

SUECIA

LA MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJADORES DESPLAZADOS

Un comité de investigación de distintos partidos, fue el encargado de la revisión de la *lex Laval*, es decir, los cambios introducidos en la legislación sobre el desplazamiento de trabajadores extranjeros a Suecia, introducida el 15 de abril de 2010 como consecuencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto *Laval*. En septiembre de 2015, el comité presentó el informe *Revisión de Lex Laval* (SOU 2015: 83) al Gobierno sueco. Dicho trabajo ha servido para la aprobación de una nueva normativa que ha entrado en vigor el 1 de junio.

Con la nueva norma, los sindicatos suecos van a tener el derecho a emprender acciones colectivas contra los lugares de trabajo que contraten a trabajadores extranjeros que no han firmado un convenio colectivo sueco. Se pretende que los trabajadores que van a Suecia a trabajar por un tiempo limitado, tengan mejores condiciones de trabajo.⁸⁰

Por lo tanto, se modificará la llamada '*Lex Laval*', implementada en 2010 por una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo sobre cómo se había comportado el sindicato sueco de la construcción (*Byggnads*) en contra de la empresa letona "*Laval un Partneri Ltd*". Además se adaptará la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores (efectuado en el marco de una prestación de servicios). La directiva incluye medidas para prevenir que los empleadores eluden las normas relativas a la protección de las condiciones de los trabajadores.

En este documento se resume el trabajo del comité de investigación, recientemente publicado en inglés. Además del asunto concreto, aporta una descripción muy interesante de cómo funciona el modelo del mercado laboral sueco.

Introducción

El modelo sueco para regular las condiciones en el mercado de trabajo se caracteriza, generalmente, por un bajo nivel de intervención del gobierno central, con condiciones reguladas principalmente a través de convenios colectivos y la aplicación de estos acuerdos supervisados por las organizaciones que son parte de ellos. Además, existen pocos obstáculos legislativos a la adopción de medidas para forzar a una de las partes a acordar un convenio colectivo.

⁸⁰ Parlamento sueco. 26.04.2017. Riksdagen. www.riksdagen.se

Un prerequisite, si se quiere que el modelo sueco funcione, es un alto grado de organización, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Se ha considerado que el bajo nivel de que la intervención gubernamental contribuye a garantizar que los interlocutores sociales asuman su responsabilidad con la sociedad y su desarrollo, y son capaces de llegar a un consenso. En circunstancias normales, se pierden relativamente pocos días por acción industrial en Suecia en comparación con otros países. Desde hace mucho tiempo existe un amplio apoyo al modelo entre los interlocutores sociales y los partidos del Parlamento.

Estas características también se aplican generalmente al sector público, pero dado el enfoque de la investigación, sin embargo, sólo se considera la situación en el ámbito privado.

Alto grado de organización

Alrededor del 65 por ciento de los trabajadores - tanto de cuello azul como de cuello blanco- son miembros de algún tipo de organización de empleados. La ratio de afiliación entre los empleados ha disminuido desde los años noventa.

Más del 80% de los trabajadores están empleados por un empleador que es miembro de una Organización de empleadores (78% en 2012) o que ha concluido su convenio colectivo propio (acuerdo de solicitud,⁸¹ 6 % en 2012). El nivel de cobertura de los convenios colectivos ha permanecido relativamente estable desde los años noventa, con una pequeña disminución en los últimos años. La proporción de trabajadores de cuello azul cubiertos por convenios colectivos es mayor que la de los trabajadores de cuello blanco: el 94% frente al 78% en 2012. La proporción de trabajadores de cuellos azul cubiertos por los acuerdos de aplicación es del 12%, en comparación con sólo el 2% de los trabajadores de cuello blanco.

