

Francia

¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

Los convenios colectivos son vinculantes para todos los trabajadores de la misma empresa, independientemente de su afiliación sindical.

La extensión de los convenios de rama puede ser parcial o total, dependiendo de la decisión gubernamental.

Históricamente, Francia favorece el plurisindicalismo, pero desde 2016 la validez de los convenios colectivos depende de la firma de sindicatos representativos de la mayoría de los trabajadores.

La negociación puede realizarse a nivel de rama, empresa, región o nacional, con una distribución de temas de negociación definida por ley desde 2017.

Los salarios mínimos son negociados a nivel de rama y son aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical.

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

En Francia, la huelga es un derecho constitucionalmente reconocido. Desde 1946, el Preámbulo de la Constitución establece que "la huelga se ejerce en el marco de las leyes que la regulan". Sin embargo, hay que reconocer que el legislador rara vez intervino para regular este derecho. Pero hay que distinguir tres situaciones distintas. Por un lado, las empresas privadas, donde el ejercicio del derecho corresponde totalmente a una expresión utilizada a menudo por los juristas franceses: la huelga es "un derecho individual que se ejerce colectivamente". Es decir, cada trabajador decide individualmente unirse al movimiento, pero no puede ir a la huelga por una reclamación individual. Por otro lado, las empresas, públicas o privadas responsables de un servicio público, deben respetar un plazo de preaviso presentado por los sindicatos. Pero los trabajadores quedan libres, individualmente, de unirse al movimiento o no. La tercera situación se refiere a las empresas esenciales, particularmente las empresas de transporte público. Para estas, disposiciones especiales fueron adoptadas por una ley de 2007.

Cada cuánto aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

Fuera de la negociación contractual individual, los salarios son fijados mínimos a diferentes niveles. La ley fija un salario mínimo que se impone a todos. Al nivel de la negociación colectiva, los salarios mínimos, como las clasificaciones profesionales, son negociados al nivel de rama cada año, o a lo menos cada cuatro años. Al nivel de las empresas, la ley impone también una negociación anual (o cuatrienal) obligatoria en las empresas donde hay una sección sindical. Las negociaciones salariales dan lugar a unos convenios colectivos. Como todos convenios, estos son aplicables a todos los trabajadores según la firma o la afiliación del empleador o la extensión del convenio de rama. En caso de ausencia de acuerdo con los sindicatos, la decisión pertenece al empleador.

¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

El régimen jurídico francés de los derechos colectivos es poco estimulante para la sindicalización. Que los trabajadores sean afiliados o no, benefician de los mismos ventajosos. Pues, la tasa de sindicalismo en Francia es alrededor 8% en el sector privado y 18% en el sector público. Ha bajado mucho entre 1950 y los años 1990. Parece ser estabilizado desde entonces.

En todo caso, el derecho de huelga sigue siendo un derecho constitucional e individual. Los sindicatos, aunque están implicados, tienen un papel importante, pero con pocas prerrogativas legales ni responsabilidad.

Huelga en el sector privado ordinario

El derecho de huelga casi no está regulado por el Código de Trabajo. Se trata de un derecho jurisprudencial, que se basa esencialmente en el artículo L. 2511-1. "El ejercicio del derecho de huelga no puede justificar un despido, salvo en caso de culpa gravísima imputable al trabajador. Cualquier despido pronunciado en ausencia de una falta gravísima es automáticamente nulo". De esta disposición, añadida a la proclamación constitucional, la jurisprudencia ha deducido el carácter individual y absoluto de este derecho. No es necesaria una convocatoria sindical previa. Hasta las cláusulas de preaviso de algunos convenios colectivos han sido declaradas nulas. Sólo la ley puede regular este derecho. Los acuerdos no son actos para limitar un derecho constitucional.

Numerosos fallos a lo largo del tiempo han construido un derecho de huelga reflejando esta posición. La jurisprudencia ha elaborado una definición que no existe en la ley. La huelga se caracteriza por un paro del trabajo, colectivo y concertado, para apoyar reivindicaciones profesionales, conocidas del empleador. En cuanto un movimiento cumple estas condiciones, la huelga es lícita. Puede ser casi instantánea, siempre que el empresario haya sido consciente de la reivindicación, aunque sea poco tiempo antes. No importa el número de trabajadores en huelga. Es posible que haya un único huelguista, si responde a una llamada nacional, por ejemplo. Pero durante la huelga de una parte de la plantilla, el empresario debe seguir dando trabajo a los no huelguistas. Sus pagos se deben a ellos. Además, el derecho de lock out no está reconocido en Francia, es un acto ilegal.

