*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2007, 32. orr.

legitimotzat hartzen. Grebaren definizio gisa, “interes ekonomiko-profesional baten babesaren xede duen lan-uzte kolektibo eta adostua” hartzen zen.

Definizioari lotuta, grebaren funtsezko elementuek izan beharreko ezaugarri zehatzak aurkitzen ziren, hala nola abstentzioaren osotasuna, greba egiten zuten langile guztien abstentzio garaikidea, grebaren jarraipena abstentzioak iraun bitartean, hitzarmen kolektiboa aldatzera bideratutako funtzionaltasuna, eta greban zeuden langileek mendekoak izan behar izatea⁴⁷. Aipatutako elementu hauek guztiak betetzen ziren edo ez erreparatuta, lan-uztea edo protesta legitimoa edo legez-kontrakotzat kontsideratzen zuen jurisprudentziak.

Kontzeptuaren mugapen honek berekin ekarri zuen hainbat protesta mota legez-kontrakotzat jotzea. Haatik, 711/1980 epaiak, (zeina benetako *leading case* bat izan den), greba kontzeptuaren moldaketa suposatu zuen. Momentu horretatik aurrera greba terminoa eta hortaz grebarako eskubidea, aurretik aipatutako barne-mugei jarraiki zedarritua egotetik, beste eskubide batzuen egikaritzatik eratorritako kanpo-mugen teoriara igaro da.

Hortik aurrera greba definitziaz hurrengo zehaztu zuen auzitegiak: “greba helburu komun baten lorpena bideratutako lan-uzte kolektiboa da, langileen pluralitate batek antolatutakoa”⁴⁸.

Barne-mugen sistema gainditzen duen eta errealitate sozialei lotutako definizioa ematen da. Grebaren ikuspegi berria kanpoko mugetan oinarritzen da; hauek, “kontrajarritako posizio subjektiboak babesten dituzten arauetan baino ezin dira aurkitu, lehentasun-mailan edo gutxienez eskubidearen baldintza berberetan”. Hala, auzitegiak grebarako eskubidearen limitea gainontzeko balio edo eskubide konstituzionalei lotuta ezartzen du, batez ere grebak izan ditzakeen ondorioekin talka egin dezakete horiek, batik bat, segurtasun pertsonalerako eskubidea edota 41. artikuluko enpresa ekonomiko pribatua eratzeko eskubidea.

⁴⁷ DELLI COLLI, Niccolò; DI TORO, Emma; FABRIZI, Ambra; FORTE, Luca. “Italy”., en STEWART, Arabella & BELL, Mark. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 70-71. orr.

⁴⁸ DELLI COLLI, Niccolò; DI TORO, Emma; FABRIZI, Ambra; FORTE, Luca, op. cit. 71-72. orr.

Ildo honetatik, 711/1980 erabakiaren bitartez Kasazio Auzitegiak zentzu zabala eman zion greba terminoari, egiletsi nahi diren helburuak lortzeko forma bakarra ziren protestak edo eraginkorrenak kontsideratzen ziren protesta mota guztiak barneratuz.⁴⁹

Azter dezagun azaldu berri den kontzeptuaren definizioak eta mugek dakarten ondorioak greba mota ezberdinen legezkotasunean. Hiru alderdi nagusi identifikatu daitezke: lehenengoa, geldialdia kolektiboa eta osoa izatea, bigarrena, geldialdiaren xedea interes edo helburu kolektibo baten babesera bideratua egon behar duela, eta azkena, kanpoko limiteen errespetua, hots, babes konstituzionala duten bestelako balioekiko ponderazioa.

a) Geldialdi kolektiboa eta osoa

- Kolektiboa

Frantzia bezala, grebarako eskubidea indibiduala da, baina egikaritze kolektibokoa. Hortaz, lan uztea ezin da langile soil batena izan, langile talde batek bultzatu behar du. Italiar sisteman, grebaz hitz egin ahal izateko, beharrezkoa da eskubidea modu kolektiboan gauzatzea. Horrela, greba ezin du pertsona bakar batek deklaratu, "langile kopuru" jakin batek baizik. Langileen berezko edo behin-behineko koalizio batek ere greba deitu dezake. Hau da, ez da beharrezkoa erakunde kolektibo berezi bat izatea, bereziki sindikatua, greba bat abiarazten zein antolatzen duena. Gainera, aurrerago prozedura betekizunak aztertzerakoan ikusiko denez, sektore pribatuan aurreabisua eman behar ez den heinean, greba basatiak legezkoak dira.

- Osoa

Nahiz eta definizioak esplizituki ez aipatu, lanaren geldialdia osoa izan behar da greba legezkoa izan dadin.

Hala, lan-moteltze greba ("sciopero di rendimento"), zeinak ekoizpena moteltzea dakarren, ez da Konstituzioaren 40. artikuluko grebaren kontzeptuan sartzen. Frantziako auzitegien antzera interpretatu izan dute Italiakoek eta protesta mota honek lan-kontratua partzialki ez betetzea ekarriko luke, arestian azaldu bezala, legez-kontrakoa izanik. Kasazio auzitegiak onartu du, halaber, enpleguaren soldata murrizteko aukera lanaren errendimenduaren murrizketaren

⁴⁹ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, op. cit. 31. orr.

proporzioan. Ildo berdinetik, greve de zeile (work to rule) ez da legezkoa, lan geldialdia osoa ez baitakar.

Kontrara, Italiar jurisprudentziak, Frantziakoak ez bezala, legitimotzat hartu du aparteko orduen greba, lan-uztearen baldintza betetzen duela kontsideratu baitu. Kasazio Auzitegiak interes kolektiboko arrazoiengatik aparteko orduak lan egiteko ukoaren legitimitatea onartu du, denbora-unitatean lanaren erabateko lan abstentzioa dakarrelako.

Ezohiko greben eremutik kanpo utzi dute aparteko orduen ukoa, elkarrekiko betebeharren ikuspegitik, denbora-unitateari erreferentzia eginez, greba delako, zentzu teknikoan, erabateko abstentzio kolektibo guztiak bezala. Gainera, ildo honetatik ere, adierazi da ez dagoela grebaren aplikazio-eremua lanaldi arruntera soilik mugatzen duen araurik, eta beraz, aparteko orduak ez egitea erabaki dezake langileak. Halaber, ez da garrantzitsua Hitzarmen Kolektibo (CCNL) batek aparteko orduak egitea nahitaezkotzat hartzea; izan ere, edozein greba motak zerbitzu bat alde bakarretik eteten du, lehendik dagoen negoziazio-akordio baten aurka egin dezakeena⁵⁰.

b) Interes kolektibo baten babesean

Interes kolektibo honen adiera zabala da. Hain zuzen, zenbait muga errespetatuz, ez da beharrezkoa greba enpresaburu baten aurka zuzentzea; presioa beste botere-gune batzuetara ere bideratu daiteke. Honi hertsiki lotuta greba politikoa eta solidaritatezko greba agertzen zaizkigu.

- Greba politikoak. Honen baitan bereizketa bat egin behar da; alde batetik, hertsiki politikoak diren grebak debekatuta ez badaude ere, ez dira grebarako eskubidearen babespean gelditzen, askatasun bat bezala hautematen direlarik. Bestalde, izaera ekonomiko-politiko edo ekonomiko-profesionala duten grebak, Konstituzioko 40. artikuluko kontzeptuan barneratzen direla ezarri du Konstituzio Auzitegiak⁵¹. Aipatzekoa da izaera ekonomiko edo profesional honetan gobernuaren politika ekonomiko eta sozialaren kontra doazen gehiengo grebak barneratu daitezkeela. Greba

⁵⁰ CANGEMI, Vincenzo, *Le forme anomale di sciopero.*, Universita' di Bologna. 2010-2011, 58-60. orr.

⁵¹ BALLESTRERO, Maria-Vittoria. "Informe Italiano"., en MARZAL, Antonio. *La huelga hoy en el derecho social comparado.*, Bosh/Esade, 2005, 177. orr.

politikoak legez-kontrakoak izango dira ordena konstituzionalaren subertsioa xede duten kasuetan.

- Solidaritatezko grebak. Greba mota hauek, Frantziar eta Alemaniar jurisdikzioetan gertatzen den pareko moduan, kasuan kasuko egoera aztertuz erabakiko dute auzitegiek. Orokorrean, legezkotzat kontsideratuko dira bi greben arteko lotura nahikoa ematen denean, eta zehazki, auzitegiak ulertzen duenean protesta eragiten duten premien parekotasuna dela medio, guztien inplikaziorik gabe ahalegin komun batean ziurrenik bete gabe geratuko direla⁵². Beste hitzetan esanda, beraz, solidaritatezko grebak zilegiak izango dira greba nagusiarekiko lotura daukatenean eta honen gain eragin dezakeenean.

c) Kanpo mugen errespetua

Azkeneko elementu hau ez dago espresuki grebaren kontzeptuan barneratuta, baina jurisprudentziak honi emandako interpretaziotik ondorioztatzen den heinean, bereziki garrantzitsua suertatzen da kanpo muga hauei erreparatzea grebaren legez-kontrakotasuna zehazteko.

Ildo honetatik, aipatzekoa da Italian bereziki ohikoak diren greba artikulatuak (“sciopero articolato”). Honen barruan bi greba mota ezberdindu daitezke: “sciopero a singhiozzo” eta “sciopero a scacchiera”⁵³.

