

INFORME SOBRE TENDENCIAS NACIONALES EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL COMERCIO

"Las Relaciones Laborales en el sector del comercio: análisis de los modelos organizativos y las herramientas desarrolladas por los interlocutores sociales a nivel Europeo y de los Estados miembros para garantizar mayores oportunidades para los trabajadores y las empresas"

Partida Presupuestaria 04.03.03.01

VP/2011/001



Este proyecto ha sido financiado gracias al apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

WP1

PUBLIC

PU



Introducción

Sección 1. Objetivos y marco metodológico de la investigación

Sección 2. Los Socios

Sección 3. Bélgica

- 3.1 El marco legal
- 3.2 La estructura del Convenio
- 3.3 El modelo de Convenio
- 3.4 Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo
- 3.5 Experiencias bilaterales

Sección 4. Grecia

- 4.1 El marco legal
- 4.2 La estructura del Convenio
- 4.3 El modelo de Convenio
- 4.4 Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo
- 4.5 Experiencias bilaterales

Sección 5. Italia

- 5.1 El marco legal
- 5.2 La estructura del Convenio
- 5.3 El modelo de Convenio
- 5.4 Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo
- 5.5 Experiencias bilaterales

Sección 6. Letonia

- 6.1 El marco legal
- 6.2 La estructura del Convenio
- 6.3 El modelo de Convenio
- 6.4 Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo
- 6.5 Experiencias bilaterales

Sección 7. España

- 7.1 El marco legal
- 7.2 La estructura del Convenio
- 7.3 El modelo de Convenio
- 7.4 Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo
- 7.5 Experiencias bilaterales

- Documentos Resumen

- o Firmas del Convenio Colectivo
- o Validez del Convenio Colectivo
- o Jurisdicción territorial
- o Ámbito de aplicación
- o El Convenio Colectivo nacional puede empoderar a las estructuras locales con el objetivo de coordinar temas específicos a nivel local?

INTRODUCCIÓN

En Italia, los sindicatos más representativos a cargo de la firma de los convenios colectivos de ámbito nacional por parte de los empleados del sector terciario son: FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL; UilTuCS- UIL; y por parte de los empleadores es Confcommercio.

El Convenio de Negociación Colectiva ha delegado en estos interlocutores locales la gestión de las relaciones laborales de segundo nivel. Pero en Umbria, como en muchas otras regiones italianas, las relaciones laborales de este tipo presentan diversas limitaciones.

Los temas alrededor de los cuales los interlocutores locales han discutido y debatido o, por el contrario, encontrado puntos en común son:

- Formación;
- Regulación del Mercado laboral;
- Conflictos laborales;
- Acuerdos sindicales en unidades individuales de producción;
- Programas de formación para el aprendizaje en el marco de la Entidad Bilateral.

Desafortunadamente, en la Provincia de Perugia no se ha firmado un Acuerdo Territorial en el sentido estricto de la palabra. Esto se debe probablemente a la alta concentración de pequeñas o micro empresas, y por lo tanto, a la presencia de un sector diseminado y no sindicalizado. Este hecho refleja, por otra parte, la tendencia nacional real. La imagen de la proliferación de acuerdos regionales está bien representada por las clásicas manchas en la piel de un leopardo. De hecho, la falta de un desarrollo eficaz de los procesos que implican las relaciones laborales puede haber contribuido al conocimiento limitado del convenio de referencia por parte de los trabajadores y de las empresas, provocando la pérdida de algunas de las oportunidades que ofrece la negociación colectiva.

A lo largo de los últimos años, en nuestro contexto, el bilateralismo ha favorecido un cambio significativo en la dirección opuesta, tanto en relación al desarrollo de las relaciones laborales como al conocimiento del Convenio de Negociación Colectiva nacional de referencia.

A partir de esta premisa, el presente proyecto nació con el deseo y la necesidad de comparar la situación local (Italia) con la de otros países Europeos, con el propósito de:

- Conocer los modelos de relaciones laborales;
- Conocer la visión y la lógica de la conciliación de Eurocommerce y Uni Europa;
- Identificar otros patrones de bilateralismo;
- Investigar algunos aspectos de especial interés para empresas y trabajadores.

CAPITULO1 El proyecto y sus objetivos

El ***Instituto Bilateral Terciario: servicios y distribución de la provincia de Perugia*** es el líder del proyecto "Las relaciones laborales en el sector del comercio: análisis de los modelos organizativos y las herramientas desarrolladas por los interlocutores sociales a nivel Europeo y de los Estados miembros para garantizar mayores oportunidades para los trabajadores y las empresas".

El proyecto, financiado por la Comisión Europea (DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión), comenzó a finales de 2011 con el objetivo de recopilar y facilitar el intercambio de información entre los socios, en relación a los métodos de negociación y las áreas y niveles de aplicación de los convenios colectivos, recopilando los modelos de convenios y las mejores prácticas en las relaciones laborales, esbozando los aspectos jurídicos de referencia para cada país, destacando el papel y las acciones positivas que los interlocutores sociales han desarrollado en cinco temas:

1. contratos de trabajo que faciliten la entrada en el mundo laboral y ofrezcan cursos de formación para aumentar las capacidades de los trabajadores;
2. conciliación de la vida laboral y familiar;
3. modelos de gestión que permitan la participación de los trabajadores y sistemas de retribución vinculados a la productividad;
4. ayudas económicas para los trabajadores y las empresas;
5. seguridad en el centro de trabajo

- Posición a nivel Europeo promovida por el Comité Sectorial de Eurocommerce;

Reflejando la comparación de los diferentes modelos, el intercambio de conocimientos ha hecho posible

- Promover y reavivar el debate sobre los métodos de negociación con el fin de mejorar las relaciones laborales y el diálogo social;
- Facilitar la difusión del Convenio de Negociación Colectiva entre los miembros con el fin de crear las condiciones para una competencia leal entre los operadores.
- Aumentar las capacidades del personal de los socios implicados;

Este enfoque ha sido respaldado por:

- Talleres y seminarios entre los socios europeos
- Seminarios de difusión nacionales;
- Plataforma web (www.ebtperugia.it/europeplan);
- Foro;
- Boletines.

Se ha utilizado un formulario especial para recoger información común, de manera uniforme y comparable, y facilitar así la recogida de datos por parte de los socios, a pesar de las dificultades relacionadas con el lenguaje técnico, a veces difícil de traducir.

Por lo tanto, el formulario es una forma esquemática de recopilar información sobre la estructura, las actividades y los modelos de relaciones laborales de los socios, y sobre el bilateralismo. Se divide en cinco secciones:

- Sección 1: presentación de la estructura y la entidad legal del socio (nº 8)
- Sección 2: descripción de las características del Convenio Colectivo de Trabajo
- Sección 3: exposición de las experiencias de la entidad en relación con el bilateralismo, o de aquellas de las que se tiene constancia.
- Sección 4: Relaciones laborales. Ilustrar el modelo. (indicar el marco legislativo de referencia y las disposiciones del Convenio Colectivo)
- Sección 5: los cinco temas.

CAPITULO 2: Los Socios

Bélgica

Buurtsuper.be

Twee kerkenstraat 29 bus 5, 1000 Bruselas

Teléfono: 0032 2 238 06 31 - Email: luc.ardies@unizo.be - Sitio web: www.buurtsuper.be

Organización sin ánimo de lucro

Buurtsuper.be vzw es la federación UNIZO de comerciantes independientes de alimentos al por menor y defiende los intereses de minoristas independientes del sector de la alimentación, desde pequeños negocios por cuenta propia hasta grandes supermercados independientes. Buurtsuper.be organiza una amplia gama de servicios para estos minoristas. Buurtsuper.be representa a 25.000 minoristas independientes del sector de la alimentación en la comisión mixta 201 que analiza temas relacionados con las condiciones laborales, las ayudas para el empleo, las subvenciones para iniciativas educativas dirigidas a empleadores y solicitantes de empleo, y las ayudas para gastos de guardería.

Grecia

Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)

Em. Benaki 71 A, PC 106 81, Atenas, Grecia

Teléfono: +30 210 82 02249, +30 210 8202250 - Email: ekousta@inegsee.gr, ineobser@inegsee.gr - Sitio Web:www.inegsee.gr

Instituto de investigación no gubernamental

Las principales actividades de INE/GSEE incluyen las investigaciones y estudios sobre temas laborales y aspectos de interés para los empleados y que son importantes para la economía griega y el movimiento obrero griego. Su estrategia principal es proporcionar una justificación científica y por lo tanto ayudar en la intervención social y política de la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE). La mayoría de los estudios realizados por INE/GSEE tratan sobre la demanda de igualdad de oportunidades de los empleados y desempleados, la lucha contra la exclusión social y económica en la sociedad griega, la información de los sindicalistas sobre las realidades y los problemas de los desempleados, así como sugerir soluciones para contrarrestar el problema. Además de sus actividades científicas, INE/GSEE también planifica y participa en la realización y desarrollo de proyectos nacionales y europeos centrados en ayudar a los estratos sociales más débiles a través de iniciativas de formación profesional y de apoyo, así como la información y formación de sindicalistas a través de la circulación de boletines, y la realización de seminarios y programas de capacitación a nivel nacional y europeo.

Italia

Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizi della provincia di Perugia

Via settevalli, 320 – 06129 Perugia

Teléfono: +39 075 506711, +39 075 50 67 177 - Email: info@ebtperugia.it Sitio Web:www.ebtperugia.it

Organismo Bilateral

Es una entidad mixta, establecida en el Convenio de Negociación Colectiva, y formada por las Empresas de Comercio en Italia, en la provincia de Perugia; FILCAMS - CGIL, Fisascat - CISL; UILTuCS- UILL.

La Agencia ayuda a las empresas y a los empleados ofreciendo los servicios transferidos por la Autoridad de Contratación y por la legislación nacional, que han sido acordados por los interlocutores sociales en varias áreas:

- Área de negociación: Formación profesional; conciliación de la vida laboral y familiar; Representante para la seguridad territorial.
- Bienestar: fondos de solidaridad para los trabajadores y las empresas.
- Formación práctica: proyectos de Fondos Interprofesionales (For.Te.), licitaciones europeas.

Letonia

Latvian Traders association

Latvia, Riga, Bruņinieku Street 12-9, LV-1001

Tel. +37129548484, tel. +37126828548 - e-mail: hd@trade.lv, birojs@lta.lv - www.lta.lv

La asociación de Comerciantes de Letonia promueve cambios en los proyectos de ley y la legislación, coordina los intereses de los comerciantes y del Estado, representa la opinión de los comerciantes en diversos consejos consultivos estatales y medios de comunicación; ofrece asesoramiento individual a comerciantes y asistencia para la organización y la obtención de los documentos para el funcionamiento del negocio. Los miembros de la Asociación pueden obtener información profesional competente sobre la aplicación de las leyes, y asistencia para la defensa en caso de represiones injustificadas y ayuda en la solución de conflictos, discutir y proponer enmiendas a la legislación, obtener asistencia para garantizar la competencia leal, acceder a diversos descuentos ofrecidos por la Asociación y sus socios, ser representados en los consejos consultivos nacionales y en asociaciones no gubernamentales para promover la iniciativa empresarial, elevar sus calificaciones a través de cursos y seminarios organizados por la Asociación, participar en actividades de formación profesional y de entretenimiento - en el concurso "el Mejor comerciante de Letonia", "Producto del año", en la distinción "El mejor comerciante de Letonia" y "El mejor Productor - Distribuidor", en eventos deportivos para comerciantes, etc. El Consejo de la Asociación de Comerciantes de Letonia y el Sindicato General del Comercio se reúnen una vez al mes, pero los Sindicatos Específicos de las ramas del sector se reúnen una vez al trimestre para discutir los temas de actualidad.

Spain

Confederación de Comercio de Cataluña, CCC

C/ Via Laietana, 32, 2P 08003 Barcelona España

Teléfono: +34 93 491 0606 - Email:ccc@confecom.cat – Sitio Web: www.confecom.cat

A lo largo de sus 25 años de existencia, la CCC ha promovido numerosas iniciativas destinadas a que los minoristas catalanes puedan contar con herramientas más eficaces para mejorar su competitividad. Las áreas de trabajo de la CCC son:

- Profundizar el diálogo social con los sindicatos que representan a los trabajadores (UGT y CCOO).
- La negociación directa del Convenio General del Comercio de Cataluña.
- A través de sus organizaciones asociadas, la negociación de los convenios provinciales en las diversas ramas del sector.
- Empleo: la promoción de una reforma de las relaciones laborales que procure un mercado laboral más flexible.
- La promoción de las calificaciones profesionales, el apoyo a las escuelas de formación profesional y programas destinados a los minoristas y empleados.
- Introducir prácticas medioambientales que mejoren la gestión de los residuos comerciales, la eficiencia energética y la reducción al mínimo de los elementos contaminantes en todas sus formas.
- Planificación y promoción del comercio: estabilidad de la regulación actual del horario comercial y regulación de la organización comercial.
- Liderar, desde el punto de vista del comercio, el problema de los trabajadores por cuenta propia. Mejorar el conjunto de beneficios sociales para los trabajadores autónomos y la obtención de un marco fiscal adaptado a este sector económico.
- Promover normas para la organización y la competencia comercial que aseguren la presencia de las PYME en el mercado.
- Colaborar con las industrias del turismo y de servicios a las empresas, con el fin de fortalecer la competitividad de todo el grupo de las PYME.
- Garantizar la presencia del sector de las PYME en los organismos internacionales.
- Anti-dumping.
- Garantizar una mayor seguridad en las ciudades y pueblos de Cataluña a través de una reforma del código penal.

