

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### SUECIA

#### REVISIÓN DEL DERECHO A LA ACCIÓN INDUSTRIAL<sup>2829</sup>

Un investigador especial va a considerar algunos cambios en el derecho de emprender acciones industriales (excepto acciones de simpatía y bloqueos de recuperación).<sup>30</sup>

Entre otros asuntos, el investigador va a analizar lo siguiente:

- Si es posible y conveniente limitar el derecho a emprender acciones colectivas para fines distintos a resolver los términos de un convenio colectivo.
- Si es posible y apropiado cambiar las reglas de la paz laboral en situaciones en las que un empleador que está obligado por un convenio colectivo sueco con un sindicato, es objeto de una acción industrial por otro sindicato de trabajadores.

También va a explorar distintas opciones sobre cómo se podría diseñar dicha regulación y facilitará propuestas sobre modificaciones constitucionales u otras medidas que se necesiten.

El investigador debe tener el modelo del mercado laboral sueco como punto de partida para sus consideraciones y propuestas. Durante la preparación de las propuestas, se debe tener especialmente en cuenta los compromisos internacionales de Suecia. La investigación debe ser presentada a más tardar el 31 de mayo de 2018.

#### Tommy Larsson nombrado para llevar a cabo la revisión del derecho de acción colectiva

El Gobierno nombró a *Tommy Larsson* investigador especial para la revisión del derecho de huelga y emprender acciones sindicales en el

<sup>28</sup> Página Web del Gobierno sueco. "Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. ID-nummer: Dir. 2017:70. 22.06.2017. <http://www.regeringen.se/rattsdokument/kommittedirektiv/2017/06/dir-201770/>

<sup>29</sup> Fuentes: Página Web del Gobierno sueco, Aftonbladet, Ministerio de Empleo, World Maritime News, Svenskt Näringsliv (Confederación de Empresas Suecas).

<sup>30</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 213, página 242, sobre el modelo sueco de convenios colectivos (a la luz de los trabajadores desplazados).

mercado laboral. Como se ha indicado, la revisión se realiza con el fin de salvaguardar el modelo del mercado laboral sueco.<sup>31</sup>

El gobierno dice que un derecho de acción colectiva de gran capacidad contribuye a garantizar un alto grado de cobertura de la negociación colectiva, que, a su vez, es necesaria para que funcione el modelo del mercado laboral sueco. Por lo tanto, el derecho al conflicto se mantendrá fuerte. Esto presupone la confianza mutua entre las partes y que asuman conjuntamente la responsabilidad de que el modelo funcione según lo previsto.

Una razón importante para que el empleador pacte un convenio colectivo, es la paz laboral que éste conlleva. En la mayoría de los casos, los empleadores que firmaron los convenios colectivos esperan estar protegidos de la acción industrial. Una situación en la que los empleadores estén en riesgo de acción industrial a pesar de que ya tienen un convenio colectivo puede poner en peligro la legitimidad del modelo del mercado laboral sueco<sup>32</sup>.

Por lo tanto, *Tommy Larsson* va a investigar si es posible y apropiado cambiar las reglas de la paz laboral en una situación en la que el empleador ya está obligado por un convenio colectivo o cuando el motivo para actuar, por parte de los trabajadores, no es más que para lograr un convenio colectivo. El derecho de tomar acciones de solidaridad, es decir, la acción industrial contra un empleador con el fin de apoyar un conflicto legal entre otras partes, no están cubiertos por este cometido de investigación.

*Tommy Larsson* asumió el cargo de investigador especial el 1 de julio 2017. *Tommy Larsson* es actualmente asesor especial en el Ministerio de Trabajo, en donde trabajó con temas relacionados con la responsabilidad empresarial. Él tiene un pasado como abogado laboral de la Asociación Sueca de Autoridades Locales y Regionales (SKL),<sup>33</sup> asistente de investigación en la investigación del caso Lex Laval<sup>34</sup> y secretario legal en el Tribunal de Trabajo.

<sup>31</sup> Página Web del Gobierno sueco. 22.06.2017. "Tommy Larsson leder översynen av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden".