- Sciopero a singhiozzo: greba mota hau lanaldi eta lan-uzte laburren txandaketa jarraituan datza, kasu honetan, langile guztiak joaten dira grebara, modu intermitentean. Hau Espainiar ordenamenduan greba intermitente gisa kalifikatzen diren lan-uzte motak izango lirateke.
- Sciopero a scacchiera: greba mota honen funtsa, harreman funtzionalak dituzten sail ezberdinetako langileen lan-uztean dago, emaitza orokor gisa ekoizpena desegituratzea izanik (lanean mantentzen diren langileei ezinezkoa zaielarik lana normaltasunez aurrera eramatea). Hots, kasu honetan langile talde ezberdinak (sail, produkzio-talde...

⁵² FERRARO, GIUSEPPE. “Italy”., en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 152. orr.

⁵³ CURRAN, John, op. cit. 66-67. orr.

ezberdinak) joaten dira grebara, modu txandakatuan. Hartara, aurretiaz aipatutako greba errotatorioaz egongo ginateke hitz egiten.

1980. urtea baino lehen greba artikulatu hauen debekua zegoen, greba mota hauek lan-uzte alternatibo edo interminenetea dakartelako, eta beraz, arestian aipatutako lan-uzte jarraitua izatearen barne-elementua betetzen ez zituzten heinean, legez-kontrako grebak kontsideratzen ziren. Kontrara, 711/1980 epaitik aurrera, eta barne elementu hauen gaindipenarekin batera, greba artikulatuen legez-kotasuna adierazi dute auzitegiek, muga batzuen barruan.

Greba artikulatuen helburua enpresari ahalik eta kalte handiena eragitea da, langileen abstentzio minimo batekin; langileek soldata murrizketa erlatiboki txikia jasaten dute (lan-uztealdiak motzagoak baitira) baina, enpresari kalte handiak jasaten ditu, baita greba “arrunt” batek eragingo lituzkeenak baino larriagoak ere; ekoizpena akastuna izatea dakartelako edo honen desegiturapena.

Horiek horrela, bi metodo hauek batera erabiltzen dira askotan, Italiar sistemak ahalbidetzen duelarik enpresariarengan kalterik handiena jasaten duen eta aldi berean langileengan eraginik minimoena duen protesta modurik eraginkorrena aukeratzea⁵⁴.

Auzitegiek, beraz, greba hauen legez-kotasuna berretsi izan dute, kanpoko mugen errespetuaren behar bakarrarekin, alegia, konstituzio xedapenek ezarritakoak, hala nola osasunerako eta segurtasun pertsonalerako eskubideak eta enpresa ekimen ekonomiko pribaturako eskubidea. Lehenenegoek ez dute zalantzarik sortzen: greba mota hauek ezingo dute pertsonen bizitza eta segurtasuna arriskuan jarri. Alabaina, azkenekoaren limitea non aurkitzen den zailagoa da. Honetarako, beharrezkoa da ezberdintzea enpresaren produkzioan eragindako kalteen eta enpresaren produktibitatean eragindako kalteen artean. Lehenengoak grebaren ondorio arrunt eta xede zilegi diren bitartean, bigarrenak greba hauen kanpo-limitetzat hartu behar dira. Enpresaren produktibitatea kaltetzen duten grebak, honen biziraupena arriskuan jarritz, legez-kontrakotzat hartzen dira.

Horrenbestez, laburpen gisa, grebaren kontzeptuan jadanik galdatzen ez denez lan-uztearen izaera jarraitua, greba artikulatuak legezkoak dira, betiere legezkoak izateari utziko diotelarik

⁵⁴ DELLI COLLI, Niccolò; DI TORO, Emma; FABRIZI, Ambra; FORTE, Luca, op. cit. 71-72 orr.

grebalariek beharrezko neurriak hartzen ez dituztenean eta enpresaren produktibitatea larriki kaltetzen dutenean.

3.5. ERRESUMA BATUA

Greba kontzeptuaren definizioari dagokionez, Erresuma Batua gainontzeko herrialdeetatik bereizten da. Izan ere, aztergai ditugun Europa kontinentaleko herrialdeetan grebaren legezko definiziorik ematen ez den bitartean, honen funtsezko ezaugarri definitzaileak jurisprudenzia eta doktrinari utziz, Erresuma Batuan grebaren definizioa legean aurki dezakegu, eta ez jurisprudenzian.

Konkretuki, 1992 urteko TURLCAri eta 1996ko Employment Rights Act legeari erreparatu behar diegu. Lehenengoaren arabera, greba adostutako edonolako lan-uzte gisa definitzen da (“any concerted stoppage of work”)⁵⁵. Halaber, bigarrenak grebaren definizio zehatzago bat ematen du 235.5. artikuluan⁵⁶, zehaztuz “greba” terminoak suposatzen duela:

- a) Batera jarduten duen langile-talde baten lan uztea, edo
- b) Gatazka baten ondorioz, enpresari batentzat lan egiten jarraitzeko edozein langileren ukapen itundua,

hau egiten delarik, oro har, bere enpresaria behartzeko enpleguari eragiten dioten baldintzak onartzera edo ez onartzera.

Legean definizio horiek jasotzen badira ere, doktrinak orokorrean greba kontzeptu gisa “enpresariarekin gatazkan dauden langile talde baten lan-uztea” ulertzen du. Legezko grebak TURLCAN ezarritako prozedurak jarraitu behar ditu⁵⁷. Gainontzeko herrialdeetan gertatzen ez

⁵⁵ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, 246. artikulua.

⁵⁶ “Strike” means

- a) *the cessation of work by a body of employed persons acting in combination, or*
- b) *a concerted refusal, or a refusal under a common understanding, of any number of employed persons to continue to work for an employer in consequence of a dispute,*

done as a means of compelling their employer or any employed person or body of employed persons, or to aid other employees in compelling their employer or any employed person or body of employed persons, to accept or not to accept terms or conditions of or affecting employment.

⁵⁷ BARRETT, David; EARL, Kate; LYNCH, Kevin. “The United Kingdom”., en STEWART, Arabella & BELL, Mark. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 100. orr.

den bezala, non jurisprudentziak emandako definizioak zuzeneko eragina duen greba mota ezberdinen zilegitasuna ondorioztatzeko, Erresuma Batuan, legeak berak arautzen du zeintzuk diren greba legekoak izateko bete beharreko baldintzak eta aurretik aipatu ditugun inmunitateak esleitzeko mugak, eta beraz, hau izan da auzitegiek kontuan hartu dutena industria akzioen legezkotasunean erabakitzeke.

Gauzak horrela, arestian azaldu dugun bezala, greba enpresari eta langileen arteko gatazkari mugatuta egoteak eta legeko inmunitateak aitortzeko baldintzak ikusita, honek zuzenki eragiten du greba politikoen eta solidaritatezko greben legezkotasunean.

Lehenengoei dagokionez, gatazka politikoak ez dira urrezko formularen barnean geratzen, enpresariak ez baitauka zerikusirik gatazkarekin. Legeak, grebak langileen eta hauen enpresaburuaren arteko harremanei lotuta egotea galdatzen du, gatazkak enpleguaren inguruko gaiak baino ezin dituelarik barnebildu. Aipatzekoa da hau horrela dela 1982ko Employment Act-aren erreformaz geroztik⁵⁸, non espresuki jaso zen “trade dispute” izateko, langileen eta hauen enpresaburuaren arteko gatazka izan behar zela (1982. urtea baino lehen, kontrara, “trade dispute” -a esparru horretatik kanpo ere onartzen zen).

Solidaritatezko grebei dagokienez, hauek Erresuma Batuan bigarren mailako ekintza (“secondary action”) bezala ezagutzen dira, erreferentzia eginez beste enplegataile batentzat lan egiten duten langileen elkertasunean grebara joatea. Zehazki, TURLCAk hauen debekua ezartzen du (greba-piketeak izan ezik), inmunitateen babesetik at geratuz⁵⁹.

Kasu honetan ere, 1990. urtea baino lehen, legeak bigarren mailako ekintzaren legezkotasuna aurreikusten zuen zenbait kasuetan. Alabaina, 1990eko Employment Act-az geroztik (1992ko legean gerora barneratua), bigarren mailako ekintza kolektiboaren debeku orokorra ezarri da legean. 224. artikuluan bigarren mailako ekintza kolektiboa definitzen da, eta ezartzen da mota horretako ekintza batek hirugarren enpresari bati bideratutakoa izan behar duela, hau da, industria-gatazkaren (trade dispute) eraginpean ez dagoen enpresaburu baten aurkakoa,

⁵⁸ CARBY-HALL, Jo, op. cit. 30. orr.

⁵⁹ Ikusi Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992ko 224. artikulua, “secondary action” delakoaren arauketari buruz. Hurrengoa adierazten da 1. atalean: *An act is not protected if one of the facts relied on for the purpose of establishing liability is that there has been secondary action which is not lawful picketing.*

zeinetan lan-kontratua haustera bultzatzen den, edo sindikatuaren interferentzia dagoen kontratu honetan.

Bigarren mailako ekintza kolektiboaren eremuan 1992ko legeak ezarritako murrizketak ezartzearen emaitza da 3. enpresari baten aurkako ekintza kolektibo oro ez dagoela legeko immunitateengatik estalita. Gainera, baieztapen hau aplikagarria da baita ere nahiz eta enpresatalde bereberek enpresaria izan zein gatazkan dagoen enpresariarekin lotura estua izan (adibidez, zerbitzu-kontratu bat edo salgaien hornitzaile den enpresaria). Horrenbestez, aurrera eramaten den industria-ekintza oro zeinetan langileen enpresaria gatazkaren parte ez den, legez kontrakoa da.