Las comparaciones internacionales que incluyen tanto mercados laborales privados como públicos muestran que los países nórdicos tienen el mayor nivel de organización entre los trabajadores de la UE. El grado de afiliación entre los trabajadores de la UE varía mucho por país (en 2008, en Francia y Estonia era inferior al 8%, por ejemplo). Entre los Estados miembros de la UE, Suecia tiene la mayor proporción de trabajadores contratados por empleadores que son miembros de una organización de empleadores, después de Austria, donde es obligatorio que los empleadores sean

⁸¹ Un acuerdo de aplicación se alcanza entre una organización de empleados y un empleador individual. Generalmente implican la aplicación de la mayoría de las disposiciones del convenio colectivo sectorial que ya existe entre la Organización sindical y una organización de empleadores

miembros de la Organización. La media de la UE en 2008 fue del 58 %. Además, según las normas de la UE, Suecia tiene una alta tasa de cobertura de un convenio colectivo, aunque hay países con un nivel más alto. Esto se debe en parte a que otros países pueden tener sistemas que declaran de aplicación universal los convenios colectivos. En 2008, aproximadamente dos tercios de los trabajadores de la UE estaban cubiertos por convenios colectivos, en promedio

El principio de sindicalismo industrial se aplica a las organizaciones de trabajadores. Esto significa que, por regla general, todos los trabajadores de una fábrica pueden pertenecer a la misma organización de empleados, independientemente de su trabajo. Hay más de 115 centrales en el mercado de trabajo en su conjunto: alrededor de 55 son organizaciones de empleadores y aproximadamente 60 sindicatos. Los Convenios Colectivos centralizados sobre salarios y otras condiciones generales y condiciones de empleo se concluyen normalmente para un sector completo. Las organizaciones de las dos partes no suelen discutir abiertamente uno con el otro; existe una tradición de coordinación y cooperación en las áreas de reclutamiento de las organizaciones y las demandas de ciertos términos y condiciones del convenio colectivo.

Bajo nivel de intervención del gobierno

En Suecia existe una estrategia deliberada de larga tradición en la que el gobierno central regula las condiciones en el mercado laboral lo menos posible, con la excepción del entorno de trabajo, la protección contra la discriminación, medidas de política del mercado laboral (incluida la formación profesional y prestaciones por desempleo) y ciertas prestaciones por ausencia. Se considera que las condiciones deberían, en la medida de lo posible, ser reguladas por los interlocutores sociales, preferentemente mediante convenios colectivos. Esto es particularmente aplicable a las cuestiones relativas a la formación de los salarios. Sólo en casos excepcionales el Gobierno ha entrado en la legislación sobre salarios. Lo más reciente en 1990, cuando una propuesta del gobierno para criminalizar elevados salarios finales fue rechazado por el Parlamento.

La legislación establece disposiciones básicas sobre el derecho de asociación, convenios colectivos y sus efectos, y un sistema judicial para resolver conflictos legales sobre convenios colectivos cuando las partes no pueden resolver la controversia por sí mismos a través del proceso de negociación, que es obligatorio antes de que se pueda llegar a los tribunales. El gobierno central también proporciona una Oficina Nacional de Mediación para ayudar a los interlocutores sociales a acordar y concluir Convenios colectivos.

En Suecia no existe una legislación general sobre salarios mínimos. En cambio, la Oficina Nacional de Mediación debe trabajar para la formación efectiva de salarios. Cuando se trata de legislación sobre otros términos y condiciones - aparte del ambiente de trabajo y la protección contra la discriminación - a menudo es posible desviarse de la legislación a través de convenios colectivos, al menos si esto supone que las regulaciones son más favorables para los trabajadores o si cumple con lo que se espera de Suecia con arreglo a la legislación de la UE. Esto sucede regularmente. Por ejemplo, se estima que la proporción del mercado laboral regulado directamente por la Ley de horas de trabajo (1982: 673) es muy limitada, ya que los convenios colectivos que contienen reglamentaciones divergentes en todos los sectores.

Los requisitos de la legislación de la UE son la razón de gran parte de la legislación laboral en Suecia o los detalles de, por ejemplo, la ley sobre el desplazamiento de trabajadores, la legislación prohibiendo la discriminación contra trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a término y legislación sobre cambios automáticos del empleador en transferencias de negocios. Aunque Suecia se ha olvidado deliberadamente de la legislación sobre las condiciones del mercado de trabajo en favor de la autorregulación por parte de los interlocutores sociales, Suecia también conscientemente renunció capacidad de legislar a favor de la Unión Europea, que no necesariamente muestra la misma restricción cuando se trata de regular las condiciones del mercado de trabajo.