<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/06/tommy-larsson-leder-oversynen-av-ratten-att-vidta-stridsatgarder-pa-arbetsmarknaden/>

<sup>32</sup>es la situación que se ha planteado con la descarga de contenedores en el puerto de Gotemburgo a lo largo de los últimos meses.

<sup>33</sup> Swedish Authorities of Local Authorities and Regions (SKL).

<https://skl.se/tjanster/englishpages.411.html>

<sup>34</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de diciembre de 2007. Laval un Partneri Ltd contra Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan y Svenska Elektrikerförbundet. Petición de decisión prejudicial: Arbetsdomstolen - Suecia.

Otras personas asignadas a la investigación son *Lars Gellner*, antes abogado laboral de la Confederación de Empresas Suecas<sup>35</sup>, y *Ronny Wenngren*, anterior negociador jefe de la Confederación de Electricistas<sup>36</sup>. Ambos tienen amplia experiencia del funcionamiento del modelo del mercado laboral sueco.

## Fondo

### Salvaguardar el modelo sueco

El motivo más importante de la investigación aparentemente es salvaguardar el modelo sueco, el mismo motivo que se utilizó en la investigación sobre la modificación de la normativa vinculada al desplazamiento de trabajadores extranjeros a Suecia y el caso *Lex Laval*, 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. Dicho trabajo ha servido para la aprobación de una nueva normativa que ha entrado en vigor el 1 de junio<sup>37</sup>.

La Ministra de Empleo, *Ylva Johansson*, desde siempre defiende y predica a favor del modelo sueco. Lo que ha tenido en cuenta, cuando ha designado a Larsson para hacer la investigación sobre el derecho a hacer acciones industriales a la luz del modelo sueco y, sobre todo, salvaguardar el modelo sueco.

Ylva Johansson ha dicho: "El modelo sueco, en el que las partes regulan las condiciones del mercado laboral, es, como su nombre indica, un fenómeno relativamente único. En todo el mundo, la mayoría de las condiciones del mercado laboral se regulan mediante leyes. A veces se oyen voces en Suecia afirmando que deberíamos seguir el mismo

---

Libre prestación de servicios - Directiva 96/71/CE - Desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción - Legislación nacional que fija las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), excepto las cuantías de salario mínimo - Convenio colectivo de la construcción cuyas cláusulas fijan condiciones más favorables o se refieren a otras materias - Posibilidad de las organizaciones sindicales de intentar obligar, mediante medidas de conflicto colectivo, a las empresas establecidas en otros Estados miembros a negociar caso por caso para determinar las cuantías de salario que deben abonarse a los trabajadores y a adherirse al convenio colectivo de la construcción. Asunto C-

341/05. <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-341/05>

<sup>35</sup> Svenskt Näringsliv. Confederation of Swedish Enterprise.

<https://www.svensktnaringsliv.se/>

<sup>36</sup> Elektrikerförbundet. <https://www.sef.se/>

<sup>37</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 213, página 242.

camino y permitir que los políticos decidan el nivel del salario mínimo, y otras condiciones laborales. Ése sería un camino desafortunado.

El mercado laboral actual está en cambio constante. Se crean nuevos productos y servicios, mientras otros desaparecen, todo ello a ritmo frenético. La economía y el crecimiento suecos se ven en grado sumo afectadas por las economías de otros países. Una de las principales ventajas competitivas de nuestro país es que, gracias a nuestro modelo, tenemos una gran capacidad de adaptación. Cuando otros países se ven obligados a recurrir a los legisladores para introducir cambios en las condiciones de los contratos laborales, nuestras partes pueden encontrar rápidamente soluciones a los nuevos retos. Probablemente tengamos uno de los mercados laborales más flexibles que es posible alcanzar, sin que la protección y la influencia de los asalariados se vea por ello afectada.

Sabemos que los acuerdos colectivos serán cruciales a la hora de enfrentarnos a los desafíos del futuro. Es por ello que estamos preparados a hacer lo que se deba hacer para asegurar su posición en el mercado laboral.”