Halaber, greba basatiei dagokienez, Erresuma Batuan lan-uztea itundua izan behar da (sindikatuak baino ezin dezakete deia egin), eta gainera prozedura betekizun oso zehatzak jarraitu behar dira greba legezkotzat kalifikatua izan dadin. Hartara, langileen banakako borondateen konkurrentzia hutsak ez du inoiz greba zilegirik eratuko, eta beraz, greba basatiak legetik at kokatzen dira.

Azkenik, aztergai izan ditugun bestelako zenbait lan-uzte legezko grebatzat hartzen dira. Batik bat, greba partzialei dagokienez, legean zehazki jasotzen da aparteko orduak lan egitearen ukoa⁶⁰ (TURLCA 229.2A). Honekin batera, ez legeak ezta jurisprudentziak ez diote aipurik egiten lan-uztea osoa izatearen betebeharrari; ondorioz, zelo greba (work-to-rule), beso erorien greba (sit-in) edo lan-moteltze greba (go-slow) bezalako greba motak legitimoak dira.

3.6. SPAINIA

Espainiar Estatuan, aurretiaz aipatutako 1977 Lege Dekretua egon arren (hemendik aurrera LHELD), eta beraz, hein batean greba mota ezberdinen legezkotasunaren nondik norakoak araututa badaude ere (aztergai diren gainontzeko Europa kontinentaleko herrialdeetan ez bezala, non, ikusi dugunez, garapen legislatiboa nulua izan den), arau honetan ez da grebaren definizio osaturik aurkitzen. Horiek horrela, greba kontzeptuaren definizio jurisprudentzialari

⁶⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992ko 229.2A. artikulua honen aipamena egiten du: *For the purposes of subsection (2) an overtime ban and a call-out ban constitute industrial action short of a strike.* Legeak ez du berezko greba gisatzat aurreikusten, baizik eta beste moduko industria-akzio gisa, edonola ere, legezko protesta akzio izanik.

jarraiki, greba, bere zentzu zabalean, greba gizarte-bizitzaren ohiko bilakaeran gertatzen den asaldura da, eta, bereziki, ondasunak eta zerbitzuak modu baketsuan eta indarkeriarik gabe ekoizteko prozesuan gertatzen dena. Grebaren helburua baldintza ekonomikoetan edo, oro har, lan-baldintzetan hobekuntzak aldarrikatzea izan daiteke, eta beste eremu edo esparru batzuetan eragina izan dezakeen protesta ere izan daiteke⁶¹.

LHELDak ezartzen du, dena den, grebarako eskubidearen egikaritzea “cesacion de servicios” delakoaren bitatez burutu behar da. Ildo honi eutsiz, KAK ere berretsi du greba-eskubidaren funtsezko edukia lanaren etenaldian datzala, izan dezakeen edozein adierazpen edo modalitatetan⁶².

Baieztapen honetatik abiatuta, puntu honen muina diren greba moten legezkotasunaren analisisan sakontzeari ekingo diogu, LHELDak araututakoari jarraiki, bai eta 11/1981ko oinarritzkoa den epaiari erreparatuz.

LHELDaren 11. artikulua grebak izan ditzakeen helburuak zehazten ditu. Hau modu negatiboan egiten da, beren helburuen arabera legez kanpokotzat edo ez-zilegizat jotako greben zerrenda bat aurkeztuz. Esparru honetan, jurisprudentziak egindako interpretazioa bereziki nabaria izan da, eta, nahiz eta artikulua “konstituzionaltasun test”-a bere atal guztietan pasatu (b) ataleko esaldiko “directamente” hitzaren salbuespenarekin, zeina konstituzio kontraktatzat jo zuen KAK) bere eragina mugatuta gelditu da funtsean, literaltasunetik eta ikuspegi murriztailetik aldendutako interpretazioa egin baitu KAK (bai 11/1981 epaian bai aurreragoko jurisprudentzia errepikatuan ere). Hala gertatu da, batez ere greba politikoa zein solidaritatezkoarekin, bai eta greba nobatorioarekin (indarraldian hitzarmen kolektibo batean itundutakoa aldatzea helburu dutenak).

Hain zuzen, LHELDaren 11. artikulua⁶³ greba politikoak, solidaritatezkoak eta nobatorioak legez-kontraktatzat hartzen baditu ere, interpretazio jurisprudentziala bestelakoa izan da; azter ditzagun, bada, banan-banan.

⁶¹ KAE 11/1981 10. zuzenbide oinarria, 1. paragrafoa

⁶² KAE 11/1981 10. zuzenbide oinarria, 4. paragrafoa

⁶³ Honela dio LHELDaren 11 artikulua: *La huelga es ilegal:*

a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

a) Greba politikoa

LHEL aren 11. a) artikulua ezartzen du greba bat legez kanpoko delako arrazoi politikoengatik edo langileen interes profesionaletik kanpo dagoen beste edozein helbururekin hasi edo sostengatzen denean. Langileen inplikazio ezaren faktoreak “berea ez den” erreklamazio batean, aukera eman dio Konstituzio Auzitegiari botere publikoen erabakien aurka zuzendutako greben konstituzionaltasuna kontsideratzeko. Izan ere, asko dira botere politikoaren eta administrazio publikoaren ekintzen adibideak, langileen interesei zein gizarteari orokorrean eragiten dietenak⁶⁴.

Esaterako, legezkoak dira lan arloko ondorioak dituzten greba politikoak; hots, zentzu zabal batean aldarrikapenak lan erlazioei loturik daudenean, bai babes sozialarekin harremana duten gaiak izan, bai egoera ekonomikoari zein osasun sistemari loturiko gaiak izan.

Interesekoa suertatzen da Auzitegi Goreneko 31/2020 epaia, urtarrilaren 15ekoa. Epaia dela medio, erantzuna ematen zaie 2017ko urriaren 1eko autodeterminazio-erreferenduma egin eta egun gutxira Katalunian deitutako greba orokorrak planteatu zituen legezketasunari buruzko zalantzei. Ebazpen horrekin Auzitegi Gorenak greba politikoaren kontzeptua eta zilegitasunaren nondik-norakoen mugak ezagutzeko lagungarria da, besteak beste.

Ido honetatik, AGak greba horrek alderdi politiko eztaba daezina ageri duela adierazten du, osagarri politikoa izatera larriko gertaera-ez zilegiekin bereziki lotuta dagoelarik⁶⁵. Halaber, greba Kataluniako legebiltzarreko hainbat lege-sozial indargabetu izan dituen Konstituzio Auzitegiko epaiaren aurka deitu zen, lege hauek kataluniako klase herrikoien (clases populares catalanas) bizi-baldintzak hobetzera bideratuta daudelarik. Eta, AGk klase herrikoien

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

⁶⁴ BAYLOS, Antonio; CASTELLI, Nunzia. “Spain”., en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 208-210. orr.

⁶⁵ AGE 31/2020, 8. zuzenbide oinarria, lehenengo puntua.

artean langileak sartzen direla ulertu behar dela ondorioztatu du, hortaz grebaren arrazoia ez da soilik helburu politikoa, gizarte-zeinuko xede bat ere ageri baita.

Are gehiago, auzitegiak argitzen du azken buruan grebaren xedea, funtsean, langileen eskubideak defendatzea dela, eta politikotzat jo daitezkeen beste helburu batzuekin lotura badago ere, ez dute grebaren funtsezko izaera edo helburu nagusia indargabetzen, eta ez dute xede hori kutsatzen, ondorioz, greba legez kanpokotzat jo ezin daitekeelarik. Bederen, kontuan hartu beharra dago jurisprudenzia errepikatuak adierazitakoa; grebarako eskubidea oinarriko eskubide bat den hienean, ezin daiteke honen interpretazio murriztailerik egin.

Horrenbestez, kasuan kasu aztertu behar badira ere, oro har baieztatu daiteke hertsiki politikoak diren grebak alde batera utzita, gainontzeko greba politikoak legezkoak direla espainiar ordenamenduan, auzitegiek eskubidearen interpretazio zabala egiten duten heinean, grebak langileen interesekiko edozein motatako lotura daukaten kasuetan grebak zilegiztat jo izaten baitira.

b) Solidaritatezko greba

Greba politikoekin gertatzen den antzera, nahiz eta debekuaren konstituzionalitatea mantendu, LHELDaren xedapena edukiz hustu izan da, grebalari solidarioen interes profesionala ukituta dagoen grebak legezkoak jo baititu jurisprudenzia⁶⁶, praktikan ia solidaritatezko greba guztiak onartuz.

Izan ere, jadanik 11/1981 epaiaren bidez Auzitegi Gorenak zehaztu zuen grebaren bidez defendatutako interesek ez dutela zertan grebalarien interesak izan behar, baizik eta oro har langileen kategoriarena. Halaber, ezin da eztabaidatu langile grebalariek beste langileekiko solidarioak egiten dituen interesak eduki ditzaketela. Batik bat, legezkoa da bidegabeki kaleratuak izan diren langileak beronartzeko eskatzeko deituriko greba, arazo honek langilego osoaren interes orokorra eragiten baitio.

⁶⁶ Ikusi, zentzu honetan 11/1981 epaiko 21. zuzenbide oinarria.

c) Greba nobatorioak:

LHELDak ezartzen du greba legez-kontrakoa dela helburutzat duenean hitzarmen kolektibo baten indarraldian bertan itundutakoa moldatzea.