No existe un sistema para declarar los convenios colectivos universalmente aplicables en Suecia. El equivalente más cercano es probablemente la legislación sobre licencias colectivas ampliadas, que se aplican para la compensación por el trabajo y los derechos de los autores.

Los convenios colectivos sólo son vinculantes para las partes y, en el caso de las organizaciones que son partes en dichos acuerdos, para sus miembros. No obstante, a menos que se pacte expresamente, los Convenios colectivos confieren una obligación al empleador a que también aplique los términos y condiciones del acuerdo a los trabajadores que no son miembros de la organización de empleados que es parte de aquél. Además, el empleador que es parte de un Convenio colectivo puede también, por regla general, aplicar los términos y condiciones pactados que se desvían de la legislación a esos trabajadores. Además, ciertos efectos obligatorios de los convenios colectivos se aplican incluso en un período temporal sin convenio colectivo.

Se puede decir que la legislación laboral que existe en Suecia se basa en gran medida en el hecho de que hay, o puede haber, Convenios colectivos que contengan regulaciones divergentes y que los interlocutores sociales

garanticen su cumplimiento en el mercado. La legislación a menudo tiene por objeto permitir a las dos partes cooperar para lograr los resultados deseados, por ejemplo en el entorno de trabajo, la protección contra la discriminación o cambios significativos en un lugar de trabajo, incluyendo recortes en la fuerza laboral.

En ausencia de una legislación general sobre salarios mínimos y de un sistema de declaración de convenios colectivos universalmente aplicable, Suecia no tiene una autoridad pública para garantizar que los empleadores aplican términos y condiciones decentes a sus trabajadores o que pagan los salarios acordados. Los interlocutores sociales tienen que desempeñar este papel. Sin embargo, en un caso, el Tribunal de Trabajo dijo que esto no es una cuestión de «interés general», sino más bien una expresión de interés que recae principalmente en la organización y en sus miembros. En materia de entorno de trabajo, horarios de trabajo y Protección contra la discriminación, hay autoridades públicas que garantizan el cumplimiento de la legislación cuando proceda. En el caso de la Protección contra la discriminación, sin embargo, el papel de la autoridad es subsidiario, en la medida en que sólo puede perseguir una discriminación de los derechos de los trabajadores en los tribunales cuando una organización de trabajadores no lo hace.

No existe una legislación general sobre las organizaciones sin ánimo de lucro. No se exige un registro a nivel estatal o similar para formar una organización de empleados o de empleadores y no existe un recurso legal para prohibir una organización sin ánimo de lucro como tal.

Regulación mediante convenios colectivos

La forma habitual de regular las condiciones del mercado laboral en Suecia es la celebración y la aplicación de los convenios colectivos. La legislación y la jurisprudencia garantizan que los empleadores puedan firmar Convenios colectivos por sí mismos o como miembros de organizaciones que celebren acuerdos, apliquen los términos y condiciones en el Acuerdo con todos los empleados, en la medida de lo posible. Los términos que se aplican en virtud del convenio colectivo predominante en el sector, en la práctica, se consideran normativas para los empleadores y los trabajadores que no están vinculados por convenio colectivo y que no han acordado términos y condiciones sobre un tema específico.

No existe la obligación de celebrar un convenio colectivo, ni siquiera si las partes están esencialmente de acuerdo sobre lo que debe aplicarse. El Acuerdo Industrial es un ejemplo de un convenio colectivo que contiene disposiciones sobre la forma en que las partes deben llegar a un Convenio colectivo sobre salarios y otros términos y condiciones en relación con la expiración de dicho acuerdo.

Si así se le solicita, una parte que haya celebrado un Acuerdo sobre los salarios y las condiciones generales debe presentar una copia de la misma a la Oficina Nacional de Mediación. La Oficina trata regularmente de reunir todos los convenios colectivos celebrados entre organizaciones y, de conformidad con las provisiones sobre el acceso del público a los documentos oficiales, hace los Acuerdos disponibles para todos. La Oficina estima que existen, aproximadamente, 670 acuerdos aplicables a nivel nacional celebrados por Organizaciones para todo un sector, y más de 70 000 empleadores que han celebrado acuerdos de aplicación.