Bélgica

EuroCommerce

85, Avenue des Nerviens 1040 Bruselas - Bélgica

TEL. + 32 2 737 05 82 - EMAIL: savoini@eurocommerce.be -

Organización internacional sin ánimo de lucro. Creada en 1998

EuroCommerce representa a los sectores del comercio minorista, mayorista e internacional en Europa. Entre sus miembros figuran las federaciones de comercio y empresas de 31 países europeos.

El comercio desempeña un papel único en la economía europea, actuando como enlace entre los fabricantes y los casi 500 millones de consumidores en toda Europa más de mil millones de veces al día. Se trata de un sector dinámico y laborioso, que genera el 11% del PIB de la UE. Una de cada tres empresas en Europa actúa en el sector del comercio. Más del 95% de las 6 millones de empresas en el sector del comercio son pequeñas y medianas empresas. También incluye algunas de las compañías más exitosas de Europa.

El sector es una de las principales fuentes de creación de empleo: 31 millones de europeos trabajan en el comercio, que es uno de los pocos sectores que todavía crean empleo en Europa. También sostiene a millones de puestos de trabajo que dependen de toda la cadena de suministro, desde los pequeños proveedores locales hasta los negocios internacionales.

El papel de los comités sectoriales

Ocuparse de las políticas de la UE y de los asuntos que requieren consenso

El alcance y el papel de representante de los Comités europeos de diálogo social sectorial

Ver el estudio de representatividad de la Fundación de Dublín:

<http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=41864>

Puntos fuertes:

- Una buena cooperación en asuntos que requieren consenso

- Contribuyen a tener más influencia en la configuración de las políticas de la UE y la construcción de alianzas
- Le dan visibilidad al sector
- Apoyan la creación de capacidades en los nuevos Estados miembros y los países candidatos

Puntos débiles:

- Diferentes puntos de vista de los interlocutores sociales en relación con las cuestiones que deben abordarse a nivel nacional o europeo (no comparten la misma visión del principio de subsidiariedad)
- No todos los Estados miembros de la UE están representados, existe una escasa participación especialmente de los representantes de los nuevos Estados Miembros y los Países Candidatos;
- Desequilibrio en la representatividad a nivel de la UE entre los empresarios y las organizaciones sindicales

Evaluación de las relaciones laborales de y entre las naciones en un sentido comunitario

En el diálogo social sectorial del comercio se abordan principalmente los siguientes temas:

- Salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- Educación, formación y competencias necesarias
- Estrategia de empleo de la UE
- Seguimiento de las políticas sectoriales con impacto en el sector del comercio
- Seguimiento de los resultados de SD (ver programa de trabajo adjunto)

Nombre de la organización

Bélgica	Buurtsuper.be
Bélgica	EuroCommerce
Grecia	Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)
Italia	Ente Bilaterale del Terziario: distribuzione e servizio della provincia di Perugia
Letonia	Latvian Traders Association
España	Confederación de Comercio de Cataluña, CCC

Forma legal de la organización

Buurtsuper.be	Organización sin ánimo de lucro
Eurocommerce	Organización internacional sin ánimo de lucro
Labour Institute of GSEE (INE/GSEE)	Instituto de investigación no gubernamental
Ente Bilaterale del Terziario	Organismo bilateral
Latvian Traders Association	Asociación de comerciantes
Confederación de Comercio de Cataluña, CCC	Asociación

CAPTULO 3: El marco jurídico y el modelo de contrato

BÉLGICA

El marco jurídico de referencia

El diálogo social en Bélgica incluye:

- un diálogo interprofesional entre las organizaciones de comerciantes y las organizaciones de trabajadores en el seno del Consejo Nacional del Trabajo en el que UNIZO, la organización paraguas de Buurtsuper.be, representa a las PYMEs. Se establece un convenio marco para el diálogo sectorial posterior.
- un diálogo sectorial entre las organizaciones de comerciantes y las organizaciones de trabajadores: comisiones mixtas

Estas comisiones mixtas establecen convenios colectivos de trabajo concretos sobre salarios y condiciones de empleo

p.e. comisión mixta para un supermercado independiente (JC 202.01/ trabajadores de cuello blanco)

p.e. comisión mixta para trabajadores de cuello azul en los negocios del ramo de la alimentación (JC 119 / trabajadores de cuello azul)

Buurtsuper.be representa a los comerciantes en las negociaciones (cada 2 años) de los convenios colectivos de trabajo

La estructura del convenio

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) es normalmente vinculante: si las organizaciones de comerciantes y los sindicatos que entran en el CCT son consideradas representativas por el gobierno, entonces el CCT es obligatorio para todos los comerciantes y empleados, incluso si no forman parte de las organizaciones afectadas. A petición de una de las partes del CCT, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo declarará un CCT "generalmente vinculante".

Modelo de Convenio

Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo que se efectúa entre los sindicatos y las organizaciones de comerciantes. Las relaciones colectivas entre empresarios y trabajadores en una rama determinada de la industria quedan establecidas en este convenio. Los derechos y obligaciones de ambas partes están estipulados en dicho documento. Las organizaciones representativas de comerciantes y los sindicatos negocian las condiciones de empleo y las condiciones salariales durante un período determinado, y acuerdan un período de paz social (en Bélgica típicamente de dos años).

Las negociaciones previas a los convenios colectivos de trabajo tienen lugar durante la consulta sectorial entre las organizaciones representativas de los empresarios y los sindicatos. Además, para las empresas de 50 trabajadores o más, se realizan consultas a nivel de empresa. Esta consulta, sin embargo, debe encajar con el acuerdo sectorial. En el caso de las PYME (<50 empleados) no se lleva a cabo la consulta a nivel de empresa. Para las PYMEs, las condiciones que se aplican son las acordadas durante la consulta sectorial y los convenios colectivos firmados, en ese contexto, por las organizaciones representativas. Estos CCT son generalmente vinculantes, es decir, todas las empresas deben cumplirlos.

Dentro de la comisión mixta para el comercio minorista independiente (JC 201) y la comisión mixta para las empresas de alimentos de tamaño medio (JC 202.01), Buurtsuper.be y su organización paraguas UNIZO, junto con los sindicatos, creó en 1997 los llamados "Órganos de consulta Regional" para las empresas que emplean a más de 20 trabajadores:

Estos "órganos de consulta regionales" tienen la autoridad para tratar los conflictos individuales o colectivos o los conflictos relacionados con las relaciones de trabajo, la aplicación dentro de las empresas de la legislación social, los convenios colectivos de trabajo, los acuerdos individuales de trabajo y las normas de la empresa.

a) Mediación de conflictos

Las denuncias individuales que se presenten a través de los representantes en el órgano de consulta regional tratan dentro del órgano de consulta regional. Los órganos regionales de consulta son presididos por el presidente de la comisión mixta. Los miembros de los órganos regionales de consulta podrán solicitar al presidente incluir algunos temas en el orden del día, siempre que sean de la competencia de los órganos regionales de consulta. El órgano competente de consulta regional llama al empresario en caso de que surja un conflicto o disputa de carácter colectivo en la empresa.

a) Organización de la información

Las facultades de los "órganos de consulta regionales" también atañen a la organización de la información de los empresarios y los empleados por parte de sus respectivos representantes. Esta información se refiere a las relaciones laborales y la aplicación de la legislación laboral, los convenios colectivos de trabajo y las normas de la empresa. Las organizaciones de comerciantes o los sindicatos también pueden distribuir información acerca de la legislación social, CCTs, etc. dentro de la empresa, a condición de que lo comuniquen con antelación al órgano de consulta regional y al empresario. La información debe ser objetiva y fidedigna, y debe ser respetuosa con los empleadores y empleados.

La información se le es proporcionada al comerciante, quien la distribuye de la siguiente manera:

- Bien a modo de "notificación oficial", dentro de la empresa, en un tablón de anuncios situado en un lugar que sea fácilmente accesible para los empleados
- O bien a través de un empleado de la compañía.

En el caso de que el empresario se oponga a la información que se difunde, debe presentar las razones de su negativa al órgano de consulta regional.

Definición de Institutos Bilaterales/Bilateralismo

Las organizaciones de comerciantes y las organizaciones de trabajadores están representadas en un Fondo Social común para la rama del comercio minorista independiente (SF 201 y SF 202.012). Los empleadores pagan una contribución del 0,50% sobre el importe bruto del salario de los empleados al Fondo Social. Ambas organizaciones deciden en el consejo del Fondo Social qué acciones se financian con el presupuesto. El objetivo del Fondo Social es promover el empleo especialmente entre las personas que pertenecen a grupos en riesgo de exclusión social.

Experiencias bilaterales

- Subvenciones para cubrir costes de formación
- Subvenciones para la contratación de grupos en riesgo de exclusión social (personas con bajo nivel educativo, personas con discapacidad, desempleados ...)
- Subvenciones para gastos del cuidado de los niños

GRECIA

El marco legal de referencia

En la legislación griega, el derecho a la negociación colectiva se ha establecido como un derecho de orden constitucional, se reconoce como un derecho social y queda instituido en el marco del artículo 22, párr. 2 de la Constitución; el resultado de la negociación colectiva queda claramente establecido como vinculante para todas las partes. El modelo actual de negociación colectiva sectorial ha permanecido en su mayoría sin revisión y sin cambios desde que se introdujo por primera vez como ley en 1990 (Ley 1876/1990). De acuerdo con esta ley, los convenios colectivos sectoriales cubren a los empleados de las empresas de ramas o sectores afines o similares, y son firmados por las federaciones sectoriales de empresarios y trabajadores. También de acuerdo con la mencionada ley, el convenio colectivo sectorial respeta lo establecido en el convenio colectivo nacional con respecto a los sueldos y salarios mínimos pactados, así como otros acuerdos no salariales, tales como la formación profesional, etc. Los convenios colectivos de ámbito sectorial (SSE) no pueden contener condiciones menos favorables para los trabajadores que los términos y condiciones convenidos en el EGSSE y, en el caso que más de un SSE regule una relación laboral se aplica aquel que resulte más favorable a los trabajadores (artículo 10 de la Ley 1876/1990).

El principal mecanismo para la solución de conflictos laborales es la Organización para la Mediación y el Arbitraje (OMED) y su principal objetivo es ayudar a los interlocutores sociales en la negociación, de forma que puedan llegar a una solución a través de la mediación, en situaciones donde las negociaciones no pueden conducir a una solución aceptable por ambas partes. En caso que la mediación también resulte infructuosa, ambas partes tienen el derecho de solicitar el arbitraje. La resolución arbitral podrá sustituir a un acuerdo entre las partes, y por esa razón es legalmente equivalente a un convenio colectivo de trabajo, vinculante para ambas partes. Sin embargo, la crisis económica trajo consigo cambios en el papel y la función de la OMED (entre otros, el derecho al arbitraje queda anulado al derogarse el derecho de recurso unilateral al arbitraje o la estipulación de que el recurso ante la OMED requiere el consentimiento de ambas partes).

La crisis económica que comenzó en 2009 inició una tendencia legislativa que desregula severamente las relaciones laborales. La Ley 3986/2011, titulada "Medidas de emergencia para la implementación de una estrategia fiscal de mediano plazo 2012 - 2015", que fue aprobada siguiendo los procedimientos de promulgación de urgencia y que incluye, entre otras cosas, las normas previas sobre la abolición del salario mínimo previstas en el Convenio Colectivo General Nacional (EGSSE) para trabajadores jóvenes, de modo que las inversiones resulten más "atractivas": para los trabajadores jóvenes menores de 25 años de edad, el salario mínimo se reducirá al 80% del salario mínimo nacional determinado por el EGSSE vigente en cada momento, mientras que, para los de 15-18 de edad, el salario mínimo se reducirá al 70% del salario mínimo nacional determinado por el EGSSE que esté en vigor. En cuanto a los asuntos directamente relacionados con las relaciones laborales, la ley contiene regulaciones adicionales que amplían el marco para la contratación de trabajadores con contratos de duración limitada y la posibilidad de aplicar horarios laborales acordados de manera flexible. **Más importante aún, la Ley 4024/2011** titulada "Regulación de pensiones,

escala/rango salarial uniforme, reserva laboral y otras disposiciones para la aplicación de la estrategia fiscal a medio plazo 2012 - 2015" cambia el régimen de convenios colectivos (artículo 37), provocando una grave conmoción de los derechos laborales, tanto en el sector público como en el sector privado, a través de la supresión del principio de favorabilidad, el predominio de los acuerdos a nivel empresarial sobre los acuerdos de ámbito sectorial, la "congelación" de la expansión de la validez de los acuerdos sectoriales en todo el sector productivo, pero también a través de la abolición de todas las restricciones con respecto a la celebración de acuerdos a nivel empresarial. Más recientemente, el **Decreto Ministerial no. 6(FEK A '38/20-01-2012)**, y mientras dure el programa de ajuste fiscal, el salario mínimo acordado en el EGSSE se ve recortado en un 32% para los empleados menores de 25 años. Como consecuencia, esto conduce a la abolición de la autonomía colectiva, inducida por el artículo 37 de la Ley, que prácticamente abre el escenario para las negociaciones a nivel individual, donde la voluntad del empleador siempre prevalece.