Ezartzen den grebaren debeku honi ere hainbat matizazio egin behar zaizkio, bake betebeharrak hau osoa ez baita, baizik eta erlatiboa, auzitegiek modu murriztaile eta ez-absolutu batean interpretatu baitute debeku hau. Hurrengo kasuetan legezkoa izango da greba, hitzarmen kolektibo bat indarrean badago ere⁶⁷:

1. Grebak hitzarmen kolektiboaren interpretazioa badu helburutzat, edo enpresariak egiten duen bestelako interpretazio bat bilatzeko helburuarekin⁶⁸.
2. Grebaren bitartez hitzarmen kolektiboan ez araututako gaiak aldarrikatzen badira, bake betebeharrak hitzarmen kolektiboan jasotzen diren gai horietara baino luzatzen ez baita.
3. Grebaren bitartez enpresariaren aldetiko hitzarmenaren ez-betetzea erreklamatu nahi bada.
4. Hasierako inguruabarren erabateko aldaketa gertatu denean, hau da, ezaguna den “rebus sic stantibus” klausularen aplikazioa aplikatu daitekeenean.
5. Hitzarmen kolektiboaren aurretiazko salaketa egon bada.
6. Grebak hitzarmenaren moldaketa suposatzen ez duten aldarrikapenak baditu xede moduan.

LHELDaren 11. artikulua zehaztutakoarekin bukatzeko, azkeneko atal bat aipatu beharra dago. d) puntuak ezartzen da greba legez kontrakoa izango dela LHELDak xedatutakoa edo gatazkak konpontzeko hitzarmen kolektibo batean berariaz hitzartutakoa urratuz egiten denean. Esaterako, legeak aurrerago aztertuko ditugun hainbat prozedura betekizun ezartzen ditu greba zilegia izan dadila. Ildo honetatik, greba basatiak legez-kontrakoa dira oro har espainiar ordenamenduan, beharrezko aurreabisua edo jakinarazpena errespetatzen ez den heinean.

Beste alde batetik, greba mota ezberdinen legezotasunaren analisiarekin jarraitzeko, LHELDaren 7. artikuluarik erreparatu behar diogu. Bertan arautzen da greba zerbitzuak emateari uztearen (lan abstentzioaren) bitartez burutu behar dela, eta grebalarien aldetiko lan zentroaren

⁶⁷ KAE 11/1981 14. zuzenbide oinarria

⁶⁸ Ikusi, zentzu honetan Auzitegi Gorenaren 2019ko ekainaren 1eko 461/2019 epaia.

edo honen dependentziak okupatu gabe. Bigarren paragrafoak xedatzen du, halaber, greba errotorioak, sektore estrategikoetan zerbitzuak ematen dituzten langileek ekoizpen-prozesua eteteko egiten direnak (greba estrategikoak), bai eta zelo-grebak direlakoak bidegabeak eta abusuzkoak dira. Greba hauen inguruan, 11/1981 epaiak interpretatu zuen greba-eskubideaz abusatzeke iuris tantum presuntzioa dela, eta beraz, grebalariei kontrako frogan bidez suntsi daiteke. Gainera, lokalen okupazioari dagokionez, epaiak hainbat matiz ezarri ditu⁶⁹:

1. Debekua biltzeko eskubidearekin konpatibilizatu behar da, hau da, biltzeko eskubidearen galarazpen moduan ezin daiteke ulertu, berau beharrezko baita.
2. “Okupazio” existentzia modu hertsian ulertu behar da. Honek berekin dakar existituko dela lokaletan legezkontrako sarrera edo lokalak uzteko legezko aginduaren aurrean ezezkoa ematen denean. Haatik, lan postuetan egote hutsak ez du ekintza ez-zilegirik suposatzen. Hain zuzen, beso erorien greba (sit in) greba onartuta dago gure ordenamenduan, betiere, izenak dioen moduan, langunean ezer ez egiten den heinean, hots, ondasunei kalterik egin gabe.
3. Ez da zilegizkoa langileen eskubideak urratzen direnean, beste eskubide batzuk bortxatzeko arriskua dagoenean edo gehiegikeriak sortzeko arriskua dagoenean
4. LHELDan jasotzen ez diren gainontzeko supostuak, zilegiak direla presumitzen da. Kasu hauetan, iuris tantum presuntzioa grebaren legezkontasunaren aldekoa da, eta beraz, enpresaria da kasuan kasu greba abusuzkoa dela frogatu beharko duena⁷⁰.

Ildo honetatik, greba intermitenteak (aldizkako grebak) ez dira artikuluen menpean geratzen, haien zilegitasuna presumitzen delarik. Hala baieztatu izan du Konstituzio Auzitegiak, onartuz greba intermitentea ez dagoela LHELDko 7.2. artikuluan barnebilduta, eta hau dela medio, honen zilegitasuna presumitu behar da, interesa duenari egokitzuz eskubide-abusuaren frogan; enpresaria izan behar da abusuzko grebaren elementu faktikoak ematen direla⁷¹. Modu berean, KAK adierazitakoari jarraiki, greba abusuzkotzat jotzeko, ez da nahikoa honek enpresaburuari kalte egitea, beharrezkoa da kaltea larria izatea eta grebalariek bilatu izana, jarduera

⁶⁹ KAE 11/1981, 7. zuzenbide oinarria.

⁷⁰ QUIROS HIDALGO, Jose Gustavo. *Algunas consideraciones sobre las consecuencias procesales y sustantivas del cierre patronal coincidente en el tiempo con una huelga previamente convocada.*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, N°6,2011, 2-4. orr.

⁷¹ KAE 72/1982, 4. zuzenbide oinarria 1. eta 2. paragrafoak

gatazkatsuak berak eta grebak nahitaez berekin dakarren presioarekin lotutako eskakizunetik haratago⁷².

3.7. LABURPEN TAULA

Greba mota ezberdinen legezotasunaren analisia eginda, beheko taula honetan bitartez aurreko orrialdeetan azaldutakoa modu simple batean sintetizatzea bilatzen du. Aipamen txiki bat, laburpen gisa:

- Greba legitimoa izateko lanaren abstentzio osoa eman behar den heinean, Frantzia, Italian eta Espainian, zelo grebak, lan moteltze grebak eta greba partzialak legez kontrakoak dira. Kontrara, hau ez da betekizun bat Alemanian ezta Erresuma Batuan.
- Greba basatiei erreparatzen badiegu, Frantzia eta Italian, greba legezkoa izateko aurreabisurik eman behar ez denez, legezkotzat hartzen dira. Gainontzekoetan, aurreabisu eta prozedura betekizun zehatzen menpe geratzen denez grebaren legezotasuna, greba basatiak ez dira legezkoak.
- Greba politikoak eta solidaritatezkoak oso kasuistikoak izanik, hauen legezotasuna kasuan-kasu aztertzen da herrialde gehienetan (Erresuma Batuan salbu, non oro har debekatuta dauden).
- Hitzarmen kolektiboari errespetua “zor” zaion herrialdeetan, hots, Alemania eta Espainian, greba nobatorioak ez dira legezkoak kontsideratzen.

⁷² KAE 11/1981, 4. zuzenbide oinarria, 3. paragrafoa

Greba motak / Herrialdea	Politikoak	Solidarit atezkoak	Rotatorioak	Intermitent eak	Zelo grebak	Lan-moteltze greba	Beso erorien greba	Partzialak	Nobatorioak	Basatiak
Frantzia	+/-	+/-	+	+	-	-	+/-	-	+	+
Alemania	-	+/-	+	+	+	+	+/-	+	-	-
Italia	+	+/-	+	+	-	-	+/-	-	+	+
Erresuma Batua	-	-	+	+	+	+	+	+	+	-
Espainia	+/-	+	-	+	-	-	+	-	-	-

4. GREBA ESKUBIDEAREKIN LOTUTAKO GAI GATAZKATSU BAT: ESKIROLAJEA.

Orain arte greba eskubideari sarrera bat eman zaio, honen oinarri juridikoa aipatuz, aztergai diren herrialde ezberdinen ordenamenduari begira. Honekin batera, greba terminoaren definizioari erreparatu zaio, eta, batez ere, grebak izan ditzakeen mota ezberdinen legez-kotasuna (edo legez-kontrakotasuna) aztertu da.

Horiek horrela, jarraian, arestian azaldutako greba mota horietako baten aurrean (betiere, modalitate legitimoa bada herrialde horretan, noski) enpresak honi nola aurre egin diezaiokeen aztertzea interesekoa iruditu zait, batik bat, hobeto ezagutzeko enpresaburua nola berrantola daitekeen eta zer botere dituen testuinguru horretan, baita aurkitzen diren mugak.

Aipatzekoa da greba eskubidearekin lotutako gai gatazkatsu ugari daudela, zeintzuek lan honetan azter zitezkeen, hala nola, prozedura betekizunak edo grebaren ondorioak lan harremanetan. Alabaina, espazio-muga dela eta, gai zehatz batean sakontzeko nahian, eskirolajearen gaiari helduko zaio hurrengo puntuetan.

