

20
25

INFORME
FINAL

STRONGER HOSPITALITY:

Fortalecer la Capacidad
Sindical para un Diálogo
Social Próspero



ÍNDICE

Resume ejecutivo	4
1. Introducción	6
Objetivos.....	6
Estructura del Informe.....	7
Metodología.....	7
2. El sector de la hostelería en la UE: contexto	9
Características del sector y de su mano de obra	9
Características claves del diálogo social.....	12
3. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Chipre	16
Densidad sindical.....	16
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	17
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	18
4. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en la República Checa	19
Densidad sindical.....	19
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	20
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	20
5. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Estonia	23
Densidad sindical.....	23
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	24
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	24
6. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Grecia	26
Densidad sindical.....	26
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	26
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	28
7. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Letonia	30
Densidad sindical.....	30
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	30
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	31

8. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Malta.....	32
Densidad sindical.....	32
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	32
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	33
9. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Malta.....	34
Densidad sindical.....	34
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	35
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	35
10. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en los Países Bajos	37
Densidad sindical.....	37
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	38
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	38
11. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Portugal.....	41
Densidad sindical.....	41
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	41
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	42
12. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Rumanía.....	44
Densidad sindical.....	44
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	44
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	45
13. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Eslovaquia	47
Densidad sindical.....	47
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	47
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	48
14. Sindicatos, diálogo social y negociación colectiva en Eslovenia	51
Densidad sindical.....	51
Estructura y cobertura de la negociación colectiva.....	52
Poniendo el foco en el sector de la hostelería.....	52
15. ¿Por qué es necesario el diálogo social y la negociación colectiva en la hostelería?: Principales hallazgos y reflexiones transnacionales.....	55
16. Comentarios de conclusión.....	63
Fuentes.....	66

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Informe ofrece una visión detallada de los principales hallazgos de la fase de investigación del proyecto Stronger Hospitality ('Por una hostelería más fuerte'). Coordinado por la EFFAT y financiado por la Unión Europea, este proyecto analiza el estado actual de las relaciones laborales y del diálogo social en el sector del turismo hotelero europeo, centrándose en doce Estados miembros de la UE. La investigación ha sido llevada a cabo por ADAPT y CELSI, en calidad de expertos externos del proyecto.

Este documento presenta un análisis comparativo basado en una amplia investigación documental y en entrevistas especializadas con sindicalistas e investigadores, así como en múltiples eventos participativos, incluyendo mapeos nacionales, seminarios web y dos talleres organizados en Praga (en abril de 2024) y Chipre (en abril de 2025), así como una conferencia final celebrada en Valencia (en noviembre de 2024), coincidiendo con el congreso de la EFFAT. Su objetivo consiste en ayudar a los sindicatos a comprender y gestionar mejor los retos estructurales y las estrategias emergentes en el sector.

El presente Informe consta de 16 capítulos. El capítulo 2 gira en torno a una visión general de las principales características del sector de la hostelería en la Unión Europea, proporci-

nando información relativa a la composición sociodemográfica de su mano de obra y a las características del diálogo social sectorial a escala europea y nacional.

Del capítulo 3 al 14 se explora la situación de los escenarios de diálogo social —prestando especial atención al sector de la hostelería— en los países objetivos del proyecto Stronger Hospitality, ofreciendo una visión general de sus principales actores y analizando a continuación los datos de densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva a escala nacional. El capítulo 15 resume las principales conclusiones de las secciones anteriores y brinda una visión comparativa de los sindicatos y las organizaciones patronales activas en el sector de la hostelería, así como de las iniciativas sindicales y los retos para la negociación. Ofrece además también datos adicionales seleccionados sobre las características claves del diálogo social y de la negociación colectiva en el sector de la hostelería de países que no están incluidos en este proyecto Stronger Hospitality.

Por último, el capítulo 16 brinda algunas observaciones finales sobre las principales tendencias relativas al diálogo social y a la negociación colectiva en el sector de la hostelería de los doce países de la UE analizados.

Este análisis saca a la luz persistentes limitaciones estructurales —como una baja densidad sindical, una representación patronal fragmentada y unas negociaciones colectivas con limitada cobertura—, especialmen-

¹Cyprus, Estonia, Lithuania, Netherlands, Romania, Slovakia, Slovenia, Czech Republic, Greece, Latvia, Malta, and Portugal.

te en el sur y el este de Europa. Sin embargo, también identifica áreas prometedoras de innovación, incluyendo el uso de herramientas digitales para llegar a trabajadores jóvenes y migrantes, estrategias de capacitación basadas en la formación y formas emergentes de cooperación implicando a autoridades municipales y actores de la sociedad civil.

Una de las lecciones claves del proyecto es la importancia del intercambio y la coordinación transnacionales. El proyecto ha abierto espacios para el aprendizaje entre iguales en los que sindicalistas de diversas nacionalidades han podido observar y adaptar prácticas procedentes de otros contextos.

Por último, este Informe destaca la relevancia política de la Directiva (UE) 2022/2042 sobre unos salarios mínimos adecuados, que se presenta como un potencial facilitador para revitalizar la negociación colectiva en sectores poco regulados como la hostelería. En este contexto, el papel de la EFFAT y de otras federaciones sindicales europeas es crucial, no solo para facilitar la cooperación transfronteriza, sino también para ayudar a los afiliados nacionales a afrontar los retos comunes con herramientas y estrategias colectivas.

INTRODUCCIÓN

1

OBJETIVOS

El objetivo de este Informe consiste en ilustrar los hallazgos de investigación del proyecto Stronger Hospitality (Building trade union capacity in hospitality and tourism to enable a stronger sectoral social dialogue - n° 101102331; 'Cómo fortalecer la capacidad sindical en hostelería y turismo para posibilitar un diálogo sectorial más sólido'), coordinado por la Federación Europea de Sindicatos de los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT, siglas en inglés) y financiado por la Unión Europea, con el fin de fortalecer el diálogo social en el sector del turismo hotelero y de reforzar la capacidad de los sindicatos del mismo de abordar los diversos retos a los que se enfrenta. La EFFAT cuenta con el apoyo externo especializado de la Association for International and Comparative Studies in Labour and Industrial Relations (ADAPT; 'Asociación de estudios internacionales y comparativos en relaciones labores e industriales') y del Central European Labour Studies Institute (CELSI; 'Instituto de estudios laborales centroeuropeos'), que están participando en las fases de investigación y desarrollo de capacidades del proyecto Stronger Hospitality.