Así pues, el papel oficial de los sindicatos tal como las disposiciones especiales de los convenios colectivos tienen poco efecto sobre la iniciativa y el desarrollo de los movimientos colectivos. Las cláusulas de "paz social" que se encuentran en numerosos países serían ilícitas en Francia y de poco efecto porque los sindicatos no pueden responsabilizarse de dichas cláusulas. Sin embargo, en el sector de los servicios públicos, el papel de los sindicatos

social" que se encuentran en numerosos países serían ilícitas en Francia y de poco efecto porque los sindicatos no pueden responsabilizarse de dichas cláusulas. Sin embargo, en el sector de los servicios públicos, el papel de los sindicatos

Huelga en los servicios públicos

En los conflictos colectivos existe un preaviso de huelga obligatorio en los servicios públicos, (esto se aplica a todos los servicios públicos, ya sean prestados por una empresa privada o pública). El preaviso debe ser realizado por un sindicato representativo al nivel nacional. Debe ser notificado al empleador cinco días antes del inicio de la huelga. Según la ley, durante el preaviso, "las partes tienen que negociar". Pero de verdad rara vez hay negociaciones. Las partes esperan de ver el grado de éxito de la huelga antes de negociar.

Todavía, según la ley, cada empresa o institución públicas, un protocolo elaborado por acuerdo entre la dirección, los sindicatos representativos y el ministro responsable de la empresa o institución públicas debe establecer el procedimiento de examen de los conflictos laborales colectivos a efectos de conciliación. En su defecto, se aplicará el procedimiento de conciliación previsto en el Código de Trabajo. Como siempre, este procedimiento deja sin efecto.

Hay que añadir que, hoy en día, muchos conflictos colectivos suelen ser huelgas dirigidas no contra el empleador directamente, sino contra la política social del gobierno. Estos conflictos colectivos, reconocidos como lícitos por la jurisprudencia, tienen diversos resultados. A veces, en un espíritu de conciliación, el gobierno retira un proyecto de ley o lo modifica antes de su adopción definitiva para restablecer la paz social. Pero, por supuesto, el empleador no está en condiciones de satisfacer las reivindicaciones, aunque padezca las consecuencias.

Como se ve, el preaviso es relativamente ineficaz; tiene una función más informativa y organizativa que de diálogo social. Por eso la situación ha cambiado en los últimos años, sobre todo en el sector del transporte de pasajeros.

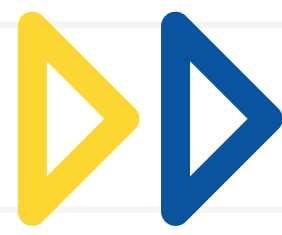
Negociación previa en los transportes públicos,

En los transportes públicos, como en muchos servicios públicos, la huelga perjudica más los usuarios que los "empleadores" (instituciones públicas o grandes empresas con monopolistas). Sí que, para calmar la ira de la población, después grandes huelgas nacionales, los gobiernos han fomentado negociaciones para regular el desarrollo de las huelgas en el sector del transporte público terrestre. Así, la SNCF (compañía de ferrocarril nacional) ha firmado convenios colectivos que fueron seguidos de una ley de agosto 2007 y unos años después, por otra ley relativa a las empresas de transporte aéreo de personas. Las disposiciones de estas leyes están inscritas en el código del transporte, no figuran en el código de trabajo.

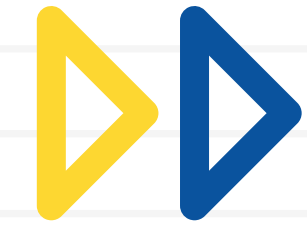
Estas leyes tenían dos objetivos principales: por un lado, había una voluntad de reforzar la negociación para evitar la huelga. Por otro lado, las disposiciones mejoran la previsibilidad del tráfico. Es el primer objetivo que nos interesa más aquí.