La estructura del convenio

El convenio colectivo puede regular cuestiones relativas a los términos de los contratos individuales de trabajo, principalmente en cuanto al inicio, finalización, salario, bonos, horarios laborales, salud seguridad en el trabajo. Además, el convenio colectivo regula las cuestiones relativas a la protección y el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa (es decir, procedimientos y condiciones de la negociación colectiva, la mediación y el arbitraje, huelga, reglamentos internos de trabajo, salud y seguridad ocupacional, y los relativos a la coestión y la representación de los trabajadores). Un contrato colectivo también puede incluir cláusulas relativas a la regulación de los derechos y obligaciones de las partes que intervienen, las cuestiones relativas a la seguridad social, con sujeción a condiciones y limitaciones especiales, y los aspectos relativos a la interpretación de los términos del convenio colectivo. Un convenio colectivo puede ser de duración definida o indefinida; en todo caso, el convenio colectivo no puede tener una validez inferior a un año.

Modelo de Convenio

Un convenio puede estar suscrito por uno o varios sindicatos y organizaciones patronales (o empresarios individuales). Un convenio colectivo puede regular las condiciones de empleo y otras cuestiones relativas a las relaciones laborales en general, por ejemplo, asuntos laborales, financieros, de seguridad social, y aspectos de la organización sindical. El convenio de negociación colectiva es la expresión jurídica de los principios legales y el derecho de la autonomía colectiva, regulada por la Ley 1876/1990. Los convenios colectivos suelen ser ratificados por ley. Esto les confiere un estatus legal especial y sus cláusulas se convierten en normas de orden público, de efecto directo y fuerza obligatoria. Los principales tipos de contratos colectivos son el Convenio Colectivo General Nacional, firmado a nivel nacional y en el que se establecen las condiciones mínimas de trabajo y los salarios en todo el país; y los Convenios Colectivos Sectoriales, que regulan los asuntos laborales de los empleados que trabajan en empresas similares; y el Convenio Colectivo de Empresa, que regula las cuestiones laborales dentro de una empresa.

Negociación colectiva

Todo asalariado está cubierto por el EGSSE, suscrito a través de una negociación colectiva entre el GSEE (del lado de los trabajadores) y SEV, GSEVEE, ESEE (del lado de los empresarios).

Además, se estima que los diversos convenios colectivos cubren el 85% de los trabajadores.

El actual sistema de negociación colectiva entró en vigor con la Ley 1876/1990, sin que haya sufrido mayores cambios o enmiendas hasta la llegada de la crisis económica de 2009, que ha provocado cambios telúricos en las relaciones laborales. La ley 1876/1990 clasifica los convenios colectivos en las siguientes categorías:

- El EGSSE establece los salarios mínimos de los trabajadores de todo el país y es suscrito por GSEE del lado de los trabajadores, y por SEV, GSEBEE y ESEE por el lado de los empresarios.
- Los Convenios Colectivos Sectoriales cubren a los empleados de diversas compañías de ramas o sectores similares, y son firmados por las federaciones sectoriales de empresarios y trabajadores.
- Los sindicatos de empresas o fábricas y las gerencias de las empresas suscriben convenios colectivos que cubren a los empleados de una empresa individual.
- Los Convenios colectivos profesionales de ámbito nacional o regional cubren a los empleados que se dedican a una misma profesión u oficio a nivel nacional o local, y son firmados por las federaciones patronales y los sindicatos de profesionales.

También estipula que los convenios colectivos de empresa, sectoriales o profesionales de ámbito local o nacional (SSEs) no pueden contener condiciones menos favorables para los trabajadores que los términos y condiciones de empleo establecidas en el EGSSE. Si hay más de un SSE que regula una relación laboral, se aplica el más favorable a los trabajadores, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley N ° 1876/1990. Por otra parte, un convenio colectivo a nivel sectorial o de empresa anula un convenio colectivo profesional si ambos estuviesen simultáneamente en vigor.

Parámetros legales

En la legislación griega, el derecho a la negociación colectiva se ha establecido como un derecho de orden constitucional, se reconoce como un derecho social y se instituye en el marco del artículo 22, párr. 2 de la Constitución, que enuncia:

Las condiciones generales de trabajo serán determinadas por la ley, complementada por convenios colectivos de trabajo celebrados a través de negociaciones libres y, en el caso de fracaso de las mismas, por las normas determinadas por el arbitraje.

Así, las cláusulas establecidas en los convenios colectivos sectoriales son vinculantes para las partes.

El Ministro de Protección Social y Empleo (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ΥΠΑΚΡ) podrá decidir la prórroga de un convenio colectivo y declararla obligatoria para todos los trabajadores de un determinado sector de la actividad económica, si el convenio es ya obligatorio para los empresarios que emplean al 51% de los trabajadores del sector o la profesión. En términos prácticos, esto significa que, cuando se firma un convenio colectivo sectorial, todas las partes involucradas quedan obligadas por sus cláusulas y condiciones, independientemente de **si son miembros de las organizaciones más representativas que han participado en la negociación del convenio. Sin embargo, la ley 4024/2011 ha suspendido el derecho de prórroga para convenios profesionales de ámbito sectorial y nacional por un período de tres años.**

No existen mecanismos voluntarios para la ampliación y aplicación de las normas establecidas en un convenio colectivo sectorial.

Marco de negociación

Normalmente, en diciembre de cada año, cuando expira el EGSSE, GSEE llama a los empresarios a una ronda de negociaciones para firmar un nuevo EGSSE, generalmente por un período de dos años. Los temas relacionados con salarios dominan la agenda, incluida la remuneración y las bonificaciones, y los desacuerdos se presentan a menudo en relación con la tasa de aumento. Para restablecer el poder adquisitivo, los sindicatos consideran que en la definición del monto de los salarios las partes deben tener en cuenta la tasa de inflación, los aumentos en los precios de los productos y servicios, así como el aumento de la productividad del trabajo. Por otro lado, en un esfuerzo por estimular la competitividad, los empleadores consideran la tasa de inflación como el criterio principal, y el aumento en el costo de la vida como una cuestión secundaria. Los convenios sectoriales individuales normalmente adoptan los aumentos salariales fijados por el EGSSE.

Durante los últimos meses, en el contexto del mecanismo de apoyo a la economía griega, esta forma de definir los salarios mínimos fue modificada sustancialmente tanto a nivel nacional como sectorial. El carácter integrador de la negociación colectiva se detuvo después de la abolición de la EGSSE por la ley 4046/2012. Además, informes del Ministerio del Trabajo y el Empleo estiman que en un futuro próximo más del 80% de los empleados estarán sujetos a contratos individuales debido a la severa desregulación del marco de negociación colectiva. Las principales características de este nuevo escenario son, por un lado, la intervención directa de las autoridades estatales en la determinación de los salarios mínimos y, por otra parte, las importantes restricciones impuestas a la libre negociación colectiva.

Cabe señalar que la nueva ronda de inspección y evaluación del desarrollo del Memorando en Grecia (diciembre de 2011) por parte de los representantes del FMI / BCE / UE colocó el diálogo social entre los "interlocutores sociales" en el camino hacia un "acuerdo parcial" sobre tres puntos (la preservación del salario mínimo en los niveles actuales, la no intervención con respecto a las pagas 13 y 14, y la no abolición del período de gracia de los convenios colectivos -es decir, su continuidad en vigor por un período de seis meses después de su vencimiento) y hacia un fracaso sobre un posible un acuerdo en relación a la "congelación" de los sueldos en el sector privado. La causa fue el reciente **Decreto Ministerial No. 6 (FEK a '38/20-01-2012)** sobre la "Aprobación del Programa del Memorando de Entendimiento entre la República Helénica, la Comisión Europea y el Banco de Grecia y otras disposiciones urgentes para la reducción de la deuda y el rescate de la economía nacional" que cambia el clima laboral existente, introduciendo, entre otras cosas, la reducción del mínimo salario: la reducción del umbral de salario en un 22% (se ha establecido un sueldo mensual de 586 euros), junto con una reducción del sueldo base del EGSSE para los jóvenes menores de 25 años de edad en un 32% (426,64 euros), seguida de una "congelación" al final del período de programación.

Tendencia a la descentralización

En general, el sistema griego de negociación colectiva está centralizado, tanto a nivel intersectorial como sectorial. Sin embargo, en los últimos años se observa una tendencia a la negociación descentralizada a un nivel más bajo - es decir, a nivel de empresa - como se muestra en la información proporcionada por la Organización para la Mediación y el Arbitraje (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, OMED), lo que indica un importante aumento en los convenios colectivos de empresa.

Otros temas de los convenios colectivos

La desfavorable situación financiera y el recurso presentado por el país ante el FMI no deja mucho espacio para demandas con respecto a otros asuntos institucionales en la mayoría de los sectores de la economía griega. Sin embargo, el EGSSE 2010-2012 incluyó disposiciones sobre la formación profesional, la organización para el pago de un importe de 20 euros al año por parte de cada empleador, a fin de satisfacer las necesidades de los hijos de personas desempleadas y de bajos salarios durante las colonias de verano (unos 25.000.000 de Euros por año).

Conflicto laboral

Las protestas griegas de 2010-2011 consistieron en una serie de manifestaciones y huelgas generales que tuvieron lugar en todo Grecia, con una participación ciudadana – para los estándares griegos – sin precedentes. En este contexto, GSEE y ADEDY convocaron una “avalancha” de acciones huelguistas, en protesta contra los cambios en las relaciones laborales del sector público y del sector privado provocados por el Memorando.

El 23 de febrero de 2011, tuvo lugar una huelga general de 24 horas convocada por GSEE y ADEDY, tanto para el sector público como privado, con la participación de unas 100.000 personas, con miras a la renovación del programa de préstamos a Grecia, que estaba condicionado a un ajuste fiscal. Los manifestantes consideraban que las medidas adoptadas por Grecia eran muy duras.

El 11 de mayo de 2011, GSEE y ADEDY montan una huelga en el sector privado y el sector público en general, en protesta contra la política económica del gobierno. Todo el sector público, las empresas de servicios públicos, los departamentos de ingresos, los fondos de seguridad social, los transportes públicos, los empleados de los hospitales públicos, los empleados bancarios, las tripulaciones de todas las categorías de barcos (Federación Pan-Helénica de Marineros), y los empleados de los medios de comunicación (Federación Pan-Helénica de Asociaciones de Periodistas) participaron en la huelga.

El 25 de mayo de 2011, y durante 3 días consecutivos, el Movimiento de los Indignados ([griego: Κίνημα Αγανακτισμένων Πολιτών](#)), empezó a manifestarse en las principales ciudades de Grecia. Motivados por las [protestas españolas de 2011](#), estas manifestaciones fueron organizadas por completomediante el uso de las [redes sociales](#).

El 28 de junio de 2011, los sindicatos griegos, incluidos los de salud, transporte, educación y de empleados públicos iniciaron una huelga de 48 horas en protesta por el deterioro de la situación económica, y parte de los periodistas y una serie de artistas también dejaron de trabajar en solidaridad con la protesta. Ese día, las manifestaciones se volvieron violentas cuando los manifestantes se enfrentaron con la policía frente al parlamento griego y otras zonas del centro de Atenas. La violencia continuó durante la noche y también el 29 de junio, el día en que fue aprobado un nuevo paquete de medidas de austeridad profundamente impopulares.

Cientos de miles de manifestantes, incluidos empleadores, participaron en una huelga nacional de 48 horas organizada por la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE) y la Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY), el 19 y 20 de octubre de 2011. Los huelguistas, de los sectores público y privado, protestaban contra un proyecto de ley promovido por el Ministerio de Hacienda. El proyecto incluía recortes en los salarios, el empleo y las pensiones, y había sido incorporado como parte del acuerdo con la UE, el FMI y el BCE para el rescate financiero de Grecia.

Por último, los sindicatos emprendieron nuevas acciones de protesta, tales como la huelga nacional de 24 horas que GSEE y ADEDY realizaron el 1 de diciembre, en protesta "contra las medidas presentadas en el presupuesto de 2012" y la "política pro-memorandodel nuevo Gobierno".

Mediación

El principal mecanismo utilizado para la resolución de conflictos laborales es la OMED, cuya principal responsabilidad es ayudar a las partes negociadoras cuando las negociaciones llegan a un punto muerto. Sin embargo, las huelgas en Grecia son principalmente en contra de la política del gobierno y el blanco de las principales reivindicaciones es el gobierno, no los empresarios en particular. En la práctica, esto significa que las huelgas no terminan mediante la presentación de un recurso ante la OMED, ya que las alegaciones más importantes están relacionadas con cuestiones laborales más amplias. A nivel empresarial o sectorial, en lo que respecta a los distintos temas laborales que están dentro del ámbito de actuación de la OMED, las huelgas son menos frecuentes, debido básicamente a la baja densidad de organizaciones sindicales en el sector privado. Sin embargo, la crisis económica trajo consigo cambios en el papel y la función de la OMED. De acuerdo con la nueva legislación, los representantes de los trabajadores han sido esencialmente despojados de su derecho a presentar un recurso unilateral ante la OMED en caso que la negociación colectiva llegue a un callejón sin salida (Ley 3899/2010, artículo 12, § 6), al estipular que el recurso ante la OMED tiene como requisito previo el consentimiento de ambas partes. En los casos en que el empleador rechaza esta solución, los empleados sólo pueden ocurrir a la huelga en un intento de hacer valer sus derechos. Además, el derecho al arbitraje fue igualmente anulado mediante la derogación del derecho de recurso unilateral al arbitraje (Ley 4046/2012, artículo 3, § 1), mientras que al mismo tiempo, el fallo arbitral, aunque todavía se considera jurídicamente equivalente a un Convenio Colectivo de Trabajo y vinculante para ambas partes, se limita a decidir el salario mensual y/o el salario según la necesidad de competitividad de las empresas y la necesidad de reducir el coste laboral unitario (Ley 4046/2012, el artículo 3, § 2-3).