Desde el departamento de Derecho y Entorno laboral del Ministerio de Empleo nos confirmaron lo siguiente, el 12 de julio de 2017: “En primer lugar, la investigación no está motivada para resolver la situación en el propio puerto de Gotemburgo<sup>38</sup> (incluso aunque la situación ha puesto de relieve la necesidad de una investigación).

El modelo sueco del mercado de trabajo ofrece a Suecia una fuerte capacidad de resistencia y ha contribuido a aumentar los salarios reales durante más de 20 años. Una de las principales motivaciones para la investigación, es que el gobierno quiere desarrollar el modelo de mercado de trabajo sueco para que pueda seguir sirviendo a Suecia en el futuro. Por lo tanto, el investigador investigará si no debería permitirse emprender acciones laborales cuando el propósito no sea otra cosa que establecer un reglamento de términos en los convenios colectivos y en los casos en que el empleador ya está obligado por un convenio colectivo”

### [El conflicto de los estibadores en Gotemburgo](#)

En breve se podría decir lo siguiente sobre el conflicto de los estibadores en Gotemburgo que ya lleva más de un año. La causa del conflicto es que los trabajadores en el puerto pertenecen a **dos**

---

<sup>38</sup> El conflicto largo de los estibadores de Gotemburgo. Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210, página 137.

**sindicatos diferentes** y los empleadores, *APM Terminals* en el puerto de Gotemburgo, **firmaron** un convenio colectivo **con uno de ellos**, el Sindicato Sueco de Trabajadores del Transporte<sup>39</sup> de la Confederación de Trabajadores de Suecia (con siglas LO)<sup>40</sup>.

El sindicato de los estibadores<sup>41</sup>, la Sección 4 del puerto, sin embargo, tiene el mayor número de miembros en el puerto de contenedores y requiere que el empleador también pacte un convenio colectivo y negocie con ellos, lo que APM se niega sistemáticamente indicando que no se puede tener dos convenios colectivo según el derecho laboral y la costumbre suecos.<sup>42</sup>

El 19 de mayo de 2017, el sindicato de los estibadores, mostró un juicio anterior del Tribunal de Trabajo, que demuestra que sin duda es posible firmar acuerdos con dos sindicatos en un lugar de trabajo. APM quiere que sus abogados analicen el asunto.

“La Sección 4 del puerto” del sindicato de los estibadores en Gotemburgo, piensa que se están socavando los derechos sindicales de los estibadores en el puerto mientras que la empresa APM quiere obtener, que el mismo sindicato de los estibadores se comprometa a la obligación de paz industrial. Algo con lo que no está de acuerdo la históricamente “militante” Sección 4 del puerto. Además de la cuestión fundamental, las partes no están de acuerdo en un montón de otras cuestiones (ver el informe mensual anterior).<sup>43</sup>

### La mediación entre los estibadores suecos y APMT en Gotemburgo terminó sin resultado

La última ronda de mediación entre el sindicato de los estibadores, la sección 4, y los terminales de APM de Gotemburgo se terminó después de que el último intento de llegar a un acuerdo sobre una negociación colectiva fracasó el 6 de julio 2017.<sup>44</sup>

<sup>39</sup> Swedish Transport Workers Union (STWU). <http://www.transport.se/>

<sup>40</sup> Swedish Trade Union Confederation (LO). <http://www.lo.se/english/startpage>

<sup>41</sup> Swedish Dockworkers' Union (SDU). Section 4 in the harbour. “Hamn 4:an”. <http://hamn.nu/avd/hamn>

<sup>42</sup> Expressen. 19.05.2017. <http://www.expressen.se/qt/hamnkonlikten-utokas-har-mote-infor-lockout/>

<sup>43</sup> El conflicto largo de los estibadores de Gotemburgo. Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 210 página 137.

<sup>44</sup> World Maritime News. 06.07.2017. <http://worldmaritimeneeds.com/archives/224500/swedish-dockworkers-apmt-gothenburg-mediation-ends-without-result/>

El sindicato de los estibadores dijo, que había propuesto el 4 de julio, que las partes firmaran un convenio colectivo basado en una oferta de mediación previamente propuesta como una solución temporal, "*para tratar de normalizar las relaciones y trabajar hacia una solución sostenible en las negociaciones de acuerdo hacia adelante*". Las condiciones fueron, que el acuerdo sería corto y claro. Sin embargo, APM Terminals rechazó la oferta, informó el sindicato, agregando que, según los mediadores nombrados por el gobierno, la compañía no estaba interesada en un acuerdo corto.