Hoy en día, el procedimiento empieza por un nuevo plazo de ocho días, antes de los cinco días de preaviso ya existente. Durante este periodo de ocho días, el empleador tiene que organizar una negociación sobre las reivindicaciones de los sindicatos que iniciaron el proceso. Aquel es respetado, pero no se sabe si ha realmente disminuido los días de huelga en el sector de los transportes de personas. En la práctica, el procedimiento parece más utilizado como herramienta política, o electoral que como una forma de diálogo social. Los sindicatos usan de este proceso para forzar al empleador de abrir negociaciones sobre los asuntos que eligen, aunque a veces no parecen justificar un recurso a la huelga. Los empleadores por su lado no quieren negociar bajo la amenaza de la huelga. Hay una divisa en los servicios de recursos humanos que dice: "bajo la amenaza de una huelga no vamos a dejar nada". Consideran que el diálogo social debe pasar por las negociaciones obligatorias durante el año, y prefieren guardar el calendario y los objetos que deciden si mismo.





Negociación Colectiva



Países Bajos

¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

En los Países Bajos, los resultados de la negociación colectiva son vinculantes para los trabajadores ajenos al sindicato y suelen ser relevantes para todos los miembros de la empresa negociadora, con la opción de prórroga.

La negociación colectiva en los Países Bajos se lleva a cabo a nivel de empresa y de rama.

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

El derecho de huelga en los Países Bajos se regula principalmente a través de la jurisprudencia y los tribunales, utilizando la Carta Social Europea como marco de referencia, ya que no hay una ley específica que lo regule ni un derecho constitucional a la huelga.



Cada cuándo aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

Los aumentos salariales se negocian varias veces al año, especialmente alrededor de enero y junio, pero no tienen una duración determinada para un convenio colectivo. Los aumentos se negocian principalmente con el sindicato, pero también pueden ser negociados con el comité de empresa.

El salario mínimo se ajusta dos veces al año, en junio y enero, y se aplica a todos los trabajadores, aunque algunas empresas pueden intentar eludir esta norma mediante el "falso auto-empleo".

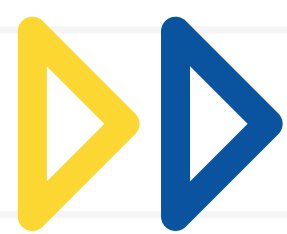
¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

La tasa de sindicación en los Países Bajos es del 15% y ha disminuido en los últimos años, aunque hubo un ligero aumento de afiliados el año pasado.

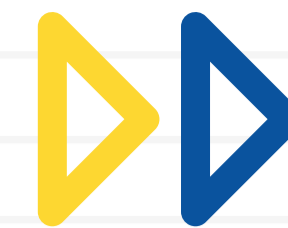


Observatorio
Laboral
Pontificia Universidad Javeriana





Negociación Colectiva



Chile

¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

En Chile, los resultados de la negociación colectiva suelen ser vinculantes solo para los trabajadores que son miembros del sindicato que negoció en su nombre. Esto significa que los beneficios obtenidos a través de la negociación colectiva no se aplican automáticamente a los trabajadores que no son miembros del sindicato o que no participaron directamente en la negociación. Sin embargo, algunas disposiciones del contrato colectivo pueden extenderse a los trabajadores no sindicalizados si así lo establece la ley o si se llega a un acuerdo específico entre el sindicato y el empleador.

El artículo 1 de la Constitución Política de 1980 señala "El estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".

Sin embargo, el artículo 9 del texto constitucional establece en su inciso tercero "La Ley contemplara los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.

Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades políticas partidistas". Sin embargo, en la realidad es que las organizaciones sindicales si participan de actividades políticas.

En Chile la legislación favorece la constitución de las organizaciones

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

El derecho a la huelga está regulado principalmente por el Código del Trabajo y la Constitución Política del Estado.

Los trabajadores que participan en una huelga legal están protegidos por ley contra represalias por parte del empleador, como el despido o la discriminación.

La huelga es a menudo utilizada como una herramienta durante las negociaciones colectivas entre los sindicatos y los empleadores para presionar por mejores condiciones laborales o salariales.

sindicales, exige un quorum de mínimo 8 trabajadores que debe alcanzar al cabo de un año 25 y dispone de una amplia gama de garantías, a través del sistema de fuero y permisos sindicales.

Sin embargo, la causa del probable decaimiento de la sindicalización en Chile podría encontrarse en el decaimiento de la clase política.

Tres hechos sociales que pueden estar determinando los bajos indicadores en sindicalización y negociación colectiva son: El paralelismo sindical, las nuevas formas de trabajo y el llamado "Estallido social del 18 de octubre de 2019".