4.1. KONTZEPTUARI SARRERA

Grebarako eskubidea izaera instrumentaleko eskubidea da, zeina langile klasearen esku uzten den muturreko egoeretan oposizioan dauden indarrak orekatzen saiatzeko. Hala, eskubide honen funtsa lan abstentzio hutsarekin identifikatzeaz haratago doa, hain zuzen, kontrako alderdiari (hots, enpresaburuari) kaltea eragitean datza, hertsapen psikologikoa gauzatzeko helburuarekin, greba egikaritzen dutenen interesen aldeko akordio bat hartzera behartzeko. Bederen, grebaren izaera instrumental honi lotuta agertzen da, azken xede moduan, langileen interesen defentsa hobetzea edota enpresaren aurrean presioa egiteko gaitasuna lortzea; grebaren eragikortasuna bera (kontuz, honek ez dakar berekin arrakasta lortzea) oinarrizko eskubidearen edukiaren zati da⁷³.

Hau esanda, enpresak askatasun osoa izango balu grebarako eskubideari aurre egiteko edo komenigarritzat jotzen dituen neurri tekniko eta antolakuntzazkoak hartzeko, grebaren eraginkortasuna presio neurri gisa larriki geratuko litzateke arriskuan, eta eskubidearen husketa suposatuko luke praktikan. Beste hitzetan, logikoa dirudi langileen ahalegina eta aldarrikapenak edukirik gabe gera daitezen saihestea, kontuan izanda enpresaburuak izango lukeen erreztasuna abstentzioak eragin diezazkiokeen kalteei aurre egiteko, baldin eta grebalariek utzitako lana betetzeko edozein formula erabiltzeko mugarik izango ez balitu.

Horiek horrela, “defentsa” moduan edo grebaren kalteei aurre egiteko enpresak erabil ditzakeen mekanismo oro ez da baliozkoa izango. Defentsa bide hauen ahalmena ezberdina izango da greba legezkoa edo legez-kontrakoa den arabera, funtsezko zerbitzuei eragiten dien edo eragiten ez dien arabera etabar. Hain zuzen, berme ezberdinak aurkitzen dira (hauek ere haien artean nabarmenki aldatuz herrialdeen arabera) grebari aurre egiteko⁷⁴, batik bat;

- greba mota guztietan, pertsonentzako eta enpresaren ondasunentzako segurtasun-zerbitzuak mantenduko direla bermatzea;
- piketeei buruzko lege-bermeak,
- ugazaben itxiera,

⁷³ GRAU PINEDA, Carmen. *Los difusos contornos de la prohibición de esquirolaje.*, Tirant lo Blanch, 2021, 54-56. orr.

⁷⁴GRAU PINEDA, Carmen, op.cit. 68-70. orr.

- gizartearentzat funtsezkoak diren zerbitzuak kudeatzen dituzten enpresetako grebetan gutxieneko zerbitzuak mantenduko direla bermatzea,
- langileak ordezkatzeko aukera mugatua, bai enpresa kanpoko langileak kontratatzeko, bai, enpresa barneko langile ez-grebalariak erabiltzeko eta hauek berrantolatzeko.

Berme eta aukera ezberdin hauetan guztietan sakondu ahalko balitzateke ere, puntu honetan azkeneko enpresa-mekanismoan zentratuko gara bakarrik, mamitsuena eta eztabaidatuena izan daitekeelakoan. Defentsa mekanismo honi, gure artean jakina den “eskirolaje” terminoagatik ezagutzen zaio. Jarraian aztertuko denez, enpresaren aldetik defentsa bide hau erabiltzeko aukera edo ahalmena guztiz ezberdina izan daiteke herrialde batean zein bestean, herrialde batzuetan (esaterako espainiar estatuan) ahalmena bereziki mugatuta dagoen bitartean, beste batzuetan (Erresuma Batuan adibidez), ahalmen hau ia erabatekoa eta mugarik gabekoa dela ikusiko dugu.

Hurrengo orrialdeetan zehar egiaztatu ahalko denez, eskirolajearen inguruan interes gatazka bat dago, guztiz identifikagarria: alde batetik, greba eraginkorra izan dadin eta enpresaburuari kalte egin diezaion interesa duten langile grebalariena, eta bestetik, enpresaburuarena, grebaren ondorioak minimizatu nahi dituenak enpresa-askatasunean babestuta; horretarako, zuzendaritza-botereetara, lan-kontrataziora, merkataritza-azpikontrataziora edo haren baliabide teknikoetara joz produkzio-jardueraren jarraikortasuna bermatzeko. Interes-gatazka honekin batera, grebarik egiten ez duten langileen greba ez babesteko eta lan egiteko eskubidea ere badago.

Azken honi dagokionez, esan beharra dago eskirolaje terminotik kanpo geratzen direla greba ez jarraitzea erabakitzen duten langileek, hots, kasu honetan, besterik gabe langile ez-grebalarietaz⁷⁵ egongo ginateke hitz egiten, hauek eskubidea eta askatasuna izanik haien lanpostuetan lanean jarraitzeko.

Eskirolajeaz hitz egiten denean, kontrara, grebalarien eta hauek aurrera eramaten dituzten funtzioen ordezkapenaz ari gara, hots, greba dirauen bitartean grebalarien funtzioak beste

⁷⁵ VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico-laboral del esquirolaje.*, Atelier, 2019. Online bertsioa, Lefebvre, orrialdeak ez-ikusgarri. Hemen eskuragarri: [link](#)

langile batzuek burutzea. Horiek horrela, jarraian bi eskirolaje mota nagusien azterketan zentratuko gara; hots, kanpo eskirolajea eta barne eskirolajea.

Aipatzekoa da eskirolaje teknologikoa, Espainiako doktrinan eta jurisprudentzian azken urteotan garrantzi nabaria badu ere, analisitik kanpo uztea erabaki dela, zergatik eta oraindik ezezaguna delako edo ia garatu gabe dagoelako aztergai ditugun gainontzeko herrialdeetan. Hala, eskuragarri ditudan baliabideak aintzat hartuta, analisiaren objektu izan diren herrialdeen arteko konparaziorik egiteko aukerarik ez dudanez, eskirolaje teknologikoa ez aztertzearen erabakia hartu da.

Bestalde, azterketa errazteko eta herrialde guztietan sakontasunez analizatzeko ezintasunaren aurreran, ordenamendu juridiko Espainiarraren ikuspegiari erreparatuko diogu, honetan gehiago sakonduz. Behin hau eginda, gainontzeko herrialdeetan aurkitzen diren bestelako jarrera legal, jurisprudentzial eta doktrinalak aipatuz eta espainiakoarekin alderatuz joango gara.

4.2. KANPO ESKIROLAJEA

Espainiar ordenamenduan, kanpoko eskirolajea da legeak berariaz debekatzen duen bakarra. Honela dio 17/1977 LHELDko 6.5. artikulua⁷⁶: *Grebak irauten duen bitartean, enpresaburuak ezin izango ditu grebalariak ordezkatu grebaren berri ematean enpresarekin loturarik ez duten langileekin, artikulua honetako zazpigarren atalean jasotako betebeharren ez betepen kasuetan salbu.*

4.2.1. Kanpo eskirolajea espainian

Langileen kontratazio zuzena

Legez debekatuta dagoen eskirolajearen oinarrizko modua beraz, greba egiten den uanean enpresaburuak enpresarekin loturarik ez duten langileak kontratatzen dituzenean ematen da, langile grebalarien lanpostuak ordezteko edo betetzeko helburuarekin. Honi legeak debeku

⁷⁶ LHELDko 6.5 artikulua: *En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.*

argia ezarri dio. Hain zuzen, arestian aipatu bezala, grebak enpresak duen kontratatzeaskatasuna argi eta garbi mugatzen du; hauen eraginkortasuna bermatzeko, enpresak ezin izango ditu zuzenean langileak kontratatu grebalariak ordezkatzeko.

Gauzak horrela, badaude hainbat supostu, printzipioz langile grebaliari ordezkapena ez dakarten heinean, kanpo eskirolaje kontzeptu honetatik kanpo geratuko liratekeenak. Azter ditzagun laburki⁷⁷:

a) Grebalariak ordezkatzera bideratuta ez dagoen langileen kontratazioa: ez da grebarako eskubidea urratzen enpresak egindako kanpo-kontratazioak ez direnean langile grebalariak ordezkatzera bideratzen, baizik eta beste arrazoi batzuetatik egiten badira (esaterako, langileak ordezkatzera gatazkarekin zerikusirik ez duten legezko arrazoiengatik, hala nola oporrak edo aldi baterako ezintasuna). Alabaina, baieztapen hau argia irudi badaiteke ere, zenbait ñabardura egin behar zaizkio. Izan ere, grebarako eskubidea urratua geratu ahalko litzateke enpresak hasiera batean beste helburu batzuetarako kontratatu izandako langileak azkenean grebalariak ordezkatzeko erabiltzen dituzenean.

b) Greba deialdia burutu aurretik aurreikusitako kontratazioak: halaber, grebarako deialdia egin aurretik langileak kontratatzea aurreikusita zegoen kasuei dagokionez (momentu horretan beraz, enpresariak grebaren berri ez izanik), enpresariak grebalariak ordezkatzeko asmo kaltegarririk ez duela ulertuko da, zentsu hertsian⁷⁸. Honek berekin dakar enpresa batek aldi baterako lan kontratazioak egiten baditu greba garaian, baina kontratazio horiek alde aurretik aurreikusita bazeuden, esaterako, aparteko jarduera-igoerari aurre egiteko, ez geundekela oinarritzko eskubidea urratzen duen jarduera baten aurrean. Hala, kontratazio horiek guztiz baliozkoak eta eraginkorrak izango dira, kontratu horien behin-behinekotasunaren arrazoia benetakoa eta artifiziala ez den heinean.

c) Greba egin aurretik edo ondoren enpresak burututako “errefortzuko” lan-kontratazioa: azkenik, nolabaiteko polemika sortu da ez greba bitartean baizik eta greba egin aurretik edo

⁷⁷ VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, op. cit.