Los términos y condiciones de los convenios colectivos individuales puede variar ampliamente. También hay una gran variación en la medida en que está permitido desviarse o complementar un acuerdo nacional mediante un convenio colectivo local u otro acuerdo entre las partes locales. No es raro que no haya disposiciones del convenio colectivo que establecen qué salario debe recibir un trabajador por realizar un trabajo en particular. De los más de 500 acuerdos de ámbito nacional concluidos en 2013, casi dos tercios contenían disposiciones sobre salarios mínimos o salarios preestablecidos.

Corresponde primordialmente a las organizaciones que son parte de un Acuerdo asegurar el cumplimiento del acuerdo alcanzado. Un trabajador individual o un empleador vinculado por un convenio colectivo pueden, sin embargo, ejercer los derechos que les confiere el acuerdo ante los Tribunales. Un trabajador que no es miembro de la organización que es parte del acuerdo no puede hacerlo. Una organización que es parte de un convenio colectivo tiene derecho a interponer una demanda en nombre de sus miembros para defender sus derechos en el marco del acuerdo, pero no puede presentar una acción por aquéllos que no son o nunca han sido miembros. Cualquier parte que infrinja un convenio colectivo es responsable de pagar no sólo la indemnización por los daños financieros causados, también por los daños generales por el incumplimiento de las obligaciones del acuerdo. Los daños por incumplimiento de un convenio colectivo deben, como regla, ser pagados incluso si la parte que ha violado el acuerdo hizo todo lo posible para cumplirlo. Una organización de empleados puede, a pesar del acuerdo colectivo, decidir emprender acciones industriales para obtener una compensación clara y debida por el trabajo realizado.

Representantes designados por la organización de empleados y empleados por el empleador pueden realizar controles de cumplimiento de términos y condiciones del convenio colectivo aplicable en un lugar de trabajo durante las horas de trabajo a cargo del empleador. En ciertas áreas hay, o por lo menos han existido, Convenios colectivos que contienen disposiciones sobre los honorarios a las Organizaciones de empleados para

el escrutinio de la aplicación de los convenios colectivos por parte de los empleadores. También hay Convenios colectivos que contienen diversos tipos de disposiciones para facilitar o facilitar los esfuerzos de control de las organizaciones de empleados sobre la aplicación del convenio colectivo por parte de los empleadores. No existen subvenciones gubernamentales para financiar los esfuerzos de las parte de un convenio colectivo para controlar la aplicación del acuerdo. Las propuestas destinadas a reforzar las posibilidades de Organizaciones de empleados para supervisar el cumplimiento, cuando esa organización no tiene ningún miembro trabajando para ese empleador han sido encargados por el Gobierno, para ser inmediatamente desechados cuando las organizaciones de mercado laboral acordaron una recomendación.

Acción industrial para conseguir acuerdos colectivos

La estrategia de evitar la intervención del gobierno central en la regulación de las condiciones del mercado laboral también se aplica a la acción industrial. Los interlocutores sociales tienen el derecho constitucional a emprender acciones industriales en el mercado de trabajo, a no ser que diga otra cosa la ley o un acuerdo. Hay pocas excepciones legales al derecho a emprender acciones industriales. La excepción más importante es la normativa que establece la obligación de mantener la paz industrial, que se pone en práctica cuando se concluye un convenio colectivo. Una organización que es parte de un convenio colectivo no puede, por ejemplo, tomar medidas en los litigios sobre el significado de un acuerdo, o para modificarlo. Una organización que es parte de un acuerdo puede, sin embargo, tomar medidas de simpatía en relación con la parte opuesta del Acuerdo. Se toman medidas de simpatía en apoyo a acción legal por sus propias demandas o por la acción de otra demanda por un convenio colectivo con otra parte.

Otra exención estatutaria del derecho a emprender acciones industriales significa que la acción industrial no puede ser tomada para concluir un Acuerdo colectivo con una empresa que no tiene empleados o en la que sólo el empresario y su familia están empleados. Aparte de estos, y los trabajadores desplazados, no existen prohibiciones estatutarias explícitas para iniciar una acción colectiva para lograr un convenio colectivo con un empleador que no sea parte en dicho acuerdo. Sin embargo, si un empleador sueco ya tiene un convenio colectivo está prohibido emprender acciones industriales para lograr otro Convenio colectivo que sustituyera a la aplicación de Acuerdo existente.