En Chile se ha puesto en marcha un diálogo social, que permitirá lograr acuerdos en materia de relaciones laborales y participa-

Cada cuánto aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

El salario mínimo se ajusta periódicamente a través de un proceso establecido por ley. Históricamente, estos ajustes se han realizado mediante el decreto presidencial y están sujetos a la aprobación del Consejo de Ministros para el Desarrollo Social.

La frecuencia con la que se realiza este ajuste puede variar, ya que depende de las decisiones gubernamentales y las condiciones económicas del país. En el pasado, los ajustes al salario mínimo se han realizado anualmente, pero esto puede cambiar en función de las políticas y circunstancias específicas de cada gobierno.

Es importante saber que el sueldo mínimo en Chile no puede calcularse de forma individual desde las empresas, tampoco es posible que sea fijado por los colaboradores, el monto es establecido siempre por el gobierno y se determina por ley, teniendo actualizaciones cada año.

ción ciudadana, que sean más acordes a la realidad y esto es posible si se dejan de lado las estructuras tradicionales de participación de trabajadores.

¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

En general, el sindicalismo en Chile ha tenido períodos de crecimiento y declive, influenciados por factores económicos, políticos y sociales. En las décadas de 1950 y 1960, los sindicatos jugaron un papel importante en la lucha por los derechos laborales y en la oposición al gobierno de la época. Sin embargo, durante la dictadura militar de Augusto Pinochet (1973-1990), el movimiento sindical fue severamente reprimido, lo que resultó en una disminución significativa de la afiliación sindical y la actividad sindical.



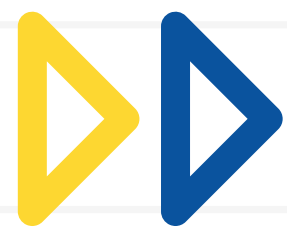
Observatorio Laboral
Pontificia Universidad Javeriana



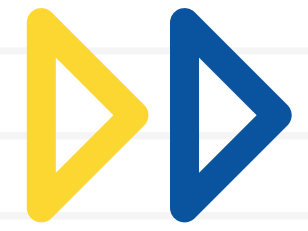
Pontificia Universidad JAVERIANA
Colombia



Corporación CEJ
Excelencia en la Justicia



Negociación Colectiva



Uruguay

¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

Los resultados de la negociación colectiva suelen ser vinculantes para los trabajadores representados por el sindicato que participa en la negociación.

Los convenios colectivos pueden extenderse a trabajadores no sindicalizados en ciertas circunstancias. Por ejemplo, si un convenio colectivo incluye disposiciones que establecen condiciones laborales o salariales mínimas para toda la industria o el sector, es posible que esos términos también se apliquen a los trabajadores no sindicalizados.

La extensión de los convenios colectivos a trabajadores no sindicalizados generalmente está sujeta a disposiciones específicas en la legislación laboral y a procedimientos establecidos para garantizar la representatividad y la participación equitativa de todas las partes interesadas.

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

Está protegido y regulado por la Constitución, que garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga como un medio legítimo para la defensa de sus intereses.

La Ley de Negociación Colectiva regula el proceso de negociación entre los empleadores y los sindicatos.

Para convocar una huelga legal en Uruguay, generalmente se requiere un proceso de consulta y votación entre los trabajadores afectados.

Cada cuánto aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

El salario mínimo se ajusta periódicamente mediante negociaciones tripartitas que involucran al gobierno, los empleadores y los trabajadores. Estas negociaciones suelen llevarse a cabo cada año o cada dos años, dependiendo de las circunstancias económicas y políticas del país.

Es establecido por el Poder Ejecutivo, basado en las recomendaciones surgidas de estas negociaciones tripartitas. Una vez que se establece el nuevo salario mínimo, se promulga mediante un decreto del gobierno y se convierte en ley, aplicable a todos los trabajadores cubiertos por la legislación laboral uruguaya.

La periodicidad de estos ajustes puede variar en función de diversos factores, como la inflación, el crecimiento económico, las condiciones del mercado laboral y las políticas gubernamentales.

¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

La tasa de sindicalización en Uruguay ha sido tradicionalmente alta en comparación con muchos otros países, lo que refleja una fuerte tradición sindical y una participación activa de los trabajadores en los sindicatos.

Si bien los sindicatos siguen siendo una fuerza importante en la sociedad uruguaya, ha habido algunos desafíos, como la disminución de la afiliación sindical en ciertos sectores, cambios en la estructura del empleo y reformas laborales que han afectado el panorama sindical.