El fundamento de este proyecto consiste en abordar algunas de las causas profundas de la prevalencia de formas atípicas de empleo y de bajos

salarios en el sector del turismo hotelero en toda Europa, que están provocando una grave escasez de mano de obra, como ciertas características estructurales del sector (p. ej., la estacionalidad de la mayoría de sus actividades), pero también unos diálogos sociales y negociaciones colectivas sectoriales débiles o inexistentes, y una baja afiliación sindical.

La investigación —tanto en lo que respecta a la fase de investigación documental como a la investigación empírica original, llevada a cabo entre 2024 y 2025— se ha centrado por lo tanto en ofrecer una visión panorámica de las principales características del diálogo social en el sector de la hostelería a escala europea y nacional, con el fin de comprender sus peculiaridades y la mejor manera de afrontar los retos relacionados con ellas. Entrando a mayor detalle, los objetivos específicos de la investigación conllevan:

- mapear las organizaciones sindicales;
- recopilar datos relativos a la densidad sindical;
- recopilar datos sobre la afiliación sindical de los trabajadores jóvenes;
- mostrar una visión integral del diálogo social sectorial y de la negociación colectiva;

- verificar la cobertura de los convenios colectivos (a nivel sectorial y de empresa).
- identificar los principales retos relacionados con la organización de actividades sindicales (especialmente con la participación de trabajadores jóvenes), la gestión del diálogo social y la estipulación de convenios colectivos en el sector de la hostelería.

ESTRUCTURA DEL INFORME

El presente Informe consta de 16 capítulos. El capítulo 2 gira en torno a en una visión general de las principales características del sector de la hostelería en la Unión Europea, proporcionando información relativa a la composición sociodemográfica de su mano de obra y a las características del diálogo social sectorial a escala europea y nacional. Ambos temas han sido abordados mediante la recopilación y el análisis de datos facilitados por instituciones de investigación de ámbito europeo (p. ej., Eurofound y Eurostat).

Del capítulo 3 al 14 se explora la situación de los escenarios de diálogo social en doce diferentes Estados miembros de la Unión Europea, correspondientes a los países objetivos del proyecto Stronger Hospitality (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Malta, Letonia, Lituania, Países Bajos, Portugal, República Checa y Rumanía.), ofreciendo una visión general de sus principales actores y analizando a continuación los

datos de densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva a nivel nacional. Cada capítulo se completa entonces con un breve análisis del diálogo social en el sector de la hostelería, que cubre los mismos temas, en función de la disponibilidad de datos. El capítulo 15 ofrece además también datos adicionales seleccionados sobre las características claves del diálogo social y de la negociación colectiva en el sector de la hostelería de países que, aunque no están incluidos en este proyecto Stronger Hospitality, pueden servir de ejemplos significativos para otros Estados miembros de la UE. Este capítulo también resume las principales conclusiones de las secciones anteriores y brinda una visión comparativa de los sindicatos y las organizaciones patronales activas en el sector de la hostelería, así como de las iniciativas sindicales y los retos para la negociación. Por último, el capítulo 16 ofrece observaciones finales sobre las principales tendencias relativas al diálogo social en el sector de la hostelería de los doce países de la UE analizados.

METODOLOGÍA

El presente Informe se basa en datos recogidos mediante tanto investigación documental como de campo.

La investigación documental ha consistido en el análisis de artículos académicos y literatura gris relacionada con el diálogo social intersectorial y sectorial en la UE, así como a nivel nacional; la investigación de campo, en cambio, se ha basado en doce entrevistas semiestructuradas (reali-

zadas por la EFFAT, CELSI y ADAPT, tanto presenciales como en línea) con sindicalistas de nivel sectorial activos en la hostelería; sus resultados han sido integrados a la información recogida mediante la investigación documental. Además, los hallazgos de la investigación se han enriquecido con las aportaciones recopiladas durante los seminarios web en línea y los talleres y eventos presenciales (República Checa, España y Chipre) realizados entre enero de 2024 y abril de 2025.

En términos de cobertura geográfica, el Informe toma en consideración 12 Estados miembros de la Unión Europea (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Malta, Letonia, Lituania, Países Bajos, Portugal, República Checa y Rumanía) y también aporta datos relevantes con respecto al contexto a escala europea.

EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN LA UE: CONTEXTO

2

Características del sector y de su mano de obra

Según datos de la OIT, el turismo hotelero es uno de los sectores económicos más dinámicos y con mayor desarrollo a escala global, representando casi el 10 % del producto interior bruto (PIB) mundial. También supone una importante fuente de empleo: en 2015, la hostelería y el turismo generaron más de 284 millones de puestos de trabajo (directos e indirectos), cifra que se espera que aumente a 370 millones en 2026 (OIT, 2017).

En lo que respecta al contexto europeo, el sector HORECA (Hoteles, REstaurantes y CAFeterías) —un componente clave de la industria turística— está aportando un 2,5 % del valor añadido bruto de la economía de la UE (ELA, 2024). En cuanto a puestos de trabajo, en 2023 el sector HORECA representaba el 4,7 % del empleo total de la UE en la franja de edad 12-64 años (suponiendo además 9,3 millones de trabajadores de los 10,4 millones del sector turístico), con un 75 % de los mismos empleados en el subsector de restauración y un 25 % en servicios de alojamiento (ELA, 2024).

HORECA debe por lo tanto considerarse un sector estratégico para la economía de la Unión Europea en su conjunto y para cada uno de sus Estados miembros. Esto es especialmente cierto para los países mediterráneos, donde este sector tiene mayor presencia que en los países del norte y del este: por ejemplo, el 9,1 % de los trabajadores griegos trabajan en hostelería, mientras que solo el 2,4 % de los trabajadores polacos trabaja en este sector (ELA, 2024).

En cuanto a la demografía empresarial, cabe señalar que, en 2022, el 6,1 % de las empresas de la UE (1,9 millones) se dedicaban primordialmente a servicios de alojamiento y restauración.

El tamaño de estas empresas es generalmente pequeño: el 89 % del número total de empresas de HORECA pueden considerarse microempresas (es decir, con menos de 10 trabajadores) y emplean al 60 % de los trabajadores del sector en la UE (ELA, 2024). Los datos previos a la pandemia de COVID-19 también muestran que, históricamente, el sector HORECA ha experimentado tasas de creación y desaparición de empresas superiores a la media y, concretamente, que la tasa de creación de empresas de HORECA su-

peraba la media nacional en todas las principales economías de la UE (ELA, 2024).

Según las autoridades de inspección, en algunos países las empresas HORECA forman parte de cadenas de suministro complejas, subcontratando algunas de sus actividades mediante empresas organizadas en consorcios, cooperativas o asociaciones temporales: esto puede conducir a protecciones laborales y sociales divergentes para trabajadores de la misma cadena de valor, planteando pues problemas para su aplicación por parte de las autoridades laborales (ELA, 2024).