⁷⁸SIRVENT HERNANDEZ, Nancy. *La vulneración empresarial del derecho de huelga y responsabilidad por daños y perjuicios.*, Temas Laborales, N°128/2015, 142. orr. eta hurrengoak.

ondoren enpresak errefortzuko lan kontratazioak egiten dituen kasuen inguruan. Definizioz, lantaldea “indartzeko” burutzen den edozein lan-kontratazioak, eskatuko luke bertako langile guztiek zerbitzuak osoki ematea, eta hori ez da greba kasuetan gertatzen. Ikuspegi honetatik, greba batean lantaldearen ustezko indartze baten babespean egiten den edonolako lan-kontrataziok, oinarrizko eskubidea urra lezake.

Dena den, auzitegiek adierazi dute ulertu behar dela enpresak ez duela grebarako eskubidea urratzen errefortzuko langileak kontratatzeke erabakia gatazkatik kanpo dagoenean⁷⁹. Hots, enpresak grebaren aurreko eta ondorengo egunetan errefortzu-kontratazioak egiten baditu baina kontratazio hauek ez badira bideratzen grebak iraun bitartean eman ez den lana konpentsatzera, baizik eta enpresa-jarduera oztopatzen eta arriskuan jartzen zuten matxurak konpontzera, ezin da ulertu kanpoko lan-kontratazio hori debekatuta dagoenik⁸⁰.

Hitz gutxitan beraz, grebarako eskubidea ez da urratutzat joko enpresak kontratazioaren xedea lantalde arrunta antolamendu arrazoiengatik indartzea denean.

Langileen kontratazio ez-zuzena

Orain arte kanpo eskirolajeaz eta honen debekuaz hitz egin dugunean, langile grebalaria ordezkatzeko nahian enpresak zuzenean beste langile baten kontratazioa aurrera eramaten zuelaren supostuan kokatu gara. Haatik, beharrezkoa suertatzen da aipatzea langile hauen kontratazioa ere modu ez zuzenean burutu lezakeela enpresak; bai aldi baterako laneko enpresen bitartez, bai merkataritza-azpikontratazioaren bitartez.

Lehenengoari dagokionez, LHELDak aipamenik egiten ez badio ere, badago beste lege-textu bat, konkretuki 14/1994 Legea⁸¹, ekainaren 1ekoa, aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen, zeinak, 8. artikuluan hurrengo dioen: enpresek ezin izango dute lagapen-kontraturik egin kasu hauetan: a) Enpresa erabiltzailean greban dauden langileak ordezkatzeko. Gainera,

⁷⁹ Ikusi, zentzu honetan, KAE 66/2022, martxoaren 21ekoa.

⁸⁰ CARRIZOSA PRIETO, Esther. *La alteración empresarial del calendario laboral como medida lesiva del derecho de huelga.*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº11, 2012, 1-4. orr.

⁸¹ 14/1994 Legeko 8. artikulua: *Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.*

modu berean, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legeak⁸² arau-hauste oso larritzat jotzen du greba-eskubidea kaltetzen duten enpresaburuaren egintzak, greban dauden langileak aldi baterako laneko enpresa batek eskura jarritako beste batzuekin ordezkatzean datzatenak.

Bigarrenari dagokionez, grebalariak ordezkatzeko enpresek beste enpresa batzuekin azpikontratatea debekatzen duen manurik ezbadago ere, doktrinak eta jurisprudentzia hau argitzeaz arduratu dira, adieraziz LHELDko 6.5 artikulua formalki bakarrik debekatzen duela grebalarien ordezkari langileak zuzenean kontratatzea, baina eztabaida ezina dela debeku hori modu zabalean interpretatu behar dela, helburua kontruan hartuta eta greba eskubidearen eraginkortasunaren aldeko aukera bilatuz. Hartara, merkataritza azpikontratazio supostua ere debekutik estalia gelditzen da⁸³.

4.2.3 Kanpo eskirolajea azterketaren objektu diren gainontzeko herrialdeetan.

Jarraian kanpo eskirolajeari Italia, Frantzia, Alemania eta Erresuma Batuan eman zaion arauketa eta ezarritako limiteak aipatzeari ekingo zaio. Aipatzekoa da oro har, geroago aipatuko dugun Erresuma Batuko egoera alde batera utzita, zuzenbide konparatuan gai honek antzeko arauketa bat jaso duela. Azter dezagun laburki, bada, lortu izandako informazioaren mugarekin.

Italiako ordenamendu juridikoan, debeku honen legezko euskarria Statuto dei lavoratori delakoaren 28. artikuluan⁸⁴ dago; artikulua horrek, oro har, eta “jokabide sindikalaren errepresioa” izenburupean, debekatu egiten du enpresariak askatasun sindikalerako eskubidean eta greba-eskubidearen egikaritzan esku hartzea, eta, zeharka, “crumiraggio” delakoa debekatzen du, hau da, langile grebalariak enpresatik kanpoko beste batzuekin ordezkatzeko, guk

⁸² Lan Arloko Arau-Hauste eta Zehapenei buruzko Legeko 19.3. artikulua: *los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal.*

⁸³ SOLA MONELLS, Xavier. *Prohibición de sustitución de trabajadores huelguistas y grupo de empresas, comentario a la sentencia de la audiencia nacional de 29 de julio de 2013, número 153/2013 (recurso 276/2013)*, IUS Labor, Nº 1, 2014, 3-10. orr

⁸⁴ Statuto dei Lavoratoriko 28.1 artikulua: *1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.*

ezagutzen dugun kanpo eskirolajea. Debekua luzatzen da bai bere modalitate zuzena zein langileen kontratazio-ez zuzenera⁸⁵.

Frantziako zuzenbidean, Code du Travaileko 1251-10. artikulua⁸⁶ langile grebalariak ordezkatzeko langileekin aldi baterako (behin-behineko) kontratuak egitea debekatzen du, honako hau baieztatuz: *debe katuta dago aldi baterako lanera jotzea lan-gatazka kolektibo baten ondorioz kontratua etenda duen langile bat ordezkatzeko*. Hala, artikulua honi eman zaion interpretazioak berekin ekarri du bai aldi baterako kontratu baten bidez langileak zuzenean kontratatzearen debekua, bai eta ABLE baten bitartez egindako lagapen kontratu bati jotzearen debekua ere.

Alemaniarri dagokionez⁸⁷, orain dela gutxi debekatu da aldi baterako langileen erabilpena grebalariak ordezkatzeko. Zehazki, 2017. urtean lege aldaketa⁸⁸ bat eman da, zeinari jarraiki enpresariari debekatzen zaion aldi baterako lan enpresa bateko langileak kontratatzea, baldin eta enpresa zuzenki eraginda badago lan-gatazka batengatik. Dena den, xedapenak argitzen du debeku hau ez dela aplikagarria izango enpresariak bermatzen badu aldi baterako langileek:

- 1) Grebalarien jarduerarik bere gain hartuko ez dutela.
- 2) Grebalarien funtzioak ordezkatzeko edo betetzen ari diren langileen funtzioak bere gain hartuko ez dutela.

⁸⁵ BECARES GUERRA, Jesus, *La sustitución de los trabajadores huelguistas como forma de evitar los perjuicios ocasionados por la huelga. Una visión comparada del ordenamiento jurídico español e italiano.*, Anuario Coruñes de Derecho Comparado del Trabajo., vol V, 40-45. orr.

⁸⁶ Code du Travaileko 1251-10. artikulua: *Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire : 1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail.*

⁸⁷ Wissenschaftliche Dienste. *Streikrecht in Deutschland.*, Deutscher Bundestag, WD 6 - 3000 - 003/23, 2023, 4-6. orr.

⁸⁸ Arbeitnehmerüberlassungsgesetzeko (AÜG) 11.5. artikulua: *Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die*

1. sich im Arbeitskampf befinden oder

2. ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.

Azkenik, Erresuma Batuaren egoerari dagokionez, 2022ko uztailean arte, kanpo eskirolajearen debekua zegoen⁸⁹, eta legeak espresuki debekatzen zuen aldi baterako langileen kontratazioa, praktika hau ofentsa kriminala kontsideratzen zelarik, santzioak direla medio. Alabaina, 2022ko uztailean gobernuak lege berri bat berretsi du⁹⁰, honek askatasuna ematen diolarik greben eraginpean dauden enpresei, grebak dirauen bitartean grebalarien funtzioak betetzen dituzten aldi baterako langile kualifikatuen kontratazioa burutzeko. Halere, aipatzekoa da 2023ko urtarrilean Auzitegi Nagusiak (The High Court) onespina eman duela arau berriaren berrikuspen judizialerako, momentu honetan entzunaldiaren zain egonik. Bitartean, enpresariak agentzia bidezko langileak kontratatzen jarraitu dezakete grebalarien lana ordezkatzeko.

4.3. BARNE ESKIROLAJEA

Behin kanpo eskirolajearen azterketarekin bukatuta, hurrengo lerroetan barne eskirolajeari erreparatuko zaio. Dakigunez, barne eskirolajearen bitartez, enpresaburuak bere zuzendaritza botereak erabiltzen ditu grebara joaten ez diren enpresako langileak mobilizatzeko, langile grebalarien eginkizunak bere gain har ditzaten. Aurrekoan bezala, Espainiako ikuspegitik abiatuko gara, eta gerora gainontzeko herrialdeen egoera aztertuko dugu.