Tras los últimos acontecimientos, los mediadores anunciaron que no había condiciones previas para una conciliación entre las dos partes en la materia, poniendo el fin a la ronda de mediación que se inició el 16 de junio.

En junio, APM Terminals preavisó la terminación a 160 empleados, de un total de 450 empleados, debido a "*una fuerte caída en los volúmenes durante el año pasado*". Sin embargo, a principios de este mes (julio), el sindicato dijo que no había nueva información sobre el reciente anuncio de APM Terminals de que la compañía despediría a 160 trabajadores portuarios en Gotemburgo.

*"El sindicato sueco de estibadores (SDU, por sus siglas en inglés), que organiza alrededor del 85% de los estibadores en la terminal de contenedores, todavía no puede participar en las conversaciones de despedida y actualmente carece de conocimiento sobre las negociaciones en curso entre APMT y el sindicato minoritario de los trabajadores de transporte (STWU)",* agregó el sindicato de los estibadores.

En mayo de este año, la APMT impuso un bloqueo parcial que estuvo en vigor desde las 16.00 horas (16.00 horas) del 19 de mayo hasta la medianoche del 30 de junio. Según el sindicato, la acción laboral del empleador significó que los estibadores quedaron fuera del puerto sin remuneración y que el terminal fue cerrado entre las 16.00 y las 07.00 todos los días de la semana durante dicho período, con lo que se produjo la pérdida de 371 horas. APMT había justificado la medida diciendo que, después de 14 bloqueos y nueve días de huelga por parte del sindicato de los estibadores (SDU) durante el año pasado, la compañía necesitaba una manera de garantizar un servicio confiable.

[Los empleadores están a favor de una investigación sobre las reglas de conflicto](#)

Tanto la Confederación de las Empresas suecas, como los empresarios, los autónomos y las Pymes se han quejado del conflicto de los

estibadores durante el año que ha pasado. Hasta la portavoz de los moderados en asuntos de la política del mercado laboral considera que el conflicto es "peligroso para la sociedad". Desde hace un año están instando al Gobierno a modificar las reglas de conflicto.

La situación en el puerto de Gotemburgo, parece estar detrás del nombramiento del investigador para revisar las normas de conflicto actuales. *Peter Jeppsson*, vicepresidente de la Confederación de empresas, está satisfecho con la declaración del gobierno.<sup>45</sup> *"No es razonable que un sindicato separatista pueda actuar en contra de una empresa, que tiene un convenio colectivo aplicable a todos sus empleados. Es hora de poner fin a los abusos de las normas de conflicto a las que se dedica el sindicato de estibadores sistemáticamente"*.

De acuerdo con *Ylva Johansson*, la situación en Gotemburgo es un ejemplo que muestra, que el modelo sueco no funciona según lo previsto. En un artículo en el *Göteborgs Posten*, el 22 de junio de 2017, escribe que existe el riesgo de que la confianza (en el modelo sueco) sea erosionada. Ella observa que la razón más pesada por la cual los empleadores firman los convenios colectivos es conseguir la paz laboral. Si los empleadores corren el riesgo de ser víctimas de la acción industrial, a pesar de que existe un convenio colectivo, *"se compromete el modelo de mercado laboral sueco"*, según la ministra de empleo.

*Ylva Johansson* espera que la legislación entre en vigor dentro de un año. Mientras que *Peter Jeppsson* opina que "es importante poner plazos lo más ajustados posibles. La situación en el puerto es aguda".

---

<sup>45</sup> Confederación de empresas suecas. Svenskt Näringsliv.  
[https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/arbetsgivare-positiva-till-utredning-om-konfliktregler\\_679604.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/arbetsgivare-positiva-till-utredning-om-konfliktregler_679604.html)