En cuanto a las características de la mano de obra en el sector de la hostelería, los datos de Eurostat muestran cómo, de acuerdo con las tendencias globales (OIT, 2017), una amplia porción de la misma está constituida por trabajadores jóvenes, trabajadores de origen migrante y trabajadores poco cualificados. En concreto, comparándolo con el resto de la economía europea, el sector de la hostelería se caracteriza por tener aproximadamente el doble de trabajadores migrantes (20,5 % frente a 9,6 %, gran parte de los cuales son nacionales de terceros países —TCN, siglas en inglés—), y más del doble de trabajadores jóvenes (23,7 % frente a 10,7 %). El sector HORECA emplea además casi el doble de trabajadores con bajo nivel educativo (30 % frente al 16 %), en relación con el conjunto de la economía de la UE (Müller, Zwysen, 2024), pero también se caracteriza por el fenómeno de la sobrecualificación: de hecho, en 2023 la tasa de sobre-

cualificación en los servicios de alojamiento y restauración alcanzó el 68 %, frente a una media del 22 % en el conjunto de sectores de la UE (ELA, 2024).

Por último, la proporción de empleo femenino en la hostelería también es superior a la proporción global en la economía europea (55 % frente a 48 %, respectivamente), si bien esta peculiaridad es menos pronunciada que otras características (Müller, Zwysen, 2024).

Aunque HORECA fue uno de los sectores económicos de la UE que hizo gala de una mayor resiliencia tras la crisis de 2008-2010, se ha visto duramente afectado por la pandemia de COVID-19: entre 2019 y 2021, su empleo cayó un 16,6 % en la UE, con el cierre forzoso de numerosos restaurantes, bares y cafeterías, y una baja actividad turística en general (ELA, 2024). Por ello, una parte de la mano de obra HORECA se reorientó a otros sectores de la economía, y muchos de estos trabajadores no volvieron al sector tras el levantamiento de las restricciones relacionadas con la pandemia (ELA, 2024).

Por lo tanto, muchos retos a los que se enfrenta actualmente este sector en numerosos países de la UE están relacionados con una importante escasez de mano de obra: de hecho, la tasa de puestos vacantes en las actividades de alojamiento y servicios de restauración está aumentando, con una media del 3,3 % en la EU-27, y picos del 4,9 % en Eslovenia y del 4,8 % en Chipre (Eurostat, 2021).

Esto constituye una cuestión especialmente relevante, en primer lugar, porque el sector de la hostelería es especialmente intensivo en cuanto a mano de obra, siendo por lo tanto uno de los principales sectores generadores de empleo. En segundo lugar, se estima que, en la UE-27, el empleo en este sector va a crecer una media del 11,6 % entre 2022 y 2035, con 23 Estados miembros interesados en aumentar la disponibilidad de mano de obra (Cedefop Skills Intelligence, 2020).

A lo largo de los últimos años, la mano de obra migrante ha contribuido a colmar las lagunas recurrentes de demanda que la mano de obra nacional no era capaz de satisfacer, empleándose a menudo en las denominadas “ocupaciones deficitarias”, como cocineros y camareros (EURES, 2023). No obstante, a día de hoy la inmigración no es suficiente para superar el actual problema de escasez de mano de obra, que podría agravarse aún más con las transiciones ecológicas y digitales (ELA, 2024).

Según los actores implicados relevantes, una de las razones del escaso atractivo del sector de la hostelería son sus precarias condiciones laborales y económicas (EFFAT, 2022).

Por ejemplo, los resultados de la Encuesta de Población Activa de Eurostat de 2020 muestran que, en el sector de la hostelería, la proporción de trabajadores con salarios bajos (es decir, situados en los cuatro deciles más bajos de la escala de ingresos) suponía el 74,2 %, frente a una media global del 40 % en la UE. De

hecho, los ingresos medios por hora en los servicios de alojamiento y restauración en la UE (14,10 euros) están muy por debajo de la media de la economía de la UE en su conjunto (22,80 euros). Esto se debe en parte a la falta de empleos de alta cualificación en el sector (ELA, 2022).

El sector de la hostelería también se caracteriza por tener más del doble de contratos temporales (de menos de un año: 15 % frente al 6,5 % de media en la UE) y de jornadas a tiempo parcial (de menos de 20 horas: 19 % frente al 8,3 %) (Müller, Zwysen, 2024), además de tener una proporción superior a la media (26,7 % frente a 16,3 %) de trabajadores que declaran trabajar por lo menos 45 horas semanales (ELA, 2024).

Esto es debido, por supuesto, en parte a las características de las actividades económicas desarrolladas en la hostelería —que destacan por un alto grado de estacionalidad, importantes picos de consumo y demanda de servicios disponibles las 24 horas— pero confirma el punto anteriormente comentado: en términos generales, algunas características claves del empleo en este sector son menos ventajosas que en otros sectores de la economía. Esto se ve confirmado además por los datos incluidos en la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS, siglas en inglés) de 2015, que revela que la calidad del empleo en el sector de los servicios de alojamiento y restauración es peor que en el resto de sectores (Williams, Horodnic, 2020), especialmente en términos salariales, de carrera profesional, calidad intrínse-

ca del empleo, calidad del tiempo de trabajo, intensidad del trabajo, e irregularidades y/o violaciones de la legislación laboral (ELA, 2024).

Cabe también señalar que, según un estudio a escala europea, el trabajo no declarado es una característica muy relevante del sector de la hostelería: el 14 % de los trabajadores del sector de servicios de alojamiento y restauración desempeñan un empleo no registrado (en comparación con el 5 % de la mano de obra total de la UE), y el 12 % de todo el empleo no registrado de la UE se concentra en este sector (Williams, Horodnic, 2020). Esto se debe en parte a los retos a los que se enfrentan las autoridades competentes a la hora de actuar en el sector HORECA, que están relacionados con sus características y limitaciones, como el alcance de su mandato y la escasez de recursos, la alta movilidad de los trabajadores del sector, que a menudo dudan en denunciar las infracciones por miedo a represalias, la desconfianza hacia las autoridades públicas, la insuficiente concienciación jurídica, la escasa afiliación sindical y falta de redes de apoyo, y las características únicas del sector, como sus horarios operativos tan variables, que dificultan la programación de las inspecciones y la verificación de la fiabilidad de los registros de horas de trabajo, así como su creciente dependencia de la externalización y la complejidad de las cadenas de subcontratación, que complican el seguimiento de las relaciones laborales y la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social. (ELA, 2024).