Observatorio
Laboral

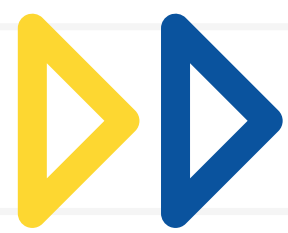
Pontificia Universidad Javeriana



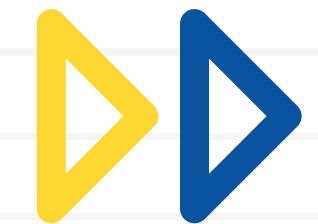
Pontificia Universidad
JAVERIANA
Colombia



Corporación
Excelencia en la Justicia



Negociación Colectiva



Costa Rica

¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

La negociación colectiva generalmente se aplica solo a los trabajadores sindicalizados que están representados por el sindicato que participa en la negociación.

Los trabajadores no sindicalizados generalmente no están directamente vinculados por los resultados de la negociación colectiva. Sin embargo, en algunos casos, los términos y condiciones establecidos en el convenio colectivo pueden tener un impacto indirecto en los trabajadores no sindicalizados o en la industria en su conjunto.

Adicionalmente Existen varias instituciones de dialogo social institucionalizado como el Consejo Nacional de Salarios, Consejo Superior de Trabajo, Consejo de Salud Ocupacional.

Teniendo un mayor éxito el Consejo Nacional de Salarios, el cual se ha encargado de fijar los salarios mínimos que rigen en el sector de la empresa privada.

El cual está integrado por representantes de los empleadores, tres representantes de los trabajadores y tres representantes del Estado, que se

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

Está protegido por la Constitución y regulado por el Código de Trabajo. Los sindicatos deben notificar a las autoridades laborales y a los empleadores antes de convocar una huelga, y en ciertos sectores esenciales se establecen servicios mínimos durante la misma. Los trabajadores que participan en huelgas legales están protegidos contra represalias. La legislación laboral establece sanciones para los empleadores que violan estos derechos, y se pueden recurrir a procesos de negociación o arbitraje cuando las partes no pueden llegar a un acuerdo.



Cada cuándo aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

El salario mínimo se ajusta periódicamente mediante negociaciones tripartitas que involucran al gobierno, los empleadores y los sindicatos. Estas negociaciones suelen llevarse a cabo cada año y medio aproximadamente. Una vez que se llega a un acuerdo, se emite un decreto ejecutivo que establece el nuevo salario mínimo y sus aplicaciones. Este aumento se aplica a todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, que reciben remuneración por debajo de ese umbral. El objetivo principal de estos ajustes es mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y garantizar condiciones de vida dignas.

¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

A pesar de que Costa Rica muestra una tasa significativa en materia de densidad sindical, (estimada en un 13.08% de la Población Económicamente Activa, PEA y 14.17% de la Población Ocupada, PO, según sondeo de la CTRN), prácticamente el 80% de la fuerza sindical está incorporada al sector público. Actualmente, el 92% de la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica se desempeña en el sector privado, pero la tasa de afiliación sindical no llega al 2%, una de las más bajas de toda América Latina.

eligen cada 4 años y pueden ser reelectos.

Otra forma de dialogo es por medio de la participación de representantes de patronos y trabajadores en los órganos directivos de instituciones o empresas públicas del Estado.

Durante la pandemia se dio cambios en materia de afiliación sindical y de negociación de convenciones colectivas, en el 2020 subió la tasa de afilia-

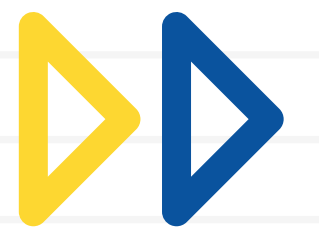
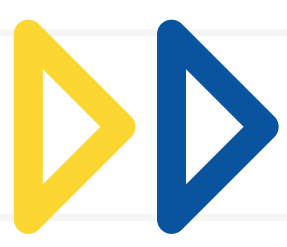
ción del 15,2% sobre la población ocupada, a un 17,6% en el 2020. Sin embargo, se dio una baja tasa de afiliación del 3% en el sector privado.

Por parte de las organizaciones sindicales, se han dado presiones al Gobierno para que proceda con una vacunación prioritaria de ciertos sectores, como los docentes sin embargo, estos no fueron vacunados por su condición laboral.