No hay, por lo tanto (de nuevo, sin tener en cuenta los trabajadores desplazados) requisitos legales para que la acción –que casi siempre daña intencionalmente a la parte opuesta- deba ser proporcionada en relación con lo que pretende o que la acción industrial adoptada por una

organización de empleados deba tener un objetivo sindical razonable. Se deja a la organización tomar medidas para decidir por sí misma lo que es proporcionado y razonable. Sin embargo, desde 1938, los agentes sociales del sector privado se han comprometido, mediante disposiciones de los Acuerdos colectivos que sobreviven a las rondas de negociación a respetar determinadas restricciones básicas al derecho a acción. Este convenio colectivo - conocido como el Acuerdo Saltsjöbaden - llevó al Gobierno a renunciar a la introducción de la legislación que restringiera la acción sindical. Aparte del sector del transporte marítimo, es inusual que los interlocutores sociales emprendan acciones para intentar influir en las condiciones del mercado de trabajo en el extranjero. La acción industrial suele tener como objetivo lograr la regulación de los términos y condiciones de empleo (por ejemplo, salarios) para los trabajadores a través de un convenio colectivo. Las posibilidades de que una organización de empleados emprenda una acción industrial puede suponerse que tiene un impacto en la disposición del empleador de alcanzar acuerdo de aplicación o en la de las organizaciones para celebrar acuerdos y también en el nivel de cobertura de los convenios colectivos y el bajo número de días laborables perdidos en conflictos.

Siempre es posible que el Gobierno paralice una acción industrial a través de legislación especial, como último recurso en caso de una acción industrial que tenga un efecto devastador sobre la sociedad, como ocurrió en 1971.

Sin perjuicio de la Ley de desplazamiento de trabajadores, depende de los interlocutores sociales a encontrar empleadores que no sean parte de los Acuerdos, sin asistencia directa del Gobierno, y tratar de hacer que se comprometan mediante los convenios colectivos. Naturalmente, las organizaciones pueden, como cualquier otra persona, hacer uso de la información que consta en los Registros públicos.

Las autoridades suelen aplicar un principio de neutralidad en caso de acción industrial. Una forma en que se expresa esto es la ley que restringe el apoyo social en caso de conflictos laborales (1969: 93). Los trabajadores en huelga o hayan sufrido cierre patronal en un conflicto laboral no reciben del Estado subsidio de desempleo o ayuda financiera para estudios, por ejemplo, sino que deben apoyarse por otros medios. Si esto se hace a través del apoyo a los ingresos municipales, el municipio puede exigir el reembolso de la cantidad en cuestión. Sin embargo, cualquier persona que reciba prestaciones de desempleo no lo perderá si rechaza una oferta de trabajo para un lugar en el que hay una acción legal en curso.

Si una organización de empleados que sea miembro de la Confederación Sindical toma acción industrial para que un empleador que no es parte en

un convenio colectivo acepte uno, la disputa generalmente termina con el compromiso del empleador (mediante su unión a una organización de empleadores) o liquidando sus operaciones.

La acción industrial y su notificación por parte de organizaciones de empleados para lograr un convenio colectivo con una empresa se han vuelto menos y menos comunes en los últimos 15 años. En 2013, se emprendieron acciones industriales contra siete empresas. En 2014, la notificación de acción para lograr un acuerdo colectivo se dio a 27 empresas, pero en la mayoría de los casos la acción nunca fue adoptada. Los sindicatos de la Confederación Sueca (LO) dieron aviso de acción industrial para lograr acuerdos con empresas con más frecuencia que los sindicatos de otras organizaciones paraguas.

Si se le solicita, el Tribunal Laboral puede tomar una interim position (posición temporal) sobre si la acción industrial existente o notificada es lícita. Las decisiones de la Corte son generalmente respetadas por los interlocutores sociales.

Existen algunas normas formales relativas a la notificación a la parte contraria y la Oficina Nacional de Mediación que se supone que deben seguirse en caso de acción sobre un convenio colectivo. Sin embargo, la acción industrial no es automáticamente ilegal si no se siguen estas reglas. Existen también normas relativas a la mediación y la posibilidad de que la Oficina Nacional de Mediación posponga la acción industrial.