Características claves del diálogo social

Densidad sindical

Las características del sector HORECA (alta rotación de trabajadores, empleos estacionales, alta prevalencia de pequeñas empresas), de su mano de obra (prevalencia de trabajadores vulnerables) y de las condiciones de trabajo desfavorables, señaladas en el párrafo anterior, juegan un papel importante a la hora de obstaculizar la sindicación en el sector de la hostelería (OIT, 2017). Según un estudio de Eurofound de 2012, en la mayoría de los Estados miembros de la UE la densidad sindical en este sector apenas alcanza el 15 % de los trabajadores, lo que parece ser relativamente bajo si se compara con la media europea general del 23 % (Eurofound, 2012).

Esto es también el resultado de una importante fragmentación sindical: de los 25 países de la UE en los que existen sindicatos de hostelería, en 8 conviven más de 2 sindicatos. También hay que señalar que la mayoría de los sindicatos sectoriales nacionales cubren todas las actividades, categorías y regiones del sector HORECA, así como actividades más allá del mismo. Pese a lo cual, el panorama de los sindicatos parece estar menos fragmentado que el de las organizaciones patronales: por el lado de los empleadores, hay 12 países en los que el estudio observa más de 2 organizaciones patronales (Eurofound, 2018).

La baja densidad sindical en el sec-

tor de la hostelería también puede estar motivada por el alto porcentaje de microempresas (véase el párrafo previo).

Negociación colectiva y cobertura de la negociación

Tanto la fragmentación de los interlocutores sociales como el pequeño tamaño medio de las empresas influyen significativamente en la cobertura de la negociación colectiva en el sector, es decir: el número total de empleados cubiertos por dicha negociación colectiva en relación con el número total de empleados de un determinado segmento de la economía (Traxler et al., 2001).

Sin embargo, esta cobertura de la negociación colectiva en el sector HORECA también parece estar relacionada con las diversas estructuras de negociación colectiva en los diferentes países de la UE-27. Según un estudio de Eurofound de 2018, en la UE-27 hay 13 sindicatos que solo participan en negociaciones con empleadores únicos (24 %), 15 sindicatos que participan exclusivamente negociaciones con múltiples empleadores (27 %) y 27 que participan tanto en negociaciones con un empleador único como con múltiples empleadores (49 %). Solo 8 países de los 27 de la Unión Europea registran una cobertura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería superior al 80 % (es decir, el porcentaje identificado por la Directiva UE sobre unos salarios mínimos adecuados para proteger a los trabajadores frente a salarios insuficientes): esta cobertura se al-

canza mayoritariamente en países con sistemas establecidos de negociación con múltiples empleadores y en aquellos cuya legislación laboral prevé mecanismos y prácticas de extensión o equivalentes funcionales (p. ej., Italia y Austria). En contraste con los 8 Estados miembros de la UE-27 que ya cumplen con una cobertura de negociación adecuada, 11 Estados miembros se caracterizan por una cobertura de negociación colectiva inferior al 35 %. En 6 de esos 11 países, la práctica de la negociación colectiva se limita exclusivamente a un nivel de empresa (Eurofound, 2018).

Las dificultades relacionadas con la cobertura de la negociación colectiva en el sector HORECA están agravando aún más los retos a nivel nacional para alcanzar una adecuada cobertura de negociación. En concreto, en el sector HORECA dicha cobertura se mantiene escasa varias razones, incluyendo las siguientes (ELA, 2024):

- Desconocimiento —especialmente entre los trabajadores migrantes— de la existencia de la negociación colectiva como herramienta de regulación de las condiciones de trabajo.
- Infrarrepresentación de los trabajadores HORECA en los sindicatos.
- Exclusión de los miembros no sindicados de los beneficios de la negociación colectiva.
- Escasa organización por parte de los empleadores: baja afiliación a las organizaciones patro-

nales.

- Prácticas de dumping contractual.

También es necesario subrayar que la mayoría de los sindicatos nacionales de los distintos Estados miembros operan simultáneamente en la hostelería y en otros sectores (p. ej., en la industria alimentaria y en el conjunto de la actividad turística). Consecuentemente, las estipulaciones de los convenios colectivos a menudo abarcan más allá de las necesidades específicas de la hostelería (Eurofound, 2018).

Los convenios colectivos del sector HORECA suelen abordar varias cuestiones, como los salarios, la jornada laboral, el trabajo nocturno, el trabajo durante los fines de semana y los festivos, las horas extraordinarias, el alojamiento y transporte, la formación, el despido (incluida la indemnización por despido) y los acuerdos de flexibilidad laboral. Estos convenios colectivos son aplicados independientemente de la nacionalidad de los trabajadores y rara vez contienen disposiciones únicamente aplicables a los trabajadores móviles (ELA, 2024).

Participación política

En cuanto a la participación de los interlocutores sociales sectoriales HORECA en las políticas públicas, la investigación de Eurofound muestra que las organizaciones patronales perciben que los Gobiernos les consultan con más frecuencia sobre cuestiones específicas del

sector que sus contrapartes sindicales. Sin embargo, en 17 de los 27 Estados miembros de la UE existen organismos sectoriales bipartitos o tripartitos en los que participan los interlocutores sociales para abordar diversas cuestiones (p. ej., protección social, educación, formación, salud y seguridad, etc.) (Eurofound, 2018). EU-level social dialogue in the hospitality sector

El diálogo social a escala de la UE en el sector de hostelería

En lo que respecta a los actores del diálogo social en la hostelería a escala de la UE, el interlocutor social por parte de los trabajadores es la Federación Europea de Sindicatos de los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT). La EFFAT, que es una organización autónoma afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), representa a más de 25 millones de trabajadores de los sectores de la alimentación, la agricultura y el turismo, y cuenta con 120 sindicatos nacionales afiliados, ubicados en 40 países europeos. Por parte de la patronal, la organización a escala europea es la HOTREC, asociación europea que representa a hoteles, restaurantes, bares y cafés, y establecimientos similares en la UE, englobando a 44 organizaciones nacionales en 30 países. La EFFAT y la HOTREC participan en el Comité de Diálogo Social Europeo para el sector de la hostelería y la restauración.

Desde su creación formal en 1999, el comité europeo de diálogo social sectorial de HORECA se ha esforza-

do por influir en las políticas de la Unión Europea mediante una serie de declaraciones conjuntas, comunicados y recomendaciones sobre asuntos urgentes relacionados con el sector, como el fomento del empleo de los trabajadores jóvenes, el trabajo no declarado, la formación y el desarrollo de competencias, etc. La declaración conjunta más reciente se refiere a la necesidad de superación de la escasez de mano de obra y de cualificación en el sector de la hostelería mediante el diálogo social y la negociación colectiva (EFFAT, HOTREC, 2024).