Observatorio Laboral
Pontificia Universidad Javeriana





¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

España ha comprendido el valor de la consulta y negociación previa de sus programas, proyectos e iniciativas con los interlocutores sociales, no solo por lo que pueden aportar de apoyo institucional y social, sino para conseguir adecuar su normatividad laboral y protección social a las necesidades de la población y el mundo del trabajo.

Las grandes organizaciones sindicales y empresariales han combinado por largos años una estrategia de reivindicación y presión frente al poder público, con una recurrente disposición al debate y al acuerdo, expresando capacidad de influencia frente a contar con mayores medios para satisfacer los intereses de los trabajadores y empresarios.

La pandemia del covid-19 sirvió para intensificar las prácticas de diálogo social, que no solo se han utilizado para reparar y sustentar las medidas de respuesta a los efectos laborales de la crisis sanitaria, sino también para crear nuevas estructuras de diálogo a través de comisiones tripartistas ligadas al correspondiente bloque normativo y diseñadas para su correcta aplicación.

Es importante mencionar que durante esta coyuntura se logró que a través del diálogo social interviniera por parte de diferentes interlocutores sociales en la preparación de diversas reformas legales de la legislación laboral y social española.

garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y demás atenciones necesarias para reanudar la actividad de la empresa.

Efectos

El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo. Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte de la empresa y del trabajador. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.

Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos, sin coacción alguna.

Durante la huelga, los huelguistas no pueden ser sustituidos por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de ser declarada la huelga.

Pese a la huelga, pueden estar obligados a prestar sus servicios los trabajadores que atiendan servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa.

En el caso de empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, la autoridad gubernativa puede acordar medidas para asegurar el funcionamiento de estos servicios.

El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.

El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

Huelgas ilícitas y huelgas ilegales

Son ilícitas las huelgas rotatorias, las de celo o trabajo a reglamento, las que se realicen en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir todo el proceso productivo y, en general, cualquier forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga.

Son ilegales las huelgas por motivos políticos, las de solidaridad o apoyo y las que tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo.

Resolución de la huelga

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, o, en su caso, el Gobierno de la Comunidad Autónoma a propuesta del órgano correspondiente, podrá acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio, teniendo en cuenta la duración y las consecuencias de la huelga, la posición de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, respetando el requisito de imparcialidad de los árbitros.

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

Los derechos de huelga y sindicación recogidos en el artículo 28 de la Constitución Española gozan de las siguientes medidas de protección, establecidas por la propia Constitución:

Cualquier ciudadano puede recabar la tutela de los derechos de huelga y sindicación recogidos en el artículo 28 de la Constitución española, ante los Tribunales ordinarios, por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad (art. 53.2 de la Constitución Española).

Procedimiento

La declaración de huelga ha de realizarse por acuerdo de los representantes de los trabajadores, adoptado en reunión conjunta y por mayoría, levantando el acta correspondiente. También puede acordarse por decisión de los propios trabajadores afectados por el conflicto, en cuyo caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple, y por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extiende.

Debe efectuarse una comunicación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.

Debe designarse un comité de huelga, que estará formado como máximo por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, así como ga-

Cada cuánto aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

Es la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador referida a la jornada legal de trabajo. Lo regula el Gobierno anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas. En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata. En la anterior legislatura, el Gobierno elevó el Salario Mínimo Interprofesional desde los 735 euros hasta los 1.080 en 2023, un incremento del 47%.

Con la subida del SMI acordada para 2024, el SMI se incrementa en un 54% desde 2018. Esta cifra supone un incremento de 54 euros mensuales en 14 pagas, es decir, un total de 756 euros anuales.

¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

Durante el último cuarto de siglo, una serie de cambios estructurales en las economías y los mercados laborales de los países desarrollados han minado las bases y el poder del sindicalismo. En general, el número de trabajadores afiliados a los sindicatos y las tasas de afiliación sindical han bajado.

Los cambios actuales en el perfil de la población activan en los países desarrollados representan un desafío muy serio para el futuro del sindicalismo: al tiempo que sus baluartes tradicionales han disminuido, los nuevos sectores de crecimiento del empleo tienen poca o ninguna tradición sindical. Al mismo tiempo, con el debilitamiento de sus vínculos históricos con los partidos políticos de izquierda, los sindicatos han perdido también influencia política.