Concertación tripartita

El máximo órgano de diálogo social es la Consejo Económico y Social (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, [OKE](#)), que fue creado de conformidad con la Ley 2232/1994 y es similar a la correspondiente entidad de la UE - el [Comité Económico y Social Europeo](#) (CESE). OKE se compone de tres segmentos que representan a los empleadores, los trabajadores y un grupo que incluye a profesionales independientes, trabajadores por cuenta propia y los representantes de las organizaciones de los gobiernos locales. OKE asesora al gobierno en relación con la adopción de

medidas sobre cuestiones específicas. El papel consultivo de OKE, a través de la presentación de dictámenes, es un proceso obligatorio que debe seguirse antes de la aprobación de leyes formales sobre asuntos relacionados con la política socioeconómica general, y su asesoría también es solicitada por el gobierno cuando se considera necesario en relación con cualquier tema de actualidad. Por otra parte, OKE puede tomar la iniciativa de ofrecer asesoramiento sobre temas que considere importantes.

Los dictámenes (griego: Γνώμες) presentados por OKE (alrededor de 275 hasta marzo de 2012) consisten en opiniones unánimes y aquellos que incluyen al menos dos puntos de vista diferentes.

De acuerdo con el sistema griego de representación laboral dentro de las empresas, tres principales formas de representación existen en el ámbito laboral: los sindicatos, los comités de empresa y los comités de seguridad y salud.

En Grecia, el número de sindicatos de empresa es limitado, ya que la Ley 1264/1982 exige la existencia de 21 miembros para la creación de un sindicato y las empresas privadas que emplean a más de 20 trabajadores representan solamente el 3% del número total de empresas. La falta de representación sindical en las empresas no se compensa mediante el uso de formas alternativas de representación sindical, ya que la ley no ha previsto la existencia de un representante sindical - a saber, un empleado de la compañía en calidad de miembro de un sindicato o de una organización sectorial - para proporcionar la cobertura sindical para el lugar de trabajo en cuestión.

Los comités de empresa pueden crearse en las empresas que emplean a más de 50 trabajadores, y en el caso de que no exista sindicato de empresa, en las que emplean más de 20 trabajadores.

Los comités de seguridad y salud pueden establecerse en las empresas que emplean a más de 50 trabajadores; sin embargo, estas empresas representan sólo el 2% del número total de empresas. Tanto los comités de empresa como los comités de seguridad y salud son instituciones de participación que están funcionando inadecuadamente, ya que se han sido creados en tan sólo el 30% de las empresas elegibles. Asimismo, según el artículo 37 de la Ley 4024/2011, los convenios de empresa son firmados por la representación sindical en la empresa o, caso que los empleados de la empresa no superen los cincuenta trabajadores (la cantidad mínima de fuerza de trabajo pre-requisito para la representación sindical), por un comité de trabajadores. Este comité debe estar compuesto por tres quintas partes (3/5) de la plantilla total de la empresa, independientemente del tamaño de la fuerza laboral, y su duración es indefinida. Por lo tanto, la representación de los trabajadores en las empresas es insuficiente en términos generales.

Las instituciones de participación en Grecia son el resultado de iniciativas legislativas. Los comités de empresa se establecen de acuerdo con la Ley 1767/1988, mientras que los comités de seguridad y salud se establecen de conformidad con la Ley 1568/1985.

Derechos de los trabajadores

Hay dos maneras de garantizar los derechos de los empleados: las autoridades judiciales y la Inspección del Trabajo.

Un total de tres niveles de jurisdicción son responsables de asignar los casos sujetos al procedimiento de resolución de conflictos laborales.

- El Juzgado de primera instancia tiene un solo juez.
- El Tribunal de Apelaciones es competente para resolver las controversias.
- El Tribunal Supremo de lo Civil y lo Penal (*Areios Pagos*) es el más alto nivel.

La Ley establece que los conflictos laborales individuales son examinados por los tribunales civiles de acuerdo con un procedimiento especial de conflictos laborales (artículos 663-676 del Código de Procedimiento Civil). Los tribunales administrativos son competentes para dirimir los casos de disputas en los que las relaciones laborales se rigen por normas de derecho público. Los tribunales tienen la facultad de prohibir las huelgas que consideran ilegales o abusivas. Los empleadores no pueden impedir la entrada de trabajadores a la empresa, o sustituir a trabajadores en huelga.

La Inspección del Trabajo (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας, SEPE) es un organismo que opera bajo el control de YPAKP y funciona a nivel nacional y regional. SEPE es responsable de: supervisar y controlar la aplicación de las disposiciones del derecho laboral; la investigación, audiencia y procesamiento de violaciones a la legislación laboral, y la contratación ilegal; la investigación de la cobertura de seguridad social de los trabajadores; y proporcionar información y recomendaciones sobre la aplicación efectiva de las disposiciones de la legislación laboral. Los inspectores laborales que trabajan para SEPE puede entrar libremente en todos los lugares de trabajo durante las 24 horas del día.

(FUENTE: EUROFOUND/EIRO: enlace: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm)

Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo

A lo largo de la década de 1990 se han producido avances para mejorar los pactos sociales, en consonancia con la tendencia general europea. Estos intentos incluyen la introducción de nueva legislación para la libre negociación colectiva y la creación de nuevas instituciones para hacer prosperar el diálogo social (por ejemplo OKE, OMED, ELINYAE). En términos generales, sin embargo, el centro de la negociación colectiva ha sido desde entonces el tema de los salarios. Por lo tanto, el bilateralismo en Grecia ha sido un proceso más largo y difícil que en muchos de los estados miembros de la UE, debido a determinadas características sociales y culturales del país. Sin embargo, durante la última década se han producido avances significativos por parte de los interlocutores sociales en el sentido de procurar un consenso social más amplio.

Desde 1991, se han creado diversas instituciones bilaterales formadas por expertos de los sindicatos de trabajadores y las confederaciones de empresarios. Estas instituciones han ayudado a promover un espíritu de cooperación y

negociación entre los interlocutores sociales, que dio lugar a que los interlocutores sociales acordaran la formación de una institución permanente bilateral llamada "VIMA DIALOGOU" (Foro de los Interlocutores Sociales), que está integrado de forma paritaria por representantes de todas las partes firmantes del EGSSE (GSEE, SEV, GSEVEE, ESEE), con la intención de reunirse cada dos años e investigar los problemas del mercado laboral desde una perspectiva social y económica y tratar de llegar a una decisión consensuada sobre las acciones propuestas en la materia.

Experiencias Bilaterales

La institución bilateral más importante del país es el Consejo Económico y Social de Grecia (OKE). El CES griego fue establecido en 1994, basado en el modelo de CES de la Unión Europea: la división tripartita de los intereses representados, unaparte representativa de los empleadores (cuatro representantes de SEV, GSEVEE, ESEE y SETE y un representante de las federaciones de menor envergadura, tales como la Federación Helénica de Banqueros), una parte representativa de los trabajadores (GSEE y ADEDY) y una que incluye las otras categorías, como los agricultores, los trabajadores autónomos, los gobiernos locales y los consumidores. En mayo de 2001, el CES griego se convirtió en una institución del Estado griego constitucionalmente reconocida. El objetivo del Comité es promover el diálogo social y a través de él formular (si es posible) las posiciones mutuamente aceptables sobre cuestiones de interés para la sociedad en su conjunto o para grupos sociales específicos.

Además de la OKE, entre las otras instituciones bilaterales/tripartitas está el **Instituto Griego para la Higiene y Seguridad en el Trabajo** (EL.IN.YAE), cuya creación es un resultado importante de la cooperación y el consenso entre empresarios y trabajadores en Grecia, así como la primera de las instituciones bilaterales griegas. La vía para la creación de EL.IN.YAE fue abierta por el artículo 7 del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (EGSSE) de 1988 y fue resuelta por el artículo 6 de la EGSSE de los años 1991-92. En concordancia con estos artículos, se formó un comité mixto de expertos de la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE) y la Confederación Nacional del Comercio Helénico (ESEE), gracias a cuyos resultados, presentados en julio de 1991, se acordaron los principios básicos de la fundación del ELIN.YAE. Posteriormente, el 25 de junio de 1992, fueron presentados los estatutos del ELIN.YAE ante el Tribunal Superior de Atenas, creando por este medio una asociación civil sin fines de lucro. EL.IN.YAE tiene como objetivos: 1) La identificación, registro, procesamiento, análisis e investigación de los agentes o eventos perjudiciales en el entorno de trabajo y su impacto en la salud, higiene y seguridad de los trabajadores. 2) La tramitación de normas, reglamentos y leyes. 3) El seguimiento de las experiencias y avances internacionales, y la documentación y difusión de los asuntos relevantes. 4) La difusión de información y la educación de ambas partes en lo que respecta a la Salud y Seguridad Ocupacional. 5) La contribución a la investigación y tratamiento de los problemas que surgen de la interacción entre el proceso de trabajo y su entorno general, así como con las condiciones laborales y de vida en general. 6) El estudio de los posibles efectos en la salud de los trabajadores mediante la aplicación de nuevas tecnologías y métodos para la prevención de riesgos laborales. 7) La prestación de asistencia y/o asesoramiento especializado sobre Salud y Seguridad si así lo solicita una de las partes (empresarios, trabajadores).

Además, existe el **Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos** (EIEAD), fundado en 2011 e integrado por representantes del Estado, empleadores y empleados. El papel del Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos es controlar el mercado de trabajo de manera sistemática, ocuparse de la organización, financiación y ejecución de programas de formación, proporcionar apoyo técnico a las actividades mencionadas, así como evaluar la integración de la política de empleo en los mercados laborales locales en todo el país, y promover medidas de carácter activo de manera inmediata.

Por último, además de las instituciones nacionales antes mencionadas, los interlocutores sociales nacionales son miembros de institutos europeos de ámbito más amplio que promueven el diálogo social, tales como ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP y UEAPME y, en muchos casos, han llegado a un gran número de acuerdos autónomos a nivel europeo que ponen en práctica ellos mismos, mientras que otros se han convertido en legislación vinculante.

ITALIA

El marco legal de referencia

El trabajo es uno de los principios fundamentales establecidos en la Constitución de la República Italiana, un valor fundamental de la República (art. 1). Como fuente esencial (al menos formalmente) de la ley italiana, el derecho civil (y los actos con fuerza de ley) es la herramienta principal mediante la cual el Estado busca mantener el delicado equilibrio entre las partes involucradas en las relaciones laborales. El Código Civil de 1942 aportó la definición de empleo (Art. 2094), los principios generales del convenio (art. 2060) y, ante todo, una regulación integral para la protección de los trabajadores. Tras la Constitución se desarrollaron leyes en tres períodos: un período inicial de retención del modelo tradicional de intervención, con la expansión de las salvaguardas existentes (Leyes núm. 741 de 1959, 1369 de 1960 y núm. 230 de 1962). Un segundo período comprende la Ley núm. 300 de 1970 (conocida célebremente como el Estatuto de los Trabajadores), que contiene una medida legislativa para apoyar a los sindicatos, en la que se introduce

el procesamiento judicial de la represión antisindical. Y finalmente el tercer y último período de reconciliación y protección de los trabajadores en favor de las demandas de eficiencia y productividad de las empresas y la liberalización del mercado de trabajo. La regulación del empleo puede dejarse en manos de las políticas estándar, en los casos en que no existan leyes o convenios colectivos relacionados. Estas prácticas también pueden prevalecer en caso de una disposición de ley, si ofrecen una protección más eficiente, pero no anulan el contrato de trabajo. Las políticas de empresa se consideran fuentes de derecho laboral. Las políticas de negociación, que ocurren en el ámbito de la autonomía individual, no pueden ser consideradas fuentes del derecho laboral.

La estructura del convenio

El Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de los sectores Terciario, de Distribución y Servicios, se divide en diferentes secciones y capítulos: validez y alcance; el sistema de relaciones laborales (dentro del cual también está el tema de la bilateralidad); salud y dignidad de la persona; resolución de conflictos; normativa del empleo (que contiene todas las normas, horarios de trabajo, vacaciones, tipos de contratos, niveles de supervisión, el convenio de asistencia social, permisos de maternidad y paternidad, etc.); y por último, todo aquello relacionado con el inicio y la duración del convenio colectivo.

Modelo de Convenio

El convenio colectivo de trabajo (CCT) es un acuerdo entre empresarios o asociaciones de empresarios y organizaciones de trabajadores cuyo objeto es salvaguardar las condiciones de trabajo y las relaciones entre las partes involucradas. Se rige por los artículos 356-358 del Código de Obligaciones.

La parte que representa a los empresarios puede constar de uno o más empleadores o una o más asociaciones de empleadores. Los trabajadores están siempre representados por uno o más grupos de trabajadores (sindicatos).