Por regla general, cualquier parte que adopte una acción industrial es responsable de pagar no sólo la indemnización por los daños financieros que cause aquélla, sino también daños generales por incumplimiento de la Paz industrial. Los daños por los que un trabajador individual responde por participar en acciones ilegales estaban anteriormente limitados a un máximo de 200 coronas, pero la restricción fue retirada en 1992 y, por lo tanto, tal acción puede ser ahora más costosa para el trabajador individual

Las propuestas de la comisión de investigación

Una vez descrito el modelo sueco de mercado de trabajo y la normativa de la UE sobre trabajadores desplazados, la comisión elabora una serie de propuestas que envía al Parlamento. Las propuestas pretenden salvaguardar el modelo sueco de mercado laboral y es status de los acuerdos colectivos en situaciones que implican los trabajadores desplazados. Las propuestas, que la comisión considera compatibles con la legislación de la UE, son esencialmente

1. Un empleador debe, cuando así se le solicite, nombrar a un representante autorizado para negociar y concluir acuerdos colectivos;

Si así lo solicita una organización de trabajadores, el empleador debe, dentro de los diez días, nombrar a un representante que esté autorizado a negociar y celebrar convenios colectivos en nombre del empleador, y notificar a la organización que ha sido nombrado y de sus datos de contacto. La solicitud de la organización de empleados debe indicar que la organización desea concluir convenios colectivos, si la organización tiene miembros que trabajan para el empleador e incluir detalles de términos y condiciones mínimas en el sector en cuestión y datos de contacto de un representante que está autorizado a negociar y celebrar convenios colectivos en nombre de la organización.

Dentro de los siete días de la fecha límite para la designación, el representante del empleador debe ponerse en contacto con el representante de la organización de empleados y fijar la postura del empleador sobre la solicitud de convenios colectivos.

Si el empleador o su representante no cumplen con cualquiera de estas obligaciones, el empleador debe pagar daños y perjuicios a la organización de empleados que hizo la solicitud. Los daños incluyen compensación por las pérdidas sufridas y por la infracción cometida. Los daños pueden reducirse o cancelarse si es razonable hacerlo. En cuanto a la prescripción, la norma a aplicar Ley de Empleo (Co-determinación en el lugar de trabajo): Ley (580 1976)

2. La acción industrial está siempre permitida para alcanzar un acuerdo colectivo para los trabajadores desplazados que contenga los términos y condiciones mínimas de los convenios colectivos suecos aplicables según el sector;

Las regulaciones sobre la acción industrial en virtud de la *lex Laval* serán reemplazadas por un nuevo reglamento, que se aplica cuando una organización de empleados suecos desea tomar una acción reivindicativa contra un empleador con el objetivo de obtener la regulación de los términos y condiciones para los trabajadores desplazados a través de un convenio colectivo. Tal acción industrial sólo puede ser tomada si los términos y condiciones exigidas corresponden a los términos y condiciones mínimas, incluyendo salario mínimo, o, en el caso de la contratación de los trabajadores, los términos y condiciones, incluyendo salario, en el acuerdo sectorial aplicable⁸² y caen dentro del 'núcleo duro'⁸³ de la

⁸² Se trata de un convenio colectivo a nivel central que es generalmente aplicado en toda Suecia a los trabajadores correspondientes dentro del sector en cuestión

Directiva sobre desplazamiento de trabajadores. Se permite la acción industrial, independientemente de si los trabajadores desplazados ya tienen mejores condiciones y los términos y condiciones exigidos no podrán impedir la aplicación de los términos y condiciones que sean más favorables para los trabajadores.

Cualquier acción colectiva emprendida en contravención de esta disposición es ilegal bajo la Ley de empleo (Co-determinación en el lugar de trabajo 1976: 580). Sin embargo, esta prohibición de acciones industriales en los casos de los trabajadores desplazados se aplica sólo cuando el empleador que desplaza está establecido en el EEE o en Suiza, no en los casos de empleadores de terceros países.

Los convenios colectivos que regulan los términos y condiciones para los trabajadores desplazados tendrán consecuencias jurídicas especiales en relación a otros convenios colectivos. Sin embargo, las disposiciones a estos efectos son sólo para ser aplicado a los convenios colectivos celebrados después de la entrada en vigor.