El caso español no es excepcional: en los últimos años, los sindicatos han

perdido militantes y la tasa de afiliación sindical, tradicionalmente muy baja en España, ha bajado todavía más. Una vez dicho esto, ciertas tendencias en España –elevados niveles de paro y, sobre todo, de trabajo temporal– han generado una fuerte segmentación del mercado laboral, causando así problemas especialmente graves a los sindicatos. Esta división del mercado laboral entre, por un lado, trabajadores con puestos de trabajo fijos y seguros, que forman la base principal del sindicalismo, y, por otro lado, aquellos trabajadores (especialmente las mujeres y los inmigrantes) con puestos de trabajo mucho más precarios, está cuestionando la representatividad de los sindicatos en España. Hasta ahora, éstos se identificaban mucho más con los intereses de los trabajadores fijos que con los trabajadores temporales. Sin embargo, es muy cuestionable hasta qué punto tienen la capacidad, los incentivos y el deseo para superar tal segmentación, reclutar a nuevos afiliados en los sectores más marginales del mercado laboral y ampliar así su grado de representatividad:

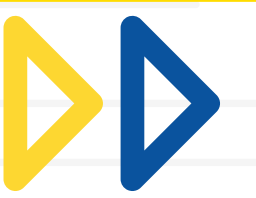
- La creciente independencia política de los sindicatos no ha ido acompañada por la construcción de alianzas a largo plazo con otros actores políticos y sociales progresistas.

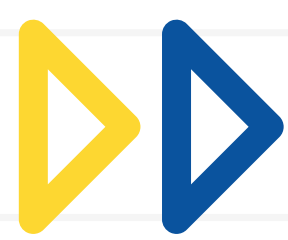
- A pesar del alto nivel de huelgas en España, los sindicatos han apostado por una estrategia de reforzar su posición institucional, dejando atrás la tradición de movimientos movilizadores.

- El coste principal de tal estrategia ha sido el debilitamiento del sindicalismo en los centros de trabajo. Sin embargo, la baja tasa de afiliación sindical es consecuencia, en gran medida, de la ausencia organizativa de los sindicatos en los centros de trabajo y no de las actitudes supuestamente negativas de los trabajadores no afiliados. De modo que, al igual que en otros países desarrollados, existe en España un representación gap (falta de representatividad) muy llamativo.

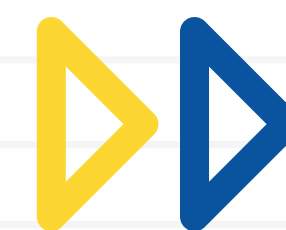
- Por todo ello, la clave para empezar a resolver este problema de la representatividad reside en dedicar más recursos al desarrollo y la reconstrucción de una presencia organizativa sindical en los centros de trabajo.

- Sin embargo, el contexto institucional que actualmente apoya al sindicalismo en España disminuye sus incentivos para adoptar estrategias más agresivas de organización, reclutamiento y representación.





Negociación Colectiva



Suecia

¿Los resultados de la negociación colectiva son vinculantes o no para trabajadores fuera del sindicato, para trabajadores no sindicalizados?

En Suecia, los acuerdos colectivos han desempeñado tradicionalmente un papel esencial en la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores. Los acuerdos colectivos abarcan cualquiera de los aspectos de la relación entre empresario y trabajador, como por ejemplo los salarios, las condiciones laborales, así como los términos y las condiciones de contratación. Incluso, aunque exista legislación sobre un determinado ámbito, esto no impide la conclusión de acuerdos colectivos, partiendo siempre de que dichos acuerdos garanticen una posición mejor que la prevista en las disposiciones legales.

Habitualmente, la negociación se producía a nivel central, en las que ambas partes negociaban en nombre de sus respectivos afiliados. Sin embargo, desde 1983, las negociaciones en el sector privado se han ido descentralizando y éstas se producen cada vez con más frecuencia a nivel de sectores. La confederación de empresarios (SAF) se opone abiertamente a que las negociaciones sobre cuestiones salariales se realicen a nivel central.

Desde siempre, las centrales sindicales suecas han aspirado a una política salarial solidaria, que era posible gracias a las negociaciones a nivel central. El éxito de la política de los sindicatos en materia de equiparación salarial puede verse claramente en las escasas diferencias salariales existentes en Suecia en comparación con las habituales en otros países de la OCDE. Mientras que la diferencia salarial entre las decilas superiores e inferiores para los trabajadores del sector industrial a comienzos de la década de

¿Cómo está regulada la Huelga en su país?