Un convenio colectivo contiene disposiciones típicas relativas a la celebración, contenidos y finalización del convenio laboral (requisitos legales), disposiciones sobre los derechos y obligaciones mutuas entre las partes (las disposiciones relativas al derecho de obligaciones) y las disposiciones relativas a la aplicación y control de la aplicación del CCT.

Las disposiciones regulatorias de un convenio colectivo en vigor, se convierten en una parte integral del convenio laboral. Se aplicarán automáticamente a los trabajadores que son miembros de una asociación de contratistas si el empleador participa en el CCT. Los empleadores que participan en un CCT generalmente aplican las disposiciones del CCT a los trabajadores que no forman parte de una asociación de trabajadores. Los CCTs se diseñan con un período de validez, acompañado de la obligación de mantener la paz social entre las dos partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - RELACIONES SINDICALES EN EL MARCO REGULATORIO ITALIANO

1. Concepto y tipos de convenios colectivos

A partir del convenio colectivo basado en el contradictorio derecho civil, los sindicatos de trabajadores y de empleadores dictan el tratamiento mínimo obligatorio que debe aplicarse en las relaciones laborales existentes entre los trabajadores y los empleadores registrados en las asociaciones.

Los acuerdos inter-confederales, los convenios colectivos y aquellos convenios de ámbito nacional, regional, provincial o de otra área geográfica, así como los convenios de empresas, se encuentran en el campo del derecho civil colectivo.

El convenio colectivo nacional de trabajo - aunque no se aplica directamente a los trabajadores no afiliados a los sindicatos que lo han firmado - es considerado generalmente por la Corte como un "parámetro" para evaluar si la remuneración es adecuada, y sus normas se aplican a las relaciones laborales.

Otros tipos de convenios colectivos

Nuestro sistema también reconoce los convenios colectivos que difieren del derecho civil, tales como:

- a) Convenios de negociación colectiva de empresas;
- b) Los convenios de negociación colectiva deben ser validados por todos los miembros de la profesión a la que se refieren (los así llamados "erga omnes" ampliados) en virtud de los decretos legislativos apropiados que los amparan (véase también el punto 6).

El convenio colectivo en la Constitución

La Constitución, en su artículo 39, establece que "los sindicatos registrados con estructuras de representación proporcionales a sus miembros, podrán celebrar convenios colectivos de trabajo con efectos obligatorios para todos los miembros de la categoría a la que se refiere el convenio."

Sin embargo, esto presupone un sistema de "registro de las organizaciones sindicales" que, al no haberse implementado nunca mediante la legislación ordinaria, no permite que el Estado reconozca un convenio de esta naturaleza y eficacia.

2. El convenio colectivo de derecho civil

La libertad para negociar y celebrar convenios colectivos de derecho común es reconocida por la Constitución (art. 39 "unión libre") y por las normas internacionales ("derecho a la negociación colectiva").

Tras la abolición de la indexación salarial (contingencia), se firmó el Protocolo del 23 de julio de 1993. Dicho protocolo abarcó la política de ingresos y de empleo, los activos contractuales, las políticas laborales y el apoyo al sistema

productivo; y creó una nueva estructura basada en dos niveles de negociación: La negociación sectorial nacional (CCNL), la negociación a nivel local o de empresa (es decir, el segundo nivel).

Este protocolo ha sido sustituido por un nuevo marco firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 22 de enero de 2009, que fue implementado mediante un posterior acuerdo confederal suscrito el 15 de abril de 2009 entre la CISL, UIL y UGL CONFCOMMERCIO.

Los dos niveles de negociación colectiva - nacional y local - siguen teniendo una duración de tres años tanto en la esfera económica como legislativa. Todos los convenios de interés nacional, seande primer o segundo nivel, que expiran después del 15 de abril de 2009, y todos los contratos previos con vencimiento anterior pero aún no sujetos a renovación serán renovados de acuerdo a las normas del convenio actual. Las nuevas características más destacadas del convenio son:

- Índice armonizado de precios al consumo, en lugar de la tasa de inflación prevista, que se identifica por las siglas en inglés HIC (índice armonizado de precios al consumidor), que expresará el crecimiento de los precios al consumo en Europa en relación con Italia. El desarrollo de la predicción se confiará a una tercera parte. El nuevo índice se aplicará a un valor identificado mediante los convenios específicos;
- Renovación de contratos: los convenios específicos definirán el calendario de las negociaciones para la renovación de contratos con el fin de evitar ampliaciones excesivas. Al vencimiento del contrato, la cobertura económica de los trabajadores será reconocida en los convenios colectivos individuales, en la fecha de su ratificación;
- Bonificaciones ligadas a la productividad: mayor énfasis en el segundo nivel de negociación para la obtención de incentivos económicos vinculados al logro de los objetivos de productividad, rentabilidad, calidad, eficiencia y a los resultados relacionados con el desempeño financiero de las empresas;
- Especificidad del segundo nivel de negociación: este nivel es ejercido sobre las materias delegadas por el convenio nacional o por la ley, y por las instituciones que no las han negociado ya en otros niveles de negociación; los convenios específicos podrán establecer procedimientos y condiciones para la pequeña y mediana industria, tomando en cuenta su tamaño, que conduzcan a la expansión del segundo nivel de negociación, y pueden fijar los términos y condiciones para cambiar las instituciones económicas individuales o los parámetros de los convenios colectivos nacionales.

Identificación del convenio colectivo aplicable

El convenio colectivo nacional de trabajo se aplica - excepto como se indica en su efecto subjetivo - para abordar las relaciones entre las personas que pertenecen a la categoría de trabajadores y de empleadores a que hace referencia. De conformidad con el art. 2070, párrafo 1, Ref. civ., la categoría - salvo en casos especiales (por ejemplo, trabajadores de la limpieza y vigilantes de edificios) - se identifica generalmente sobre la base de la actividad del empleador, y no en relación con las actividades realizadas por un trabajador individual. De ello se deduce, por ejemplo, que el contrato de un conductor de camión responsable del transporte de los productos de una empresa química estará cubierto por el convenio colectivo de la industria química en lugar del de la empresa de transporte. Si la empresa tiene diferentes tipos de actividades comerciales, el convenio colectivo se determina con referencia a la actividad predominante.

La determinación de la actividad principal se realiza mediante la combinación de los diversos criterios:

- los costes e ingresos asociados a cada una de ellas
- el volumen de fuerza de trabajo empleado en relación con ella

De acuerdo con el apartado 2 del citado artículo, si el empresario realiza diferentes actividades autónomas y distintas, él / ella puede aplicar el convenio colectivo correspondiente a la actividad específica respectiva.

Sin embargo, según la jurisprudencia, está vedada la posibilidad de aplicar por analogía el convenio colectivo a las personas en ámbitos distintos de los contemplados en el convenio.

Aplicación en el tiempo

El convenio colectivo de derecho común se aplica sólo durante el período para el que se ha estipulado. El principio de la continuación de la actividad establecido en el artículo 2074 del Código Civil se aplica únicamente a los contratos corporativos.

Sin embargo, los siguientes postulados siguen siendo válidos:

- El empleado deberá retener los derechos previstos en el convenio que ha expirado, durante el período comprendido entre el vencimiento y renovación del mismo;
- El grupo puede, en el marco de su autonomía negociadora, proporcionar, a la hora de firmar el nuevo convenio, la cobertura con carácter retroactivo del tiempo que había permanecido 'descubierto'.

3. El convenio colectivo de empresa

El convenio de empresa es un convenio de derecho civil entre los representantes sindicales de la empresa y el empresario. No constituye un convenio colectivo, sino más bien un acuerdo alcanzado con un grupo de trabajadores individuales en lugar de con los representantes sindicales, que toma la forma de un convenio multi-persona.

El Acuerdo Interconfederal del 28 de junio de 2011 establece que el convenio colectivo nacional de trabajo está diseñado para garantizar la estabilidad de las medidas económicas y normativas comunes a todos los trabajadores empleados en todo el país, mientras que las negociaciones de empresa se despliegan para abordar las materias delegadas por el convenio nacional o por ley.

Por lo tanto, los convenios de empresa pueden definir, aunque sea con carácter experimental y dentro de los límites y procedimientos establecidos por el CCNL, modificaciones de las normas contenidas en la negociación colectiva. Sin una planificación, ya la espera de ser renovados, los convenios de empresas suscritos con los representantes de las empresas, en consulta con las organizaciones locales, pueden tener fuerza reguladora al modificar los convenios en lo que atañe al desempeño del trabajo, horario laboral y organización del trabajo, ya sea en situaciones de crisis o durante la ejecución de importantes inversiones destinadas a potenciar el desarrollo económico y el empleo.

Los convenios de empresa son efectivos tanto para los asuntos económicos como reglamentarios y se aplican a todo el personal, y son vinculantes para todos los signatarios de los sindicatos confederales que operan dentro de la empresa, si son aprobados:

- Por la mayoría de los miembros del RSU;
- Por el RSA formado por los sindicatos a los que han sido enviados la mayoría de los poderes de representación de acuerdo con las cuotas sindicales de los trabajadores en el año anterior a la ratificación. Los trabajadores están llamados a votar para aprobar el convenio de negociación colectiva si, dentro de los 10 días siguientes a la celebración del convenio, lo solicita al menos una organización firmante de nivel inter-confederal o al menos el 30% de los trabajadores. El voto es válido si participa el 50% más uno de los titulares. El convenio es rechazado por una mayoría simple de votos.

El parlamento también ha intervenido en apoyo de la negociación colectiva a nivel local (los llamados "convenios de barrio") y decidió que, siempre que se cumpla la Constitución y las limitaciones derivadas de la legislación comunitaria y los convenios internacionales del trabajo, pueden entrar en vigencia acuerdos especiales sin perjuicio de las disposiciones de ley y de la normativa contenida en el convenio colectivo nacional de trabajo (artículo 8, párrafo 2-bis, Decreto Legislativo núm. 138/2011).

Estos acuerdos se consiguen a través de la firma de convenios colectivos suscritos por la empresa, por las asociaciones más representativas de los trabajadores a nivel nacional o local, o por los representantes sindicales de la empresa que operan bajo las leyes existentes y los acuerdos inter-confederales, incluyendo el acuerdo inter-confederal del 28 de junio de 2011, y cubre a todos los trabajadores interesados y en condiciones de ser suscritos como delegados sobre la base del criterio mencionado de representación sindical mayoritaria.

Los convenios también deben centrarse en el aumento del empleo, la calidad de los contratos de trabajo, la adopción de formas de participación de los trabajadores, medidas para hacer emerger el trabajo irregular, los aumentos salariales competitivos, la gestión de la crisis por parte de trabajadores y empresarios, las inversiones y la creación de nuevas empresas (Art. 8, párrafo 1, Decreto Legislativo núm. 138/2011).

4. Regulaciones y prácticas/políticas empresariales

De acuerdo con la jurisprudencia, las políticas de empresa se consideran de naturaleza similar a los convenios colectivos de empresa.

La política de empresa sólo se puede aplicar en la empresa para la que fue formulada, es decir, sólo tiene efecto interno. El empresario no puede extender sus iniciativas a otras empresas sin el consentimiento de los empleados.

Políticas de empresa

La política de empresa consiste en una práctica adoptada por el empleador que conlleva comportamientos repetidos en el tiempo dentro de la empresa.

La cláusula resultante de la política de empresa, a diferencia de la regulación empresarial, no tiene un carácter colectivo, sino que es individual, según el art. 1340 del Código Civil, al quedar incluida en cada contrato individual de trabajo. En consecuencia, no puede ser modificada o derogada por disposiciones posteriores del convenio colectivo, sino únicamente por los acuerdos individuales entre empresario y empleado.

5. Convenios colectivos ampliados "erga omnes"

Mediante la Ley núm. 741 de 1959, el Parlamento autorizó al Gobierno para dictar normas jurídicas con rango de ley con el objeto de garantizar un salario y unas condiciones mínimas obligatorias para todos los que pertenecen a la misma categoría laboral.

Al publicar estas normas, el Gobierno tenía que cumplir con todas las disposiciones de los convenios individuales y colectivos, incluidos los interprofesionales, suscritos por los sindicatos antes de que entrara en vigor la ley del 03 de octubre de 1959.

Con la siguiente Ley del 1 de octubre de 1960, no. 1027, art. 1, el poder de representación se ve ampliado e incluye los convenios colectivos celebrados en los 10 meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de la Ley núm. 741.

Mediante el dictamen de la Ley. 156 del 6 de julio de 1971, el Tribunal Constitucional, ocupado de la cuestión de la legitimidad del "sistema" que surge de esa legislación, reconoció la legitimidad constitucional de la Ley 741 de 1959. Declaró, sin embargo, la ilegitimidad constitucional del art. 1 de la Ley núm. 1027/60. De aquí se desprende que, a raíz de la intervención de la Corte Constitucional, la ampliación erga omnes de los convenios colectivos celebrados con anterioridad al 3 de octubre de 1959, en virtud de facultades contenidas en la Ley 741, sigue siendo válida.

Naturaleza e interpretación

A pesar que estos convenios han sido incorporados en la legislación (por ejemplo, DPR), la ley reconoce su carácter de actos de negociación, por lo que la interpretación de un convenio hecho efectivo "erga omnes" puede basarse en los cánones de interpretación proporcionados para la interpretación de los artículos 1362 y siguientes del Código Civil.

7. Relaciones entre la legislación, los convenios colectivos y los contratos individuales

Las cláusulas de los convenios colectivos de derecho civil y los convenios colectivos ampliados "erga omnes" no pueden dictar un trato desfavorable en comparación con lo establecido por la ley.