El sector de la hostelería en la UE en pocas palabras

Resumiendo, en esta sección hemos mostrado que el sector de la hostelería y el turismo es un motor económico europeo clave. En la UE, el sector HORECA (Hóteles, Restaurantes y Cafeterías) desempeña un papel estratégico en términos económicos y de empleo, especialmente en los Estados miembros del sur, representando el 4,7 % del empleo total en 2023. Caracterizado por una alta prevalencia de microempresas y una proporción significativa de trabajadores vulnerables —como jóvenes, migrantes y personas poco cualificadas—, el sector HORECA también presenta altas tasas de sobrecualificación, contratos temporales, salarios bajos e incumplimientos de la legislación laboral. Este sector se visto además gravemente afectado por la pandemia de COVID-19, que ha provocado una escasez de mano de obra a largo plazo que persiste en la actualidad. Estos retos se están viendo agrava-

dos por la elevada prevalencia en este sector del trabajo no declarado y la débil aplicación de la legislación debido a la escasez de recursos, la subcontratación y los modelos de trabajo irregulares.

En esta sección se ha mostrado un escenario en el que la densidad sindical general y la cobertura de la negociación colectiva son desiguales en los Estados miembros de la UE, ya que solo 8 Estados cumplen el criterio del 80 % de cobertura de la negociación. El diálogo social es limitado, entre otras cosas, debido también a la fragmentación de la representación y a la baja densidad de las organizaciones patronales. A nivel de la UE, los interlocutores sociales EFFAT y HOTREC han entablado un diálogo conjunto para abordar cuestiones de relevancia europea, como la formación, el trabajo no declarado y la escasez de mano de obra en el sector.

Para afrontar estos retos es necesario una aplicación más vigorosa de la normativa, una mejor recopilación de datos, un diálogo social más adaptado al contexto y una mejora de las condiciones laborales, con el fin de atraer y retener mano de obra cualificada en este sector esencial, pero a menudo infravalorado. Con la vista puesta en desarrollar estrategias esenciales para los interlocutores sociales, en los próximos capítulos ofrecemos visiones más específicas por países de las características y tendencias sectoriales.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHIPRE

3

Densidad sindical

Según los datos de la OCDE, en 2016 la densidad sindical en Chipre era del 43,3 % (% de empleados afiliados); en cuanto a los empleadores u organizaciones patronales, disponemos de datos algo más actualizados: en 2018, su densidad era del 66,1% (% de empleados de sus empresas).

En lo relativo a la representación de los empleados, existen tres grandes confederaciones sindicales nacionales: la Federación panchipriota del trabajo (PEO, siglas en griego), la Confederación de empleados de Chipre (SEK, ídem) y la Federación democrática del trabajo de Chipre (DEOK, ídem).

Las dos principales confederaciones, la PEO y la SEK, presentan un tamaño bastante similar. Según las cifras facilitadas al registro sindical, la PEO es la organización con más afiliados, 61 529, mientras que la SEK cuenta con 55 813 (cifras de 2016).

La PEO y la SEK llevan más de 80 años desarrollando sus actividades. La PEO se fundó en 1941 y tiene ideales de izquierdas. Este sindicato aloja al Instituto laboral de Chipre, que es un importante centro de estudio e investigación en el ámbito de las rela-

ciones laborales. La SEK se fundó en 1943 y tiene mayor cercanía con los partidos de derecha y centro.

La DEOK es, en cambio, una confederación más pequeña (7123 afiliados en 2016), con vínculos con el partido socialista. Se creó en 1962 y pasó a funcionar como sindicato tras su refundación, en 1982. La PEO está organizada en 9 federaciones, mientras que la SEK en 7 federaciones.

Estas tres confederaciones están acompañadas por una cuarta plataforma, la Federación panchipriota de sindicatos independientes (POAS, siglas en griego; con 1422 miembros en 2015), que reúne a algunos sindicatos independientes, principalmente activos en empresas públicas, así como a algunos importantes sindicatos autónomos, que representan a trabajadores del sector público, empleados de banca y profesores.

Pese a toda esta diversidad sindical, y a los fuertes vínculos ideológicos entre sindicatos y partidos políticos, los sindicatos suelen estar plenamente coordinados a la hora de promover en común los derechos e intereses de sus miembros, principalmente los relacionados con las reivindicaciones salariales.

En cuanto a la representación de los empleadores, en cambio, la Cámara de comercio e industria de Chipre (CCCI, siglas en griego) y la Federación de empresarios e industriales (OEB, ídem) constituyen las principales organizaciones patronales activas en las relaciones laborales, en representación de los intereses de sus miembros.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está garantizado y protegido principalmente por la Constitución de 1960, que estipula que: “una ley podrá establecer convenios colectivos laborales de obligatorio cumplimiento para empleadores y trabajadores, con la protección adecuada de los derechos de cualquier persona, esté o no representada en la celebración de dicho convenio”.

Sin embargo, puesto que nunca se ha promovido una ley que desarrolle esta disposición, la parte normativa de los convenios colectivos no es directa ni necesariamente aplicable a los trabajadores, contando Chipre con una larga tradición en el desarrollo de procedimientos voluntarios.

En la práctica, el sistema de libre negociación colectiva se desarrolló en el marco del Código de relaciones laborales, acordado entre representantes de la patronal, sindicatos y el Gobierno en 1977.

Este documento, que no es legalmente vinculante, incluye un procedimiento para la resolución de conflictos y algunos compromisos

mutuos claves (p. ej., la aceptación del derecho de organización sindical y el derecho de negociación), siendo sus términos efectivamente respetados, en la mayoría de los casos, por ambas partes.

La negociación colectiva en Chipre se lleva a cabo tanto a nivel sectorial como de empresa. La jerarquía entre estos niveles no queda definida por ley, por lo que es competencia de las partes negociadoras.

Los convenios colectivos sectoriales claves en el sector privado abarcan principalmente hostelería, industria metalúrgica, petróleo y construcción. Los convenios de empresa pueden especificar —o distinguirse— de los acuerdos, directrices u objetivos sectoriales. Si bien no existe una jerarquía legal entre los diferentes niveles de negociación, tanto sindicatos como patronales priorizan una constante descentralización de los procesos de negociación.

Según la ley, los convenios colectivos deben registrarse en el Departamento de relaciones laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que posee un archivo de convenios colectivos.