Gracias al "compromiso de paz" existente entre las organizaciones de empresarios y los sindicatos, que data del denominado Acuerdo Saltsjöbaden de 1938, en Suecia se convocan pocas huelgas y son escasos los días que se pierden en las mismas -la media anual es de 100 por cada 1.000 empleados entre 1988 y 1992- mientras que la media anual del EEE es de 153.



Cada cuánto aumenta el salario mínimo y aplica a todos los trabajadores

La legislación sueca no prevé ningún tipo de salario mínimo, sin embargo, las retribuciones salariales mínimas se establecen en los acuerdos colectivos. A la hora de comparar los costes laborales en Suecia con los de otros Estados miembros, deben incluirse no solamente los salarios sino también otros tipos de cargas, como por ejemplo las cargas sociales que abona el empresario. Una comparación de este tipo revela que los costes de la mano de obra por hora de un trabajador sueco son relativamente altos (19,02 ecus), sólo superados por Alemania (23,14 ecus), los Países Bajos (19,20 ecus) y Austria (19,19 ecus). Cuando estos costes de la mano de obra se cotejan con la productividad por hora, sin embargo, las cifras resultan más favorables para Suecia, con unos costes salariales netos en torno a la media.

los 80 era de un 34% en Suecia, en el Reino Unido esta diferencia alcanzaba el 210% y en los Estados Unidos el 490%.

La legislación sueca no prevé ningún tipo de salario mínimo, sin embargo, las retribuciones salariales mínimas se establecen en los acuerdos colectivos. A la hora de comparar los costes laborales en Suecia con los de otros Estados miembros, deben incluirse no solamente los salarios sino también otros tipos de cargas, como por ejemplo las cargas sociales que abona el empresario. Una comparación de este tipo revela que los costes de la mano de obra por hora de un trabajador sueco son relativamente altos

(19,02 ecus), sólo superados por Alemania (23,14 ecus), los Países Bajos (19,20 ecus) y Austria (19,19 ecus). Cuando estos costes de la mano de obra se cotejan con la productividad por hora, sin embargo, las cifras resultan más favorables para Suecia, con unos costes salariales netos en torno a la media.

Gracias al "compromiso de paz" existente entre las organizaciones de empresarios y los sindicatos, que data del denominado Acuerdo Saltsjöbaden de 1938, en Suecia se convocan pocas huelgas y son escasos los días que se pierden en las mismas -la media anual es de 100 por cada 1.000 empleados entre 1988 y 1992- mientras que la media anual del EEE es de 153.

¿Qué tan grande (tasa) es el sindicalismo en su país? ¿ha crecido o decrecido?

Un factor significativo de las centrales sindicales suecas es el alto porcentaje de participación de los trabajadores, en la actualidad más un 80%. Finlandia y Dinamarca también disponen de tasas elevadas de organización de los trabajadores, mientras que las tasas en Francia, Italia y Alemania son de un 11%, un 66% y un 42% respectivamente. Desde siempre, las centrales sindicales han estado estrechamente vinculadas al partido socialdemócrata.

Los tres sindicatos de trabajadores más importantes son la Confederación Sueca de Sindicatos (LO), que cuenta con 2,2 millones de miembros y reagrupa a 21 organizaciones sindicales, la Confederación Sueca de Trabajadores Profesionales (TCO), que cuenta con 1,3 millones de miembros y la Confederación Sueca de Asociaciones de Profesionales (SACO), que cuenta con 385.000 miembros. Aproximadamente la mitad de la población activa sueca está constituida por personal administrativo, mientras que la mayor parte de los miembros de la confederación obrera LO, trabaja fuera del sector industrial.

Las organizaciones LO y en parte la TCO se basan en el principio industrial, según el cual los sindicatos se organizan por sector económico en lugar de por la actividad profesional de los empleados.

También los empresarios disponen de un alto nivel de organización. Las organizaciones más importantes son la Confederación Sueca de Empresarios (SAF) para el sector privado, la Asociación Sueca de Autoridades Locales, la Federación de Diputaciones Provinciales y la Agencia Sueca de Funcionarios (AgV). La principal de estas organizaciones es la SAF, que representa a 42.000 compañías del sector privado, con un total de 1,3 millones de trabajadores. Las compañías afiliadas son relativamente pequeñas y más de la mitad de ellas emplean a 5 personas o menos.