Relación entre convenios colectivos de distinta naturaleza

Los convenios colectivos con eficacia "erga omnes" pueden ser legalmente dispensados por el derecho colectivo común sólo en el sentido más favorable para el trabajador.

Para establecer si el convenio colectivo de derecho civil podría considerarse favorable o desfavorable para el trabajador, la ley ha:

- En algunas ocasiones comparado las medidas económicas y regulatorias en su conjunto;
- En otras ocasiones comparado las normas de la institución en cuestión (por ejemplo, duración del servicio e incrementos asociados, o el derecho a retener el cargo en caso de enfermedad) dictadas por los dos convenios.

Relación entre convenios colectivos de derecho civil

Según la jurisprudencia, el convenio colectivo que sucede a otro en el mismo nivel, reemplaza completamente al anterior aunque contenga disposiciones menos favorables para los trabajadores, ya que la exención de la "reducción de la protección" sólo funciona en la relación entre convenios colectivos e individuales.

Sin embargo, en el caso de una sucesión de convenios colectivos celebrados a diferentes niveles, el nuevo convenio sustituye a la anterior, aunque sea menos favorable para los trabajadores, siempre que no interfiera en la voluntad del grupo nacional o en el establecimiento de divisiones competenciales especiales y obligatorias entre sindicatos de diferentes niveles (nacional, provincial, empresarial).

Por lo tanto, dadas las condiciones anteriores, el convenio colectivo de empresa - así como el provincial - pueden contener excepciones menos favorables para los trabajadores que en el convenio nacional.

En este sentido, es una buena consideración tener en cuenta cuando se habla de:

- La negociación colectiva cuando el convenio colectivo de nivel inferior interviene en áreas para regular un asunto que ya está reglamentado en el convenio de nivel superior;
- La negociación colectiva cuando el convenio colectivo de nivel inferior interviene en áreas que el convenio colectivo de nivel superior ha dejado deliberadamente sin regular.

Relación entre convenios colectivos e individuales

Como se evidencia en el art. 2077, párrafo 2 del Código Civil, si el contrato individual contiene disposiciones distintas a las del convenio colectivo, por ley el primero se sustituye por el segundo a menos que éstas sean más favorables para el trabajador.

En la comparación entre los contratos individuales y los convenios colectivos, se debe evaluar no las disposiciones individuales, sino la regulación de la institución en cuestión dictada por ambos convenios.

MODELO DE CONVENIO

El método por el cual un convenio sindical es alcanzado y ratificado expresamente como un Convenio de Categoría Colectiva se define: en primer lugar por la legislación, a continuación, a través de convenios inter-confederación (el último de 2009) y por último como se describe, paso a paso, en cada convenio colectivo nacional de trabajo (CCNL).

Para ser más específicos con respecto al espíritu del CCNL de los sectores terciario, de distribución y servicios, se puede leer en el preámbulo general, tal y como lo enuncian las partes implicadas, que "El presente Convenio Colectivo Nacional de Trabajo representa el auténtico espíritu del"Memorándum sobre la política de empleo y salarios, el marco contractual de las políticas laborales y el apoyo a los sistemas productivos del 23 de julio de 1993. Este convenio colectivo nacional de trabajo incorpora los objetivos y directrices respecto a las relaciones laborales. Para tal fin, las Partes acuerdan la estructura del documento del convenio colectivo en los términos y procedimientos especificados en el presente convenio."

La revisión del 26 de febrero de 2011 redefine claramente los arreglos contractuales y los métodos de presentación de plataformas (o textos iniciales de los convenios), así como los procedimientos que deben seguirse. Los convenios revisados incorporan el contenido del convenio inter-confederal específico en lo que respecta a la reforma de la estructura de los convenios del 22 de enero 2009, lanzando una fase de prueba de modelos de convenios para el período de validez 2011-2013.

NIVEL NACIONAL

En cumplimiento con el acuerdo inter-confederal del 22 de enero de 2009 sobre los pactos de los convenios, se estableció un plazo de tres años para el convenio nacional, a condición de que la plataforma para la renovación del convenio sea presentada seis meses antes de su vencimiento.

El período de gracia para los sindicatos es de 7 meses, contados a partir de la fecha de caducidad del CCNL o, en caso de presentación tardía, el día posterior a la presentación tardía.

Resumen de la estructura del convenio colectivo del sector terciario

Convenio a nivel nacional:

- Duración: tres años
- Presentación de la plataforma (o texto inicial del convenio): 6 meses antes de la fecha de vencimiento del convenio
- "Período de gracia sindical" = SIN iniciativas unilaterales: 7 meses (a partir de la presentación de la plataforma)
- Mecanismo de cobertura económica (indemnización de vacaciones según contrato - IVC - ya no está disponible): indicación específica en cada renovación del contrato

TENDENCIAS EN LAS RELACIONES LABORALES EMPRESARIALES (ESTUDIOS DE CASO DE ÉXITO Y/O FRACASO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS)

CONVENIOS A NIVEL LOCAL

Las normas relativas al objeto del convenio colectivo a nivel local también han cambiado, no sólo para cumplir con las revisiones del citado Convenio de 2009, sino también para volver a ponerlo en marcha, evitando al mismo tiempo la creación de costes adicionales. Por lo tanto, dividiendo la subdivisión en dos epígrafes, "convenios territoriales" y "convenios de empresa", y asignando temas específicos a cada uno de ellos, las directrices que guiarán las actividades de las partes han sido identificadas, ofreciendo además la posibilidad de suscribir convenios que también pueden incluir excepciones o suspensiones relativas a ciertos asuntos especiales.

PAUTAS, CRITERIOS Y CONTENIDO

Además de confirmar el principio de *ne bis in idem* (es decir, la prohibición de establecer acuerdos a nivel local en los asuntos previamente acordados a nivel nacional) y el de subsidiariedad (según el cual el nivel local desarrolla cuestiones expresamente delegadas por el CCNL), la siguiente guía de criterios clave ha sido reforzada:

- Principio de alternativa, en el que no se superponen los convenios territoriales y de empresa: los convenios territoriales, de hecho, no pueden celebrarse con las empresas que ya tienen un convenio, incluso si se trata de cuestiones distintas a la del territorio;
- Principio de variabilidad en cuanto a recompensas económicas: el criterio, también confirmado en el marco contractual del convenio inter-confederal de 2009, de que la entrega de bonos o pagos de similar naturaleza se basa en la competitividad/productividad real de la empresa, y según el cual será necesario vincular los desembolsos antes mencionados a los indicadores de productividad, y no será posible proporcionar primas fijas, independientemente de los resultados (la llamada "prima general").

El acuerdo de renovación, también relativo a la tipología de convenio a nivel local aplicable a cada empresa, al reconsiderar la diferencia tamaño de las empresas (empresas de hasta 30 empleados y aquellas de más de 30 empleados), introduce una nueva política que permite a las empresas elegir si desean aplicar el convenio local o utilizar únicamente el elemento económico de garantía.

En concreto:

- Las empresas que emplean hasta 30 trabajadores pueden optar por utilizar el convenio local o el elemento económico de garantía;
- Las empresas que emplean a más de 30 empleados pueden optar por utilizar el convenio de empresa o, si no tienen convenio, utilizar el convenio local o el elemento económico de garantía;
- Empresas con plantas distribuidas en varias provincias, sin importar el número de empleados, pueden optar por utilizar el convenio de empresa o, si no tienen convenio, utilizar los convenios locales individuales, los convenios que rigen en las diferentes provincias o el convenio ratificado en la provincia donde esta legalmente registrada la empresa o, como alternativa, utilizar el elemento económico de garantía.

En cuanto al contenido, el acuerdo establece que se puede utilizar el convenio de nivel local en los siguientes casos:

- para asuntos expresamente delegados por el CCNL para ser tratados en el convenio de nivel local;
- regímenes de exenciones destinadas a mejorar los niveles de productividad, competitividad y eficiencia de las empresas en las siguientes áreas, identificadas en la sección 4 del CCNL:
 - el mercado de trabajo (con la excepción del capítulo II - Aprendizaje);
 - relación laboral;
 - formación para el empleo (según los epígrafes I a VII, excluidas las disposiciones de los artículos 118, 132 y 146, primer párrafo, 147, y 149 a 153)
- para mejorar/renegociar convenios existentes.

MODO DE PRESENTACIÓN DE LA PLATAFORMA

Los principios para la presentación de las propuestas de convenios a nivel local fueron ajustados a las reformas del acuerdo sobre convenios colectivos de 2009.

Concretamente, está previsto que las plataformas locales se presenten dos meses antes de la fecha de vencimiento del convenio, si existe, y que luego vengan dos meses de período de gracia sindical; en la primera fase, el período total de 4 meses comienza con la presentación de la plataforma.

Dada la novedad del programa, las partes acordaron que el plazo para la presentación de plataformas sea de 18 meses desde la firma del acuerdo para la renovación (26 de febrero de 2011).

MODO DE VERIFICACIÓN

Con el fin de evitar que la presentación de plataformas o la ratificación de los acuerdos de nivel local (territoriales o de empresa) no se ajusten a los mandatos del CCNL, se han introducido los siguientes procedimientos:

- plataformas: verificación independiente de los signatarios del CCNL del sector Terciario, que debe tener lugar dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la plataforma;
- para los convenios de nivel local (territoriales/de empresa): Confcommercio u Organizaciones Sindicales nacionales que hayan aprobado el CCNL del sector terciario pueden solicitar el dictamen de la Comisión Nacional Mixta, que deberá pronunciarse con respecto a la aplicabilidad del convenio en un plazo de 30 días.

CRISIS, DESARROLLO, EMPLEO Y LA ITALIA DEL SUR

Otro elemento significativo en el convenio de nivel local es la posibilidad, de acuerdo con las disposiciones del acuerdo de 2009 sobre la negociación de los convenios, de establecer convenios con efecto derogatorio o de suspensión de las instituciones del CCNL, en los siguientes casos:

- ❑ para superar situaciones de crisis;
- ❑ para promover el desarrollo económico y el empleo;
- ❑ inicio, expansión, reestructuración y reactivación de nuevas empresas;
- ❑ para afrontar aquellas situaciones relativas al trabajo no declarado, en presencia de medidas legislativas adecuadas.

Sin embargo, quedan excluidos del régimen de salarios mínimos antes mencionados: vacaciones/días personales (32 horas), el derecho a la información y a los recursos que establecen las normas del convenio; atención sanitaria; la resolución de conflictos; las acciones de los siguientes fondos nacionales: EST / FOR.TE. / Qu.AS / QUADRIFOR; las horas semanales normales (40 horas), y las horas semanales reducidas.

EL ELEMENTO ECONÓMICO DE GARANTÍA

Como parte de la aplicación del acuerdo del 22 de enero de 2009, sobre la reforma de la negociación de los convenios, se ha previsto una prueba para dicha renovación, utilizando un elemento económico de garantía que actúa como una alternativa en la identificación de una bonificación del rendimiento dentro del convenio local (de empresa o territorial). Esto significa que el empresario puede optar por utilizar el convenio de nivel local o desembolsar el elemento económico antes mencionado.

En este último caso, la remuneración se abonará a todos los empleados fijos, aprendices y personal de inserción con los salarios de noviembre de 2013, siempre que formen parte del personal laboral a fecha de 31 de octubre de 2013 y hayan sido inscritos en el LUL (registro de empleados) durante al menos seis meses.

Esta cantidad está contenida, hasta el límite establecido, en toda remuneración individual o colectiva, además del importe que ordena el CCNL del sector Terciario, que se desembolsó el 1 de enero de 2011.

Definición de Institución Bilateral / Bilateralismo

La definición de las instituciones bilaterales aparece en el Decreto Legislativo núm. 10 de setiembre de 2003, la Ley núm. 276, conocida como Ley Biagi. Las instituciones bilaterales son organismos creados por la iniciativa de una o más asociaciones de empresarios y proveedores de puestos de trabajo representativos. En otras palabras, los organismos bilaterales son espacios privilegiados para la regulación del mercado de trabajo a través de actividades como:

- **promoción de un trabajo estable y de calidad;**
- **mediación** para acercar la oferta y la demanda de mano de obra;
- planificación de **actividades de capacitación** y la determinación de la aplicación de la formación profesional en la empresa;
- promoción de buenas prácticas **contra la discriminación** y para la inclusión de las personas desfavorecidas;
- gestión de fondos dirigidos a la formación y la generación de ingresos suplementarios;
- **certificación de los contratos de trabajo** y de una retribución justa y equitativa;
- desarrollo de acciones relacionadas con la **salud y seguridad en el centro de trabajo;**
- cualquier otra actividad o función asignada por la ley o **por el convenio colectivo de referencia**

Experiencia Bilateral

El Bilateralismo en el sector terciario, de distribución y servicios, instituido y regulado por el Convenio Nacional de Negociación Colectiva, prevé la bilateralidad en el sentido más estricto, y el llamado convenio del bienestar.