4.3.1. Barne eskirolajea Espainian

Espainiar ordenamenduak, zehazki LHELDko 6.5. artikulua, ez dio barne eskirolajeari erreferentzia egiten, eta soilik greba deialdiaren unean enpresari lotuta ez zeuden langileen bidezko ordezkatzeari debekatu du. Hortaz, uler liteke enpresarekin lotutako beste langileekin ordezkatzeko aukera zabalik uzten duela. Hain zuzen, hitzez-hitzezko interpretazioa egiten bada, baina arauaren kontrako zentzuan, ondorioa liteke espainiar ordenamendu juridikoak

⁸⁹ Horrela jasotzen zuen “The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003” legeak bere 7. atalean: *(1) Subject to paragraph (2) an employment business shall not introduce or supply a work-seeker to a hirer to perform— (a) the duties normally performed by a worker who is taking part in a strike or other industrial action (“the first worker”), or (b) the duties normally performed by any other worker employed by the hirer and who is assigned by the hirer to perform the duties normally performed by the first worker, unless in either case the employment business does not know, and has no reasonable grounds for knowing, that the first worker is taking part in a strike or other industrial action.*

⁹⁰ Ikusi, informazio gehiagorako, gobernuaren web-orriko berri hau: [link](#)

langileen kanpo kontratazioa baino ez duela debakutzen grebalariak ordezteko, baina, aldiz, ez duela barne ordezkapena eragozten⁹¹.

Haatik, Konstituzio Auzitegiak hasieratik legez kontraktat jo zuen⁹² grebalarien barne ordezkapena enpresako langileen bitartez. KAK bi interesen arteko talka identifikatzen du; alde batetik enpresariaren interesak, eta bestetik, langile grebalarienak, hau da, beste hitzetan esanda, enpresa askatasunaren eta langileen babesaren arteko talka ematen da. Bi perspektiba hauek Konstituzio babesa dute, baina argitzen du oinarrizko eskubide (en el sentido mas favorable al ejercicio de los derecho fundamentales)... interpretatu behar dela araua. Hala, greba-eskubideak babes berezi bat dauka, oinarrizko eskubidea izanik, jurisdikzio babes gorena lortuz.

Hau guztia kontuan izanik, auzitegiak xedatu zuen greba eskubidearen nagusitasunak, hau egikaritzen den bitartean, bestelako eskubide batzuk murriztu, gelditu edo nolabait “anestesiatu” egiten dituela. Hots, normaltasun egoeretan bere ahalmen potentzial guztia heda dezaketen beste eskubide batzuk txikituta gelditzen dira, eta hala gertatzen da enpresariaren zuzendaritza ahalmenarekin. Auzitegiek, beraz, argi utzi dute grebalarien ordez enpresa bereko beste langile batzuk erabiltzearen debekua, azpimarratuz ezin dela kontrako interpretaziorik egin legeak jokabide hori berariaz debekatzeko ez duen oinarripean⁹³. Honen ondorioz, enpresariaren ‘ius variandi’ a abusuzkoa izango da grebaren efektuak murrizten baditu, eta beraz, helbugu honetara bideratutako bai mugikortasun funtzionala zein geografikoa debekatuta gelditzen dira.

Mugikortasun funtzionalaren idoari eutsiz, ahalmen hori grebari eraginkortasuna kentzeko tresna gisa erabiltzeak, gutxieneko kualifikazioa duten lanpostuetan langile kualifikatuak jarriz, esku-langileak (trabajadores manuales) kaltetzen ditu, hauek erraz ordezkari daitezkeelako, eta beraz oinarrizkoa den greba eskubidea hustuko litzateke⁹⁴.

⁹¹ VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, op. cit.

⁹² KAE 123/1992 irailaren 28ko epaia.

⁹³ GUINDO MORALES, Sara; ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel. *Derecho de huelga y nuevas tecnologías: a propósito del esquirolaje interno y tecnológico.*, Revista Española de Derecho del Trabajo, Nº225/2019, 77-85 orr.

⁹⁴ Aipatzekoa da zentzu honetan 3/2011 epaia, martxoaren 28koa. Egitatezko kasuan, «ABC» egunkariak EKren 28.2 artikulua urratu ote zuen eztabaidatzen zen, grebalariak zuzendari eta arloburuekin ordeztu zituelako, eta horrela, grebaren egunean egunkaria argitaratzea lortu zuen. Auzitegiak legez kontraktat jo zuen.

Horrenbestez, enpresa bereko langileak erabiltzea ohikoak ez diren funtzioak betetzeko, guztiz debekatutako jarrera da espainiar ordenamenduan. Izan ere, ekintza honek langileek egindako grebari presio kolektiboko bitarteko gisa duen eraginkortasun osoa kentzen dio.

Era berean, mugikortasun geogradikoaren ildotik, debeku hau aplikagarria da grebalarien ordeztu beste lantoki batzuetako langileak jartzen diren kasuetarako ere. Jurisprudentziak ezarri duenez, greba jakinarazten den egunetik aurrera, langileak lantoki batetik beste batera mugitzeak edo lekualdatzeak, grebalariak ordeztuko bada, oinarrizko eskubide hori urratzen du⁹⁵.

Bestalde, epaitegiek iritzia eman dute ere enpresaburuak bere zuzendaritza-ahalmenaren ondoriozko beste ahalmen batzuk erabiltzen dituen kasuetarako; hala nola, lanaldia aldatzea, lan-txandak aldatzea, edo greba egin ez duten langileei aparteko orduak egiteko eskatzea, grebak eragindako ondorioak minimizatzeko helburua izanik. Kasu hauek ere debekatuta gelditzen direla adierazi da⁹⁶. Dena den, aipatzekoa da ez dela greba-eskubidea urratzen aparteko orduak egiteko eskaera oinarrizko eskubidea mugatzera bideratuta ez doanean. Hau da, aparteko orduak bestelako helburuak dituztenean, hala nola, aurretik aurreikusitako produkzio-jardueraren ezohiko igoeraren ondorio direnean.

4.3.2. Barne eskirolajea azterketaren objektu diren gainontzeko herrialdeetan

Gure inguruko ordenamendu juridikoek barne eskirolajearen gaiari heldu izan diote, eta, oro har, onartua izan dela azpimarratzekoa da.

Italiako zuzenbidean, zehazki, Kasazio Auzitegiak finkatutako jurisprudentzia da nagusi, zeinak langile grebalarien ordeztu enpresa barruko beste batzuegatik onartu duen. Argudiatzen duenez, ekimen ekonomikorako eskubidea eta greba eskubidea, babes bera esileitzen zaien konstituzio eskubideak izanik, bi eskubide horiek baliatzeko mugak elkarrekikotzat hartu behar dira, eta beraz, bi eskubide horiek neurtzerakoan, greba-eskubidea ez da urratutzat joko enpresariak produkzio-jarduerarekin jarraitzea erabakitzen duenean, ondorio negatiboak txikitzen saiatuz, grebalarien zereginak beste langile batzuei esleituz. Hau

⁹⁵ BAYLOS, Antonio; CASTELLI, Nunzia, op. cit. 217-218. orr.

⁹⁶ SIRVENT HERNANDEZ, Nancy. *La vulneración empresarial del derecho de huelga y responsabilidad por daños y perjuicios.*, Temas Laborales, Nº128/2015, 139-174. orr.

Espaniar ordenamenduarekiko ezberdintasun nabaria da; non greba-eskubidea konstituzio zuzendaritza ahalmena baino babes altuago bat duen⁹⁷.

Bide horretatik, normalean langile grebalariak baino funtzio altuagoak betetzen dituzten langileen bitartezko ordezkapena ere posiblea da; hots, kategoria profesional altuagoko beste langile batzuk erabiltzea grebalarien ordeztu, betiere, haien profesionaltasuna kaltetzen ez bada.

Frantziako ordenamendu juridikoari dagokionez, Kasazio Auzitegiak adierazi du greba kasuan, enpresariak debekaturik ez duela enpresa antolatzea bere produkzio-jardueraren jarraitutasuna bermatzeko. Enpresariak barne mugimenduak egin ditzake enpresaren baitan, eta grebalari ez den langile bati eskatu beste grebalari baten postua behin behinean betetzeko, betiere, agintzen zaizkion funtzioak bere lan-kategoriaren barruan sartzen badira. Gainera, enpresaburuaren zuzendaritza-ahalmen arruntaren ondoriozko agindua den heinean, eta lan-kontratuaren xede den lan-prestazioan aldaketak eragiten ez duenez, langileak ezingo lioke uko egin, salbu eta, erantzun gisa, grebara gehitzen bada.

Ikus daitekeenez, bi ordenamendu hauen arteko aldea argia da: Italiaren kasuan, langile grebalarien barne-ordezkapena lan-kategoria ezberdineko beste batzuekin ere egin daiteke; Frantziako ordenamendu jurisikoan, aldiz, kategoria bereko langileen kasuan soilik da bideragarria.

Azkenik, aipatzekoa da bai Alemanian nola Erresuma Batuan, Italian gertatzen den antzera, grebalariak ordeztuko enpresariak dituen botereak zabalak direla, eta enpresako langileen birantolaketa onartzen dela, produkzioaren jarraipena bermatzeko. Esaterako, Erresuma Batuan ere erabat onartuta dago funtzio altuagoko langileek grebalarien eginbeharrak bere gain hartzea greba dirauen bitartean⁹⁸.

⁹⁷ BECARES GUERRA, op cit. 40-45. orr.