Aunque no se dispone de cifras precisas, completas y actualizadas, el alcance de la cobertura de la negociación colectiva está muy cerca de la densidad sindical, y algunos analistas (Ioannou, Sonan, 2019) destacan que la tendencia general de la cobertura de la negociación colectiva es a la baja, en paralelo con la disminución de la densidad sindical, señalando también la ausencia de mecanis-

mos de extensión a nivel de toda la industria y de normas *erga omnes* efectivas a nivel de empresa. Según Eurofound, la cobertura estimada de la negociación colectiva en Chipre en 2019 fue del 39 %, teniendo en cuenta la coexistencia de la negociación a nivel sectorial y de empresa.

Desde 2023 ha entrado en vigor un salario mínimo nacional, a resultados de la Orden de salario mínimo de 2022.

Además de la negociación colectiva, existe un gran número de órganos tripartitos, compuestos por los sindicatos, las organizaciones patronales y el Gobierno.

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

PASYXE es la mayor organización patronal del sector de la hostelería en Chipre y es miembro de la CCCI. Esta organización es la que negocia los convenios colectivos del sector hotelero con los sindicatos de empleados de hostelería de la SEK (OUXEKA-SEK) y de la PEO (SYXKA-PEO). La STEK, que es la segunda organización patronal del sector, también suele participar en estas negociaciones.

Al igual que ocurre en otros países europeos, la sindicación en el sector de la hostelería en Chipre resulta especialmente complicada, ya que la mayoría de la mano de obra está compuesta por trabajadores migrantes cuya precaria situación dificulta su afiliación.

Esto ha sido confirmado por un representante de OUXEKA-SEK, que declaró que su sindicato está sufriendo enormes dificultades para acercarse a trabajadores jóvenes, mi-

grantes o ciudadanos europeos, pues no parecen interesados en afiliarse. Las estrategias más utilizadas por los sindicalistas para captar a nuevos afiliados son la oferta de prestaciones y servicios del fondo sindical, la distribución de folletos, la creación de comités locales y la captación de representantes en los centros de trabajo.

En lo que respecta a la negociación colectiva en el sector de la hostelería, OUXEKA-SEK negocia con las organizaciones patronales dos convenios colectivos de ámbito nacional, uno aplicable a los empleados de hostelería y otro a los de restauración. Los convenios son renovados cada tres o cuatro años y algunos de sus artículos se han traspuesto a la legislación nacional para cubrir a todos los trabajadores del sector. Según la persona consultada anteriormente mencionada, los principales objetivos de las negociaciones colectivas actuales son aumentar el porcentaje del fondo de previsión, la compensación por trabajar en domingos y festivos, y el número de artículos que pasan a formar parte de la normativa. Las principales complicaciones para el éxito de las negociaciones actuales son la resistencia de los empresarios, la influencia de las patronales hoteleras y la sintonía política del Gobierno con el otro sindicato activo en el sector.

En cuanto al diálogo social europeo, la persona consultada destaca en concreto que el diálogo social a nivel europeo puede ayudar a recabar información y adaptarse a la nueva legislación, pero no contribuye directamente a mejorar las condiciones de los trabajadores de hostelería y turismo.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REPÚBLICA CHECA

4

Densidad sindical

Al igual que otros países de Europa Central y del Este, en las tres últimas décadas la República Checa ha experimentado importantes cambios, pasando de una economía de planificación centralizada a una economía de mercado. Esto ha planteado importantes retos a los sindicatos, que luchan por adaptarse a las nuevas estructuras económicas sin dejar de proteger a los trabajadores. Tras 1989 surgieron varias confederaciones sindicales, predominando la Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS; 'Confederación de sindicatos checos y moravos'). En 2022 representaba a casi 300 000 afiliados, cerca del 70 % de todos los trabajadores sindicados. Pero una creciente fragmentación del movimiento sindical, resultante de las divergentes opiniones sobre el funcionamiento interno de la ČMKOS, condujo a la creación de Asociace samostatných odborů (ASO; 'Asociación de sindicatos independientes') en 1995, la segunda confederación más grande de la República Checa. En 2018, la ASO contaba con aproximadamente 80 000 afiliados. Pero la densidad sindical no resulta fácil de medir, en parte porque los datos históricos

aportados por una de las confederaciones no resultan muy fiables y en parte porque la afiliación declarada incluye a los pensionistas, que constituyen una proporción significativa en algunos sindicatos, pero nula en otros. Además, de muchas organizaciones que se autodenominan sindicatos y pueden participar en negociaciones colectivas no existen datos fiables en cuanto al número de afiliados. El número total de afiliación sindical ha caído de 2,35 millones en 1995 a 500 000 en 2018, con lo que la densidad sindical se ha desplomado del 45 % al 11 % (Martišková, Šumichrast, 2023). Las principales funciones de las organizaciones patronales son la representación y actuaciones de presión política ante el Gobierno. En las estructuras de negociación tripartita están presentes dos confederaciones patronales que, en 2017, afirmaban representar conjuntamente a 33 000 empresas que emplean a 2,6 millones de trabajadores. De ser así, esto representaría una cobertura de alrededor del 67 % de todos los empleados. Las organizaciones patronales firmantes de convenios colectivos —20 en 2017—, todas miembros de una confederación más grande representada en las estructuras tripartitas, rara vez han

informado sobre el número de empleados de sus miembros (Myant 2019).

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

Tras 1990, las organizaciones sindicales renacieron en un marco institucional bastante favorable, que brindaba a sus actividades apoyos institucionales y herramientas para proteger a los trabajadores durante el periodo de transición. En 1990, se aprobó la Ley de negociación colectiva, siguiendo el consejo de la Organización Internacional del Trabajo de crear un marco para el diálogo social en la antigua Checoslovaquia (desde 1993, República Checa) (Martišková, Šumichrast, 2023). En un principio se esperaba que la importancia de la ley se desvaneciera con el tiempo, a medida que la negociación colectiva desempeñara un papel más relevante. De hecho, la negociación colectiva se desarrolló en gran medida como un complemento de las protecciones legales, ofreciendo unas leves mejoras, pero cubriendo los mismos temas. Como resultado de ello, gran parte de la actividad de las organizaciones de representación consistía tanto en garantizar que se respetara la legislación laboral como en negociar y asegurar la aplicación de los convenios colectivos. Uno de los principales motivos de esta situación fue el declive generalizado de la afiliación y el debilitamiento del poder organizativo en los centros de trabajo. En la actualidad, la cobertura de la negociación colectiva se limita al 38 % (ETUI, s.f.). La negociación colecti-