Bilateralismo

EBINTER (nacional): 1

Responsabilidades actuales:

- a. Las actividades de estudio e investigación serán realizadas por el Centro Nacional o mediante la ejecución de proyectos especiales, es decir, aquellas actividades de naturaleza no recurrente, iniciadas por EBINTER para alcanzar metas específicas o el desarrollo de nuevos "servicios" en nombre de la Junta Directiva y la Presidencia, de acuerdo con las competencias asignadas por los estatutos;
- b. Operación de captación centralizada de las contribuciones a través de F24;
- c. Apoyo, coordinación y seguimiento de las actividades de las instituciones bilaterales regionales;
- d. Actividades/servicios para empresas multi-localizadas;
- e. Actividades de apoyo, información y transmisión a la Comisión Mixta de Bilateralidad del Terciario.

Instituciones Bilaterales Regionales (EBT), 103 entidades:

Responsabilidades actuales:

- a. Establecer y gestionar el Observatorio Provincial;
- b. Promover y gestionar las iniciativas locales en materia de formación y cualificación profesional, en colaboración con las regiones y con otros órganos competentes, aprovechando los recursos previstos por la normativa;
- c. Aplicar las medidas apropiadas para garantizar que los órganos competentes ofrecen cursos de formación que, con el propósito de contribuir al mejoramiento cultural y profesional de los trabajadores, facilitan la adquisición de niveles profesionales más elevados y se adecuan a las características de los recursos del sector;
- d. Recibir de las asociaciones empresariales locales y los sindicatos correspondientes los convenios relativos a los contratos de incorporación/reincorporación, así como las comunicaciones de los empleadores relativas a la contratación;
- e. Recibir los acuerdos alcanzados a nivel local que determinan, para grupos profesionales específicos, períodos de aprendizaje más largos que los especificados por el CCNL del Terciario o, en el caso de la formación dentro de la empresa, los convenios que pueden implicar la inclusión de perfiles de formación no incluidos en el CCNL específico;
- f. Emitir dictámenes vinculantes sobre el cumplimiento de las solicitudes de los empresarios que deseen contratar aprendices de acuerdo con las normas establecidas por el CCNL del Terciario en la materia, examinando las condiciones objetivas relativas a la ratio de aprendizaje a la que se refiere el artículo 47 del CCNL del Terciario, del 18 de julio 2008, y sus posteriores modificaciones y adiciones;
- g. Realizar funciones relacionadas con el incremento y reajuste salarial que le habían encomendado los convenios territoriales en la materia de acuerdo con las regulaciones;
- h. Realizar funciones de apoyo relacionadas con la conciliación y el arbitraje, como lo exige el CCNL del Terciario aplicable;
- i. Llevar a cabo las tareas que dispongan expresamente los convenios colectivos inter-confederales del CCNL del Terciario, nacionales y locales, según lo definido por los interlocutores sociales y otras leyes.

El Convenio del Bienestar

Se trata de una definición que los interlocutores sociales quisieron introducir en la legislación nacional que integra el estado social del país, a favor de los trabajadores del sector.

Se establecieron fondos o entidades que ofrecieran planes de salud, educación continua y pensiones complementarias.

Abajo aparecen los fondos aportados por el CCNL del sector Terciario, de distribución y servicios, así como los fondos para Ejecutivos en el sector Terciario:

FONDOS PARA LOS EMPLEADOS (CCNL del Sector Terciario, de Distribución y Servicios)

EST Planes de asistencia sanitaria para trabajadores Empresas miembros: 176,041 Trabajadores inscritos: 1,435,560	FORTE Educación continua Empresas miembros: 117,414 Trabajadores: circa 1,147,480	FON.TE. Pensiones suplementarias Empresas miembros: 30,000 aproximadamente Trabajadores: 195,021	QUADRIFOR Formación de Directivos Empresas miembros: 10,500 Trabajadores: 46,000	QUAS Asistencia sanitaria suplementaria para Directivos Empresas miembros: 16,248 Trabajadores: 70,000
--	--	--	---	---

FONDOS PARA EJECUTIVOS (CCNL de los Ejecutivos del Sector Terciario)

FONDIR Fondo Mixto Interprofesional para la Educación Continua Empresas miembros: 5,053 Ejecutivos: 24,128	FASDAC (la primera de todas, fundada en 1946) Fondos de asistencia sanitaria Empresas miembros: 8,341 Ejecutivos: 32,000 aproximadamente	MARIO NEGRI Fondo de pensiones suplementario Ejecutivos: 33,549	CFMT Centro de Formación para Gerentes del Sector Terciario Ejecutivos: 21,650
---	--	---	--

BILATERALISMO: UN SISTEMA COMPLETAMENTE ITALIANO

La experiencia de la Institución Bilateral del Terciario de la Provincia de Perugia

Las entidades bilaterales aparecieron en torno a 1900 en el sector de la construcción y más tarde en el área de la artesanía. Son el reflejo de la comprensión satisfactoria de las instituciones sociales (sindicatos y empresarios), conscientes de los beneficios de la gestión compartida de un mercado de trabajo caracterizado por relaciones laborales inestables y, sobre todo, la presencia de las micro y pequeñas empresas.

Desde los años ochenta el instrumento del bilateralismo se ha extendido a otras áreas del sistema de producción, como el comercio, las profesiones, el turismo y los servicios.

Estos sectores se caracterizan por una creciente diversificación de la empresa, el debilitamiento de la estructura empresarial, la inestabilidad del empleo, la alta rotación de mano de obra y la difusión de las prácticas de trabajo atípicas o irregulares.

En este contexto, y mediante la cooperación de las partes involucradas, se implantó la bilateralidad y se incluyó en el CCNL; el poder legislativo confirió posteriormente a las instituciones bilaterales funciones y poderes nuevos y ampliados por encima y más allá de las limitaciones contractuales originales.

El bilateralismo, por tanto, representa una contribución eficaz y una respuesta adecuada a la necesidad de consolidar una democracia pluralista en la que el ejercicio de las funciones sociales (en sentido amplio) no puede limitarse únicamente al sector público y la administración pública - central o periférica—sino que también debe incluir la representación social, principalmente (pero no limitada a) la de las organizaciones sindicales de gran tamaño.

Por supuesto, esto es especialmente cierto en los asuntos relacionados con el trabajo económico y social, los derechos sociales y las condiciones de vida de los trabajadores. No se debe limitar el libre comercio, que en realidad va a crecer, ya que las instituciones bilaterales y sus competencias se derivan de la acción contractual entre las partes.

En los últimos años, la expansión del papel del bilateralismo ha llevado a la renovación y la innovación en las relaciones laborales italianas, convirtiéndose los órganos de las institucionales bilaterales en espacios de interacción estable entre las partes. Estas instituciones han estructurado servicios específicos para el bienestar de los trabajadores y las empresas del sector.

En el sector servicios, la Organización Nacional de Referencia fue creada en 1995 por las organizaciones nacionales de empleadores pertenecientes a CONFCOMMERCIO y los sindicatos de trabajadores de FILCAMS-CGIL, CISL y FISASCAT UILTuCSUil. Se fundó sobre la base de las reglas establecidas por el CCNL en las áreas de Servicios y Distribución; la organización no está legalmente reconocida y no tiene fines de lucro.

A día de hoy, a nivel nacional, se han desarrollado más de ochenta entidades con responsabilidades de nivel provincial.

CCNL: protagonismo y espacio para el bilateralismo

En el convenio colectivo se hace importante énfasis en el bilateralismo, como se observa en:

El Título III "INSTRUMENTOS NACIONALES MIXTOS", que define los criterios para las operaciones, la gobernanza y las funciones estatutarias. Los artículos 11 a 16 introducir definen los instrumentos nacionales mixtos:

- 1) La Comisión Nacional para el desarrollo de temas sociales a nivel europeo;
- 2) La Comisión Mixta Permanente para la igualdad de oportunidades;
- 3) El Observatorio Nacional;
- 4) La Comisión Mixta Nacional.

El Título IV - **Bilateralismo**: los artículos 17 a 21 del convenio perfilan las actividades y los métodos de financiación de la organización.

LA EXPERIENCIA DE PERUGIA

La disposición contractual es de hecho la base del bilateralismo. La relación contractual se establece sólo entre las personas que están afiliadas a sindicatos o empresarios que suscriban convenios nacionales, cuyas previsiones (especialmente económicas) se extienden posteriormente a todas.

Partiendo de esta premisa, la fidelidad a la Agencia Bilateral no puede considerarse como una obligación, de igual manera que la pertenencia a asociaciones representativas se da únicamente sobre una base voluntaria.

En 1996, Filcalms, Cgil, Fisascat, Cisl, Uiltucs, Uil y la Confcommercio de Perugia crearon la Institución Bilateral del Terciario, Distribución y Servicios de la Provincia de Perugia, cuyo ámbito de acción está determinado por las disposiciones de los convenios CCNL y también por los convenios que los interlocutores sociales suscriben a nivel territorial, junto con las disposiciones legislativas regionales.

Con la renovación del convenio para el año 2011, la alternativa de ingreso a la institución y el pago de un e.d.r. (elemento distintivo de la remuneración) se ha fortalecido. El e.d.r. se paga al empleado durante 14 meses, ofreciendo el triple de la cantidad asignada por empleado (0,3%) e incluyendo el e.d.r. en el salario base y las contingencias.

Entre los años 2000 y 2011, las empresas miembros de nuestra provincia pasaron de 300 a 2.800. Con los años, la Agencia ha desarrollado una gama de servicios en diversos campos de aplicación:

Negociación:

- Emisión de la notificación de conformidad para la contratación de aprendices,
- Conciliación de conflictos laborales,
- Representación de los trabajadores para la Seguridad Territorial,
- Certificación de los contratos de trabajo, servicio aprobado pero que no funciona todavía.

Seguimiento:

- Recopilación de las comunicaciones empresariales relacionadas con convenios activos facilitadas por el CCNL.

Bienestar:

Creación de fondos de protección:

- Que brindan cobertura a los trabajadores por nacimiento, gastos de ortodoncia, becas, muerte, gastos de guarderías y campamentos de verano, y discapacidad;
- Para las empresas, en el caso de la estabilización del empleo, cubren los gastos para la mejora de la seguridad en el centro de trabajo y de formación en la empresa.

Formación:

- Sujeto con capacidad de presentación de planes de formación a través de los Fondos Fuertes
- Proyectos europeos

LETONIA

El marco legal de referencia

Constitución

Código del Trabajo, parte B, "Convenio colectivo"

Ley de Sindicatos

Normativa del Consejo de Ministros, del 30.10.1998. "Reglamento del Consejo Nacional Tripartito de Cooperación"

Normativa del Consejo de Ministros núm. 390, del 17.05.2011. "Reglamento relativa al proceso de definición y revisión del Salario mínimo mensual" ("Minimālāsmēnešadarba algas noteikšanas un pārskatīšanās kārtība")

La estructura del convenio

Sin respuesta

Modelo de Convenio

El párrafo 18 del Código del Trabajo establece que el convenio colectivo de trabajo del sector o territorio se suscribe entre un empresario, un grupo de empresarios, una organización o federación de empresarios, y un sindicato o unión sindical de trabajadores, si ambas partes cuentan con las correspondientes autorizaciones o si los poderes para celebrar convenios generales quedan establecidos en los estatutos de dichas organizaciones o federaciones.

Si los miembros de una organización o una unión de empresarios del sector correspondiente emplean a más del 50 por ciento de los empleados del sector, o si el volumen ventas o la cantidad de servicios supera el 60 por ciento de la facturación o la cantidad de servicios del sector, el convenio general firmado por una organización o unión de empresarios y los sindicatos o uniones sindicales de trabajadores es vinculante para todos los empresarios del sector y se aplica a todos los trabajadores empleados por esos empresarios.

En la actualidad sólo existe un convenio general entre organizaciones de empresarios y sindicatos en Letonia, a saber, entre la Organización Letona de Empresarios del Sector Ferroviario y el Sindicato Letón del Sector Ferroviario y de Transporte.

Código del Trabajo

Ley de Sindicatos

Ley de Conflictos Laborales

Ley de Huelgas

Ley de Seguro Social Estatal

Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Ley de Enjuiciamiento Civil, Capítulo 72, "Reclamación directa por Remuneración del Trabajo, Pagos Equivalentes a la misma y otras cantidades de dinero"

Ley de Maternidad y Seguro de Enfermedad

Consejo de Ministros, 03/04/2001, Reglamento núm.152 "Procedimientos para la Emisión de Certificados de Baja por Enfermedad"

Ley de Protección del Trabajo

- Situación estable, no crece

Descripción general

Nuestras afirmaciones se vierten más desde el punto de vista empresarial con respecto a aquellas cuestiones en las que se observan la mayoría de conflictos de intereses, especialmente durante los últimos años de crisis.

La legislación laboral de Letonia fue promulgada hace 10 años, en 2001, y no ha experimentado muchas enmiendas. Las normativas del Consejo de Ministros, que se derivan de la ley, tampoco cambian a menudo. Dichos actos de la legislación se ajusta generalmente a la posición de la Unión Europea en materia social.

Las nuevas enmiendas son recibidas inicialmente por empresarios y trabajadores, pero es difícil que lleguen a término, ya que primero deben pasar por el Consejo nacional de cooperación triangular que está representado por: a) la autoridad estatal (gobierno) b) organización de empresarios - Confederación de Empresarios de Letonia (incluida la Asociación de Comerciantes de Letonia), c) los sindicatos - Confederación de Sindicatos Libres de Letonia.

El contenido de la Legislación Laboral es contradictorio, existen normas mutuamente excluyentes, dado que el cuerpo del texto es aprobado en el curso de debates y transposiciones del texto, por lo que se ha perdido la forma del acto normativo correcto.