⁹⁸ LA MACHIA, Carmen, *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 70-71. orr.

Horrenbestez, Espainiatik kanpo, analisiaren objektu diren beste europar herrialdeetan, barne eskirolajea baimenduta dago hein handi batean. Honek ere atek zabaltzen ditu pentsatzera, inoiz gertatzekotan, eskirolaje teknologikoa onartzeko aukera zabalagoak egongo lirakeela⁹⁹.

5. ONDORIOAK

Lanean zehar zuzenbide konparatuko azterketa xume bat egin izan da grebarako eskubidearen zenbait kontuen inguruan. Gauzak horrela, lerro hauek, lanean zehar plazaratutakoa aintzat hartuta, erreflexio tarte gisa erabiltzea pertinentea iruditzen zait.

Grebarako eskubidea funtsezko zutabea da lan-eskubideak defendatzeko eta lan-harremanetan ekitatea bilatzeko. Greba tresna indartsua izan da, eta izaten jarraitu behar du, negoziazio kolektiborako eta langileen interesak babesteko. Hala ere, lanean zehar ikusi ahal izan denez, haren jardunak erronkak eta eztabaidak planteatzen ditu. Grebarako eskubidearen eta beste oinarritzko eskubide batzuen artean oreka bat ezartzeko beharrak (hala nola zuzendaritza ahalmena edo lan egiteko eskubidea), etengabeko erronka dakar lege eta gizarte eremuan.

Honen adibide argia da eskirolajearen gaia. Deigarria suertatu zait azterketaren xede diren gainerako herrialdeetan eskirolajea hein handi batean baimenduta egotea, batez ere barne-eskirolajea. Ez al du honek grebaren eraginkortasuna zalantzan jartzen? Ez al da ulertzen grebak irauten duen bitartean enpresaburuak eta langileek antzeko kalteak, hau da, proportzionalak, jasaten dituztela? Enpresaria gai bada langilegoa behar duen modura berrantolatzeke, ez al da greba egiteko eskubidea zeharo kaltetuta eta hustuta gelditzen?

Greba tartean diren alderdien arteko justizia eta elkarriketa lortzeko bitarteko bat da. Eraginkorra eta legitimoa izan dadin, askok arau-esparru argi eta bidezko baten beharra planteatzen dute, langileen eskubideak babestuko dituen eta arrazoizko mugak ezarriko dituen gehiegikeriak eta gatazka luzeak saihesteko. Aztertutako herrialdeen artean, Erresuma Batuen adibidea dugu, non gainerako herrialdeetan baino arautuago dagoen. Alabaina, kasu honetan, arauak greba-eskubidea are gehiago mugatzera bideratuta joan dira, hura hedatu eta bermatu beharrean.

⁹⁹ CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos.*, Lex Social, vol 9, Nº1, 252. orr.

Espainiaren kasuan, greba-eskubidea da lege organiko bidez garatu ez den oinarritzko eskubide bakarra. Ikusi dugunez, legegintza argitasun ezaren aurrean, Espainiako jurisprudentzia izan da eskubidea bermatu egin duena (babes nabaria emanaz Europako beste herrialdeekin alderatuz gero). Nire ikuspegitik, funtsezkoa litzateke jurisprudentziak ezarritako oinarrietatik hasita, arau-esparru egokia ezartzea, langilearen babesgabetasun-arriskua txikiagoa izan dadin. Izan ere, lege bat egongo balitz, jurisprudentzian dagoena bermatu beharko litzateke gutxienez, langileak ahalik eta gehien babesteko, eta ez grebarako eskubidea gehiago murrizteko.

Argi dago grebarako eskubideak zenbait muga izan behar dituela, baina ahaztu gabe langileek duten tresnarik garrantzitsuena dela haien eskubideak aldarrikatzeko. Edonola ere, argi dago etengabe aldatzen ari den mundu honetan grebarako eskubidearen garrantziari buruz hausnartzea funtsezkoa dela, langileei haien ahotsa altxatzeko eta lan-baldintza duin eta justuak eskatzeko aukera ematen dien mekanismo gisa.

6. BIBLIOGRAFIA

BALLESTRERO, Maria-Vittoria. “Informe Italiano”., en MARZAL, Antonio. *La huelga hoy en el derecho social comparado.*, Bosh/Esade, 2005, 177. orr.

BARRETT, David; EARL, Kate; LYNCH, Kevin. “The United Kingdom”. en STEWART, Arabella & BELL, Mark. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 100. orr

BAVIERA PUIG, Inmaculada. *La identificación de la clase de huelga (parcial, intermitente, rotativa, articulada) y sus consecuencias procesales.*, Revista Aranzadi social, N°1, 2007, 1-4. orr.

BAYLOS, Antonio; CASTELLI, Nunzia. “Spain”, en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 208-218. orr.

BECARES GUERRA, Jesus. *La sustitución de los trabajadores huelguistas como forma de evitar los perjuicios ocasionados por la huelga. Una visión comparada del ordenamiento*

jurídico español e italiano., Anuario Coruñes de Derecho Comparado del Trabajo, vol V, 40-45. orr.

BÜTTGEN, Nina. *The right to strike in the public services – Germany.*, European Public Service Union (EPSU) & European Trade Union Institute (ETUI), 2021, 6. orr.

CARBY-HALL, Jo. “Informe Británico”., en MARZAL, Antonio. *La huelga hoy en el derecho social comparado.*, Bosh/Esade, 2005, 27-30. orr.

CANGEMI, Vincenzo, *Le forme anomale di sciopero.*, Università’ di Bologna, 2010-2011, 58-60. orr.

CARRIZOSA PRIETO, Esther. *La alteración empresarial del calendario laboral como medida lesiva del derecho de huelga.*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº11, 2012, 1-4. orr.

CARTA, Loredana; DESCHAMPS, Marion; JANNIN, Audray; LE LUDUEC, Anne-Laure, “France”., en STEWART, Arabella & BELL, Mark, *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 35-42. orr.

CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos.*, Lex Social, vol 9, Nº1, 252. orr.

CURRAN, John; DE DYCKER, Stephanie; PETRELLI, Ilaria; SKALA, Josef; WESTERMARK, Henrik. *The right to strike Austria, France, Germany, Italy, Slovakia, Sweden, United Kingdom.*, Institut Suisse de droit Comparé, 2017, 1-129. orr.

DELLI COLLI, Niccolò; DI TORO, Emma; FABRIZI, Ambra; FORTE, Luca. “Italy”., en STEWART, Arabella & BELL, Mark. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 70-73. orr.

DOCKÈS, Emmanuel. *La finalité des grèves en question.*, Droit social, 2006, 881-889. orr

FERRARO, GIUSEPPE. “Italy”., en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 152. orr.

GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio. *Manual de Derecho del Trabajo 11ª Edición.*, Tirant lo Blanch, 2021, 1029-1030. orr.

GUINDO MORALES, Sara; ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel. *Derecho de huelga y nuevas tecnologías: a propósito del esquirolaje interno y tecnológico.*, Revista Española de Derecho del Trabajo, N°225/2019, 77-85 orr.

KLASS, Franziska; RÖLZ, Hilmar; RABE, Sebastian; REITEMEYER, Stefan, en STEWART, Arabella & BELL, Mark, *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states.*, The Institute of Employment Rights, 2008, 55-56. orr.

KOCHER, Eva, “Germany”, en LA MACHIA, Carmen, *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 129. orr.

LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 70-71. orr.

LYON-CAEN, Antoine. “France”., en LA MACHIA, Carmen. *The Right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy.*, Ediesse, 2011, 113-114. orr.

NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel” en FOTINOPOULOU BASURKO, Olga, *El Derecho de Huelga en el Derecho Internacional.*, Tirant Lo Blanch, 2016, 31-50. orr.

PORRET GELABERT, Miquel. *La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados.*, Revista técnico Laboral, N°122, 2009, 582-587. orr.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica.*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, N° 73, 2008. 337-347. orr.

QUIROS HIDALGO, Jose Gustavo. *Algunas consideraciones sobre las consecuencias procesales y sustantivas del cierre patronal coincidente en el tiempo con una huelga previamente convocada.*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, N°6, 2011, 2-4. orr.

RAY, Jean-Enmanuel. “Informe Francés”. en MARZAL, Antonio. *La huelga hoy en el derecho social comparado.*, Bosh/Esade, 2005, 233. orr.

SIRVENT HERNANDEZ, Nancy. *La vulneración empresarial del derecho de huelga y responsabilidad por daños y perjuicios.*, Temas Laborales, N°128/2015, 139-174. orr.

TOSCANI GIMENEZ, Daniel. *Distintas modalidades del ejercicio de la huelga.*, Diario La Ley, N° 9939, 2021eko urria, 1-4. orr.

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico-laboral del esquirolaje.*, Atelier, 2019.

WARNECK, Wiebcke. *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview.*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2007, 32. orr.

Txostenak:

Le dossier pratique. Questions-réponses sur la grève., Liaisons sociales Quotidien, N° 71/2021, 16 avril 2021, 2-4. orr. Online bertsioa, hemen eskuragarri: [link](#)

Wissenschaftliche Dienste. *Streikrecht in Deutschland.*, Deutscher Bundestag, WD 6 - 3000 - 003/23, 2023, 4-6. Orr.

Wissenschaftliche Dienste. *Zulässigkeit von politischen Streiks in Deutschland. Rechtsprechung und Literatur.*, Deutscher Bundestag, WD 6 - 3000 - 058/22, 2022, 5-8. orr