Si se concluye un convenio colectivo para los trabajadores desplazados, cualquier acción industrial o aviso de tal acción, no implicará ninguna obligación por parte del empleador en relación con una organización de empleados, sus representantes sindicales o el público bajo cualquier legislación que no sea la Ley de desplazamiento de trabajadores. Ni se debe tomar un acuerdo de este tipo en cuenta al colectivo al aplicar las disposiciones del orden de selección para la terminación de contratos de los empleados debido a la escasez de trabajo (redundancia) o al derecho preferente para re-empleo de los artículos 22 y 25 de la Ley de protección del empleo (1982:80). Estas restricciones no aplican en el caso de terceros países.

Los términos y condiciones mínimas en un convenio colectivo para los trabajadores desplazados, ya sean voluntarios o siguiendo una acción industrial, también se aplican a los trabajadores que no son miembros de la organización de trabajadores que concluyó el acuerdo. En cuanto a los términos y condiciones mínimas, esto significa que un empleador que está obligado por un convenio colectivo para trabajadores desplazados no puede tomar medidas que entren en conflicto con el acuerdo con un trabajador desplazado que no está vinculada por el mismo. Por otra parte, tal trabajador tiene derecho a exigir estos términos y condiciones del empleador. Con respecto a los daños en el caso de incumplimiento de los términos y condiciones mínimas en un colectivo convenio para los trabajadores desplazados, limitaciones estatutarias y legales,

⁸³ Se define en el artículo 5 de la Ley de Trabajadores desplazados (1999:678) a través de referencias a otras leyes, como la del entorno laboral o la de horas de trabajo

procedimientos en casos de disputas, ... se aplica la Ley de Empleo (Co-determinación en el lugar de trabajo): Ley (580 1976)

Por otra parte, un convenio colectivo para trabajadores desplazados, firmado de forma voluntaria o después de la acción industrial, confiere poderes de supervisión a la organización de empleados firmante. Cualquier empleador que está obligado por un convenio colectivo para trabajadores desplazados debe, si así lo solicita la organización de empleados, presentar dentro de tres semanas documentación de todos los contratos de trabajo, especificaciones de salarios, tabla de tiempos y los certificados de los desembolsos de salarios necesarios para que pueda evaluar si el convenio colectivo ha sido seguido con respecto a los términos y condiciones mínimas. El empleador también está obligado, si así lo solicita la organización de empleados, a presentar dentro de tres semanas traducción al sueco, de la documentación en cuestión. Estas obligaciones aplican mientras el trabajador al que se refiere la documentación está desplazado en Suecia y durante cuatro meses después. Cualquier empleador que incumpla estas obligaciones debe pagar los daños a la Organización de los empleados por las pérdidas sufridas y por la infracción cometida. Los daños pueden reducirse o cancelarse si es razonable hacerlo.

Con respecto a qué términos y condiciones pueden ser exigidas a través de la acción industrial, la evaluación de la comisión es, en primer lugar, que debería ser posible considerar que exige el pago de las primas para el seguro de accidentes de trabajo o de vida que ofrecen compensación financiera para el empleado, o sus parientes supervivientes, en los que hay deficiencias en la seguridad, la salud o la higiene en el trabajo, bajo el artículo 3 (1) (e) de la Directiva del desplazamiento de trabajadores. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea aún no se ha pronunciado sobre si este es el caso. En segundo lugar, la comisión de investigación considera que el término 'salario mínimo' debería aclararse en la Ley de desplazamiento de Trabajadores, de tal manera que 'salario mínimo' se refiera al mínimo salarial en el convenio colectivo, sin deducciones a compensar por los gastos generados por el desplazamiento

3. Términos y condiciones predecibles para trabajadores desplazados.

Cuando una organización de trabajadores no lo ha hecho, o cuando haya razones para hacerlo, la Autoridad del Entorno Laboral analizará qué términos y condiciones en los convenios colectivos centrales pueden ser exigidas por la acción industrial bajo la Ley de desplazamiento de los trabajadores. La evaluación de la Autoridad no es vinculante, pero debe ser hecha pública