

**CUESTIONARIO EVACUADO POR EL SR. HUTCHINSON, PONENTE DEL  
CDR EN LA CONSULTA SOBRE LA REGULACIÓN MONTI II**

| <b>INFORMACIÓN SOBRE EL PARTICIPANTE</b>                                  |  |
|---|--|
| <b>Nombre del remitente:</b>  | GPP-EU: Inés Rubio Díaz<br>GPS-Regionalistas: Miguel Bernal Carrión<br>GPIU: Víctor Casco Ruiz |
| <b>Datos:</b><br>(domicilio, teléfono, e-mail)                            | Plaza San Juan de Dios, s/n<br>06800- Mérida (Badajoz)   |
| <b>En representación de:</b><br><b>(nombre del ente local o regional)</b> | ASAMBLEA DE EXTREMADURA  |
| <b>País:</b>  | ESPAÑA   |

- 1. ¿Está de acuerdo con la línea adoptada en mi documento de trabajo, es decir, que el fundamento jurídico del artículo 352 del TFUE elegido por la Comisión Europea no es apropiado, ya que "el derecho de huelga es un principio inviolable consagrado en la Carta de Derechos Fundamentales y la disposición que rige esta materia específica, el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, excluye explícitamente el derecho de huelga del ámbito de aplicación de la legislación de la UE"?**

Efectivamente, compartimos la idea de que el fundamento jurídico del artículo 352 no es apropiado por entrar en colisión con lo dispuesto en el artículo 153, ambos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

No obstante, esta visión compartida sólo lo es afectos del derecho de huelga, y no de todo lo relativo a las medidas de conflicto social.

En este sentido, la Consulta sobre la regulación Monti II está encaminada a la Propuesta de Reglamento del Consejo sobre el ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el contexto de la libertad de establecimiento y libre prestación de servicios, por lo que si bien la huelga es una medida de conflicto colectivo, no es la única medida existente en tal ámbito.

La libertad de establecimiento y libre prestación de servicios forman parte de los principios fundamentales del Derecho de la UE. Es por ello, que una restricción de estas libertades solo sería aceptable si persigue un objetivo legítimo compatible con el Tratado y está justificada en imperiosas razones de interés general. Es decir, la restricción debe ser adecuada para alcanzar el objetivo que persigue y no exceder de lo necesario para conseguirlo.

Por tanto, considerando que el art. 153 TFUE no excluye de la legislación europea las medidas de conflicto colectivo, entendemos que se podría legislar a nivel comunitario sobre las mismas exceptuando exclusivamente la del derecho a huelga.

**2. Aunque el derecho de huelga es a menudo considerado como un asunto de competencia nacional, en su opinión, ¿qué aspectos específicos son relevantes a nivel local y regional, y podría justificar el interés de las autoridades locales y regionales en esta materia?**

Como decíamos anteriormente, el derecho de huelga se encuentra dentro de los denominados derechos sociales, derechos de conflicto social o colectivo, por lo que para entender su significado, así como su mayor o menor fuerza, hay que atender a la configuración social y laboral del territorio donde se utilice.

A este respecto, el tejido laboral de los países de la UE conforma una amalgama variada de contratos, horarios, salarios, fuerzas sindicales, modelos sociales... que hacen que cada país pueda tener distintas

necesidades, no debiendo estar encasilladas en un criterio inflexible, en atención a cada una de sus particularidades sociales.

En definitiva, cualquier iniciativa en este ámbito deberá respetar no solo la autonomía de los interlocutores sociales, sino también los distintos modelos sociales y diversidad de sistemas de relaciones laborales existentes en los Estados miembros.

**3. ¿Se le consultó por su parlamento nacional durante la fase de elaboración de su posición / dictamen motivado, cuando fue pertinente?**

No.

**4. En su opinión, ¿el uso del artículo 352 del TFUE en sí misma implica un riesgo en cuanto a respeto del principio de subsidiariedad se refiere? ¿Cree usted que esta disposición debe ser revisada / modificada en el futuro?**

En principio sí, puesto que permite recurrir a tal artículo para legislar sobre aspectos que individualmente considerados quedarían amparados por el principio de subsidiariedad.

Sería necesario revisarlo con el objeto de darle mayor valor al referido principio de subsidiariedad.

**5. ¿Qué lecciones se pueden extraer para el futuro de la primera "tarjeta amarilla"?**

Si bien el mecanismo de la "tarjeta amarilla" nunca antes había sido utilizado, se ha puesto de manifiesto que cuando ha sido necesario, como ha ocurrido con esta Propuesta, ciertos parlamentos nacionales la han utilizado para poner de manifiesto su rechazo a la Propuesta.

No obstante, la “tarjeta amarilla” simplemente implica la petición de una reconsideración, por lo que la Propuesta se puede mantener, modificar o eliminar, lo que significa su carácter no vinculante.

Una lección a tener en cuenta es que cuando son tantos los parlamentos nacionales que se han unido para mandar la “tarjeta amarilla”, ésta debería tener mayor fuerza.

**6. ¿Qué valor añadido ve usted en este reglamento a la luz de las decisiones del TJCE sobre el asunto?**

El valor añadido de este Reglamento se encuentra sin duda en que recoge lo ya dispuesto por el TJCE, en el sentido de proteger y respetar la finalidad social con la que intrínsecamente existe la UE.

Reconoce que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, incluido el derecho de huelga, es un derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho de la UE cuyo respeto se garantiza por el Tribunal de Justicia.

A este respecto, sí se hace necesaria determinada armonización de medidas de conflicto social, con el objeto de acabar con particulares situaciones de movilidad de trabajadores que persiguen ciertas prácticas a erradicar.

No obstante, ese valor añadido se pierde cuando no se tiene en cuenta la particularidad social de cada país, como parece ocurre en el presente caso.