A pesar que los tribunales son independientes y que los ojos de Themis están cerrados, los jueces también son seres humanos, influenciados por los años de crisis, y en caso de que existan dudas minúsculas, el caso será juzgado en favor del trabajador.

Los directivos de empresas y las autoridades se quejan: "Yo he realizado por lo menos cinco reorganizaciones a lo largo de mi experiencia, pero no ha habido consecuencias", ahora es casi imposible castigar o despedir a un empleado, ya que el caso será llevado a los tribunales, donde el empresario no tiene posibilidades de ganar y tendrá que indemnizar al trabajador con un salario por la ausencia forzada del trabajo –todo son pérdidas.

La ley de procedimiento sólo fomenta esta situación, porque no se requiere un pago para presentar una demanda en la corte, sólo después de haber perdido el primer caso hay que pagar, pero la posibilidad es muy pequeña.

En el sector comercio es habitual despedir a un empleado si éste ha actuado de manera ilegal o ha perdido la confianza del empleador; en la mayoría de los casos se detecta la falta de género o dinero en la tienda. Si las autoridades no han corroborado la violación, no existe una razón para despedir a un empleado. A menudo, cuando se detecta la falta del

bien, el empleado ha desaparecido; después el comerciante se entera de que se ha marchado a otros estados de la UE en busca de mejores opciones de trabajo; ni siquiera es posible recuperar los impuestos y cotizaciones.

Debido a los ajustes del presupuesto estatal solicitados por los acreedores internacionales, los trabajadores del sector estatal y municipal se vieron dolorosamente afectados. Las instituciones fueron cerradas, reducidas o fusionadas, y los salarios se redujeron. Lo mismo ocurrió en el sector privado.

La legislación laboral incluye normas sobre el convenio colectivo de trabajo, con el objetivo de proporcionar a los trabajadores mayores garantías sociales de las que figuran en la ley. Pero sólo se aplica sólo cuando la empresa funciona, cuando se liquida o se transforma (reorganización), el impacto es mínimo.

El impacto de los sindicatos en Letonia es bajo, pero con frecuencia se utiliza como llave de paso legal, ya que la presencia de los sindicatos figura en la ley. A menudo, la administración celebra los convenios colectivos no con los sindicatos, sino con representantes de los trabajadores. De acuerdo con las normas de seguridad laboral, las empresas deben tener administradores depositarios, que actúan en el lugar de los sindicatos y también participan en los convenios colectivos.

Los empresarios pierden los casos ante los tribunales porque no haber "entendido" la función de los sindicatos. Por ejemplo, para despedir a un miembro del sindicato, se necesita la aprobación del sindicato, pero el sindicato puede ser de otro sector o hallarse fuera del centro de trabajo. El empresario debe determinar si el empleado es miembro de un sindicato, y entonces tiene que presentar una petición ante el sindicato. En realidad no se realiza ningún trabajo o función dentro del sindicato, pero sólo el hecho de ser miembro es una garantía adicional. En nuestra opinión, un empleado debe ser miembro de un sindicato que actúa en el sector correspondiente y que entiende la situación en su conjunto.

Un término ampliamente utilizado es la prohibición de actitud diferente, con el fin de evitar la discriminación por razones de género, edad, etc., sobre todo en los casos de reposición del trabajo, donde es fácil encontrar algún tipo de discriminación. Por ejemplo, los empleados profesionales por lo general son mayores, pero las personas más jóvenes consideran que están siendo discriminadas debido a su edad. En la corte se pone de relieve que una persona joven aprenderá con el tiempo, que la empresa debe hacerse cargo de ella, enviarla a diversos cursos, pero nunca dejarla ir. La legislación laboral incluye la lista de privilegios para continuar las relaciones laborales en caso de reducción de trabajadores, un total de diez artículos, pero ninguno de los privilegios es más importante que otro, por ejemplo, no hay diferencia entre los empleados que han trabajado más tiempo y los que están aprendiendo la profesión. En situaciones de crisis y durante los procesos de reorganización y reducción, resulta un artículo "desafortunado". Se llegó incluso tan lejos, que tuvo que emitirse una ley especial que intentara todo lo contrario, aduciendo motivos adicionales (excusas) para el despido del trabajo.

En cuanto a las horas de trabajo en el sector del comercio, en los países occidentales se origina el movimiento respecto del cierre de las tiendas los domingos. Los empresarios no están interesados en trabajar después de las 20:00, ya que se consideran horas nocturnas y el salario es un 50% superior al salario básico, también está prohibido vender bebidas alcohólicas después de las 20:00. La presión del alcohol ilegal es enorme, pero los empresarios no insisten en más horas de trabajo, ya que resultan más caras.

Por lo tanto, vemos que el nivel de protección social depende de la situación económica general - en años "buenos" es más alto, y al contrario, cuando la protección es necesaria, no existe, a pesar de que figura en las leyes y los convenios colectivos, pero se emiten leyes especiales adicionales con el fin de reducir esta protección.

El Tribunal Constitucional, al contestar muchas reclamaciones relativas a la violación de derechos ciudadanos en el sector social, por ejemplo, la reducción de las pensiones o de las prestaciones por maternidad, ha sentenciado que los derechos humanos son concedidos por el Estado de acuerdo a sus capacidades financieras. Se pretende que los antiguos beneficios y garantías de los trabajadores de Letonia y los viejos estados de la UE nunca serán renovados debido a la alta competencia en el mercado global y al envejecimiento creciente de la sociedad.

Definición de Instituciones Bilaterales / Bilateralismo

Se ha creado el Consejo de Diálogo Social del Sector Comercio, integrada por 3 representantes de la Asociación de Comerciantes de Letonia y 3 representantes del Sindicato Letón de Trabajadores del Comercio (Latvijas Tirdzniecības darbinieku Asociācija).

Experiencias bilaterales

No existen subvenciones del gobierno o del Fondo Social Europeo para tal fin.

ESPAÑA

El marco legal de referencia

Las principales leyes que conforman el marco legal de los convenios colectivos son:

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo.
- ✓ Ley 26/2010, de 3 de agosto, del régimen jurídico de la Generalitat de Catalunya.
- ✓ Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La estructura del convenio

El título primero del convenio colectivo define las partes que intervienen en la negociación, el ámbito de aplicación y las modalidades de gestión del convenio a través de una comisión mixta.

El título segundo versa sobre las condiciones de trabajo en toda su complejidad. Incluye capítulos y secciones sobre: organización del trabajo, clasificación de puestos de trabajo, grupos profesionales, ingresos, períodos de prueba, despido, promoción, finalización de contratos, jubilación, indemnización por despido, la contratación y las horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, calendario de trabajo, protección de la maternidad y paternidad, percepciones salariales, derechos sindicales y de representación, delitos y penas, seguridad social y prevención de riesgos laborales, formación profesional y gestión ambiental. Las disposiciones finales establecen los principios de equidad, no discriminación y protección de las trabajadoras/es víctimas de violencia de género.

Por último, el contrato colectivo incluye apéndices sobre las tablas salariales y la distribución de las categorías profesionales según los niveles de ingreso.

Modelo de convenio

Ámbito funcional: este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal que presta servicios a las empresas dedicadas a la actividad del comercio, tanto al por mayor como al por menor, que no están incluidas en el ámbito funcional de cualquier otro acuerdo publicado en el boletín o diario oficial correspondiente, previo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Ámbito personal: este convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores que conforman la plantilla de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial establecido en los artículos 2 y 3, excepto los comprendidos en el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Ámbito territorial: El presente convenio colectivo afecta a las empresas y centros de trabajo que, estando incluidas en el ámbito funcional definido en el apartado anterior, se encuentran en el territorio de Cataluña.

- a) Legislación estatal publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE).
 - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, de los contratos y convenios colectivos de trabajo.
 - Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- b) Normativa de las Comunidades Autónomas (regiones), reflejadas en los correspondientes diarios oficiales.
 - Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo (Gobierno Autónomo de Cataluña).
 - Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico de la Generalitat de Catalunya.
- c) Algunas normativas de la UE, publicadas en el Diario Oficial de la EU.
 - DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo
 - Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación de que el empresario informe al trabajador de las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral.

- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE)
 - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)
- Y otras.

El modelo imperante de convenio colectivo es el convenio colectivo provincial de cada sector. Por ejemplo, en el sector del comercio existe el Convenio Provincial del Comercio Textil, el Convenio Provincial del Comercio del Metal, y así sucesivamente.

Algunos sectores tienen un convenio marco nacional, pero la negociación de las escalas salariales se mantiene a nivel provincial. Las grandes empresas, incluidas las del sector del Comercio, o las cadenas de hoteles, tienen convenios de empresa a nivel nacional.

El nuevo decreto ley sobre la reforma laboral da preminencia al convenio de empresa, y debido a la situación económica actual, permite a las empresas en dificultades implementar cláusulas de exención voluntaria del convenio.

EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS (CASOS DE ÉXITO Y/O PROCEDIMIENTOS PREVISTOS POR EL CONVENIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA)

Como se explica en la siguiente sección, el Segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (25 de enero de 2012), prevé una serie de medidas encaminadas a generar una organización más flexible del trabajo en las empresas, que permita la mejora de la competitividad y al mismo tiempo promover estabilidad en el empleo. Con el fin de evitar el despido como una solución indeseable para la adaptación empresarial a la situación económica actual, el segundo acuerdo establece medidas para la flexibilidad empresarial con respecto a los horarios de trabajo, movilidad funcional y salarios variables.

Definición de Instituciones Bilaterales/Bilateralismo

Existen instituciones bilaterales formadas por los sindicatos y las organizaciones empresariales, pero en España tienden a convertirse en instituciones trilaterales, que incluyen la participación de los gobiernos de nivel municipal, regional o estatal.

Experiencias bilaterales

Estas son algunas de las organizaciones bilaterales:

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Tripartite Foundation for Training in Employment)
- Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (Consortium for Lifelong Learning of Catalonia)
- Consejo Económico y Social (Economic and Social Council)
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (Labour Relations Council of Catalonia)

Y aquí citamos algunos ejemplos de acuerdos:

- Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva
- Acuerdo de formación profesional para el empleo
- Acuerdo para soluciones autónomas de conflictos laborales

Resumen de los documentos FIRMAS DEL CONVENIO COLECTIVO

Bélgica	<input type="checkbox"/> Representantes de los empresarios (indicar el nombre de las organizaciones firmantes): <ul style="list-style-type: none"> - Buurtsuper.be (PYME's flamencas) - Comeos (Cadenas minoristas) - UCM (PYME's valonas) <input type="checkbox"/> Representantes de los trabajadores (indicar el nombre de las organizaciones firmantes): <ul style="list-style-type: none"> - LBC (Organización cristiana flamenca de empresarios), - CNE (Organización cristiana valona de empresarios), - BBTK/Secta (Organización socialista de trabajadores) and ACLVB (organización liberal de trabajadores)
Grecia	<input type="checkbox"/> Representantes de los empresarios (indicar el nombre de las organizaciones firmantes): <ul style="list-style-type: none"> - Federación Helénica de Empresas (SEV), Confederación Nacional del Comercio Helénico (ESEE), - Confederación Helénica de Profesionales, Artesanos y Comerciantes (GSEVEE), - Asociación Helénica de Comercio Minorista (SELPE) <input type="checkbox"/> Representantes de los trabajadores (indicar el nombre de las organizaciones firmantes): <ul style="list-style-type: none"> - Confederación General Griega de Trabajadores, - Federación Griega de Trabajadores Privados (OYIE)¹ <p>¹ Respecto a los convenios colectivos en el sector del Comercio</p>
Italia	<input type="checkbox"/> Representantes de los empresarios (indicar el nombre de las organizaciones firmantes): <ul style="list-style-type: none"> - Confcommercio – Imprese per l'Italia <input type="checkbox"/> Representantes de los trabajadores (indicar el nombre de las organizaciones firmantes): <ul style="list-style-type: none"> - Filcams- CGIL, - Fisascat – CISL, - Uiltucs - UIL
Letonia	<p>Normativa mencionada anteriormente de la junta de cooperación tripartita del Gabinete de Ministros, 30.10.1998, puede ser considerado como tal acuerdo, teniendo en cuenta que en dicha junta se dan consultas constantes entre el Gabinete de Ministros, La Confederación de Empresarios de Letonia y la Confederación de Libre Comercio de Letonia; así como el Acuerdo de cooperación entre la Conferderación de comerciantes de Letonia y la Confederación de Libre Comercio de Letonia del 01.08.2011.</p>
España	<p>Representantes de los empresarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confederación de Comercio de Cataluña (CCC) <p>Representantes de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Federación Catalana Trabajadores del Comercio, Hostelería, Turismo y Juego, FCTCHTJ-UGT; - Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Cataluña, FECOHT-CCOO

VALIDEZ DEL CONVENIO COLECTIVO

Bélgica	2 años
Grecia	Los convenios colectivos en Grecia no pueden ser validos de manera indefinida. El periodo máximo de validez para un convenio colectivo son 3 años.
Italia	3 años
Letonia	El convenio colectivo permanece abierto a la negociación
España	2 años

JURISDICCIÓN TERRITORIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

Bélgica	Nivel nacional (Flandes y Valonia)
Grecia	Puede ser tanto nacional como territorial.
Italia	Nacional
Letonia	Sin respuesta
España	Regional: este convenio colectivo afecta a las empresas y centros de trabajo que se encuentran en Cataluña (Comunidad Autónoma).