va en la República Checa está principalmente descentralizada, por lo que la negociación de mejoras en las condiciones laborales se lleva a cabo a nivel de empresa. Los convenios estipulados a nivel sectorial, es decir, con las organizaciones patronales, no pueden empeorar las condiciones laborales para los trabajadores previstas por la ley. Esta descentralización de la negociación colectiva dificulta la coordinación sindical en torno a los aumentos salariales y los avances en las condiciones laborales. Existe respaldo legal para desarrollar una coordinación sindical a nivel sectorial, pero esto solo suele hacerse en algunos sectores. Pero incluso en estos casos, las condiciones negociadas no difieren significativamente de lo establecido en la legislación. Pese a este marco institucional favorable a la negociación colectiva, los sindicatos a menudo prefieren pues optar por promover soluciones legislativas para mejorar las condiciones laborales (Martišková, Šumichrast, 2023). Bastan tres empleados para crear un sindicato e iniciar la negociación colectiva, lo que puede aumentar la probabilidad de sindicación, pero también debilitar la legitimidad sindical (Drahokoupil et al., 2015), pues puede propiciar la proliferación de organizaciones que exijan derechos de negociación colectiva sin representar a un número significativo de empleados.

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

El principal sindicato checo de hostelería es el ČMOS PHCR ('Sindicato

checomoravo de hostelería y turismo), que cubre a todos los trabajadores del sector. Es miembro de la mayor central sindical de la República Checa: la ČMKOS.

Por parte de la patronal, la Asociace hotelů a restaurací České republiky (AHRČR; 'Asociación de hoteles y restaurantes de la República Checa') está afiliada a la HOTREC, asociación europea que representa a hoteles, restaurantes, bares y cafés; mientras que la Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (SOCR; 'Confederación de comercio y turismo de la República Checa') no lo está.

El ČMOS PHCR participa en el diálogo social y la negociación colectiva —principalmente desarrollado a nivel de múltiples empleadores—, tanto con la organización patronal AHRČR como con la SOCR, cubriendo diferentes subsectores de la hostelería. Más concretamente, suele participar en las negociaciones relativas a un convenio colectivo de ámbito superior y, para 2023, a diez convenios colectivos a nivel de empresa. El convenio sectorial es complementario, siendo en los convenios colectivos de empresa donde se alcanzan los acuerdos primordiales, como la negociación salarial.

El sector de la hostelería en la República Checa se enfrenta a retos significativos en términos de organización sindical y negociación colectiva, en gran parte debido a sus bajos salarios y a la fragmentación de su representación. El ČMOS PHCR está principalmente presente entre los trabajadores de la hostelería, con limitado éxito entre los tra-

bajadores de la restauración, pese a que son los que sufren salarios aún más bajos (si bien en este sector de la restauración también existe una institución para afiliaciones individuales, organizada a través de un grupo local que las reúne). La pandemia de COVID-19 desbarató gravemente las negociaciones colectivas, sobre todo durante los prolongados cierres hoteleros, pero también propició unas condiciones que permitieron que, en 2023, la indexación salarial superara a los convenios colectivos. Pese a todos los esfuerzos sindicales, cuestiones como los salarios en negro y la proliferación de agencias de subcontratación, especialmente en servicios de limpieza y servicios domésticos, complican la transparencia y las negociaciones salariales.

La negociación colectiva en el sector de la hostelería se desarrolla principalmente a nivel de empresa, y los convenios sectoriales evitan en gran medida las cuestiones salariales debido a la falta de consenso entre los empleadores. Si bien la negociación colectiva a nivel de empresa ha de afrontar numerosos retos, en la hostelería checa, a diferencia de muchos otros países de Europa del Este, también existe pues la negociación colectiva sectorial, y esta funciona prácticamente sin problemas. Pero dichos convenios colectivos sectoriales no abordan la cuestión de los salarios y las negociaciones sobre los ajustes de los mismos llevan años estancadas. Solo el 30 % de los convenios de empresa incluyen la evolución salarial, lo que a menudo se traduce en modestos incremen-

tos mínimos que luchan por seguir el ritmo de la inflación. El sindicato sectorial desempeña un papel de asesoramiento técnico, ayudando a redactar los convenios de empresa, pero los elementos salariales como las horas extraordinarias, el trabajo nocturno y las primas de fin de semana suelen tratarse a nivel de empresa. Se ha dado el caso de empresas que se han retirado de las organizaciones patronales para evitar las negociaciones sectoriales, pero sigue siendo un problema limitado (Šumichrast, 2024). En términos generales, el convenio colectivo de ámbito superior cubre a unos 60 000 empleados, aproximadamente el 50 % de la mano de obra del sector. Pero a nivel de empresas, los convenios solo cubren a unos 6000 empleados.

La organización y contratación de trabajadores en el sector de la hostelería ha de afrontar varios desafíos. Se trata de un sector pobremente organizado, con problemas como la falta de interés por la organización sindical, la elevada rotación de la mano de obra, la prevalencia de salarios en negro y, hasta cierto punto, la presencia de trabajadores migrantes poco dispuestos a organizarse. Además, los trabajadores jóvenes no muestran interés por los sindicatos y no reconocen su importancia. Para atraer a nuevos

afiliados en general, los sindicatos han introducido incentivos, como contribuciones a actividades recreativas domésticas, pero no hay otros esfuerzos especiales de captación. En muchos hoteles, incluso en las grandes cadenas hoteleras, los sindicatos deben soportar una represión sindical nada desdeñable, lo que plantea un problema de organización. El Código laboral brinda una fuerte protección a los responsables sindicales, pero la vía judicial es muy lenta, a menudo conlleva años. Esto retrasa la aplicación de la justicia y anima a muchos empresarios a actuar de espaldas a la ley, aun sabiendo que al final perderán en los tribunales. La afiliación organizada se compone más de mujeres que de hombres.

El impacto del diálogo social a nivel europeo es muy limitado. Dado el estado de organización y las capacidades sindicales descritas, ČMOS PHCR funciona más como un centro de asesoramiento técnico y de coordinación sin empleados sindicales liberados o remunerados a nivel de empresa. Concibe su pertenencia a la EFFAT de una forma pasiva y no prevé cambios en esta situación en un futuro próximo.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTONIA

5

Densidad sindical

Según datos de la OCDE, en 2019 la densidad sindical en Estonia correspondía al 6 %, mientras que la densidad de las organizaciones patronales, para 2017, suponía el 50,5 %.

Estonia cuenta con dos confederaciones sindicales: la EAKL, que se fundó en 1990, tras la caída de la Unión Soviética, representa en general a los trabajadores manuales; y la TALO, formada por sindicatos que abandonaron la EAKL en 1993, incluyendo a varios sindicatos de profesiones no manuales, pues representan principalmente a trabajadores de los ámbitos de la cultura, la educación y la ciencia.

La EAKL, que representa los intereses de sus afiliados en los principales sectores (fábricas, servicios públicos, transportes, servicios privados), es reconocida por las autoridades públicas y los empresarios a nivel nacional, y está afiliada a la CES, la CSI y a BASTUN (siglas en inglés de la Red sindical del mar báltico).

Hay además algunos sindicatos independientes importantes, como: el EAL (Eesti Arstide Liit; 'Sindicato de médicos de Estonia'), el EEPÜ (Eesti Haridustöötajate Liit; 'Sindicato de

personal docente de Estonia'), el EÖL (Eesti Õdede Liit; 'Sindicato de enfermeras de Estonia') y la Universitas (Eesti Kõrgkoolide, Teadus- ja Arendusasutuste Ametiiliit Ühendus; 'Federación de universidades de Estonia').

En general, los sindicatos de Estonia están muy concentrados en el sector público, entre los trabajadores más veteranos y en algunos sectores específicos, como la asistencia sanitaria y social, la educación, el transporte y almacenamiento, y los sectores de la minería y la energía, mientras que siguen sin existir sindicatos en el sector de la construcción, las TIC y la gestión inmobiliaria. La sindicación en las pequeñas y medianas empresas es bastante escasa. Según los observatorios internacionales, la mayoría de los sindicatos sectoriales carecen de personal y recursos para ejercer sus funciones con eficacia (FES, 2023). Los sindicatos no gozan de gran aceptación, debido al recuerdo de su comportamiento antiobrero durante el pasado soviético del país (Lindmä y Siniväli, 2024).

La principal organización patronal es la ETK (Eesti Tööandjate Keskliit; 'Confederación de empresarios de Estonia').

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

El declive de la afiliación sindical observado en los últimos años ha ido acompañado de un descenso del número de convenios colectivos firmados en el país, como confirman los datos anuales del Ministerio de Asuntos Sociales estonio, responsable de un registro nacional al respecto. En la actualidad, su base de datos incluye 671 convenios colectivos, pero no se actualiza desde el 31 de enero de 2022.

En Estonia predomina la negociación a nivel de empresa, tanto en el sector privado —siempre que se dé dicha negociación— como en el sector público. Los salarios mínimos y las condiciones de trabajo y descanso colectivamente acordadas por los sindicatos y las organizaciones patronales (tanto a nivel sectorial como nacional) pueden ser legalmente vinculantes para todos los empresarios y trabajadores del sector, si las partes firmantes del convenio colectivo deciden utilizar el procedimiento de extensión planteado en la Ley de convenios colectivos. No obstante, a día de hoy tan solo dos convenios colectivos sectoriales han aplicado dicho procedimiento de extensión: el de asistencia sanitaria y el de transporte local en autobús (FES, 2023).

Desde principios de la década de 2000, el salario mínimo se fija mediante negociaciones periódicas nacionales entre las confederaciones sindicales y los empresarios, que luego se aplican a todo el país.

Dichas negociaciones son realizadas entre la ETK ('Confederación de empresarios de Estonia') y la EAKL ('Confederación de sindicatos de Estonia'), y sus resultados son ratificados posteriormente por el Gobierno mediante un decreto. Otras cuestiones laborales se han trasladado a la esfera del diálogo social bipartito o tripartito y solo ocasionalmente conducen a acuerdos.

Habida cuenta de todos los factores mencionados, la cobertura estimada de la negociación colectiva en Estonia ronda el 6 % (Lindma y Siniväli, 2024).

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

Por parte de la patronal, la EHRA (Eesti Hotellide ja Restoranide Liit; 'Asociación de hostelería y restauración de Estonia') está afiliada a nivel nacional a la ETK ('Confederación de Empresarios de Estonia') y a nivel europeo a la HOTREC.

Por lo que respecta a los trabajadores, existen dos asociaciones relevantes que operan en el sector de la hostelería: el ETKA (Eesti Teenindus-ja Kaubandustöötajate Ametiühingute Liit; 'Sindicato estonio de empleados de comercio y servicios') y el EMSA (Eesti Meremeeste Sõltumatu Ametiühing; 'Sindicato independiente de marineros de Estonia'), que cubren a menos del 10 % de los trabajadores del sector. Ambos sindicatos participan en las negociaciones colectivas y no están afiliados a la EFFAT, sino a Uni Europa.

El sector de la hostelería constituye un buen ejemplo de la escasa cooperación entre sindicatos, que pese a operar en la misma rama, no son capaces de plantear una política sectorial conjunta. A modo de ejemplo, el ETKA mantiene regularmente negociaciones colectivas con los hoteles de Tallin y, en paralelo, la EMSA —cuya actividad principal es la explotación de buques de pasajeros en el mar báltico—, también ha suscrito un convenio por su parte con la empresa que gestiona la mayoría de los hoteles de la capital.

La negociación colectiva no es una práctica habitual en el sector hostelero estonio: en 2017, su cobertura estimada fue de tan solo el 3,6 % de sus trabajadores (Eurofound, 2018).

Según los expertos estonios en relaciones laborales, esto se debe probablemente a la elevada proporción de trabajadores estacionales en este sector, que aumentó además tras la pandemia del COVID-19, y al hecho de que las horas de trabajo del sector suelen estar sujetas a importantes fluctuaciones (Lindma y Siniväli, 2024).

El salario medio en el sector hostelero estonio es de 1198 euros, frente a un salario mínimo nacional de 820 euros (Lindma y Siniväli, 2024).

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GRECIA

6

Densidad sindical

Según los datos de la OCDE, en 2016 la densidad sindical en Grecia era del 19 % (% de empleados afiliados); en cuanto a los empleadores u organizaciones patronales, disponemos de datos algo más actualizados: en 2017, su densidad era del 52,7 % (% de empleados de sus empresas).

Solo existen dos grandes confederaciones sindicales. Por un lado, está la GSEE, que organiza a los empleados del sector privado y de empresas y sectores bajo control público. Esta confederación reúne a unas 150 organizaciones de segundo nivel (federaciones sectoriales/profesionales y centros de trabajo regionales). Por otro lado, está la ADEDY, que agrupa exclusivamente a organizaciones del funcionariado y está organizada en federaciones, según los distintos ministerios.

Las principales organizaciones patronales son: la SEV (siglas en griego de la 'Federación helénica de empresas'), que representa no solo a las principales empresas industriales, sino también a las grandes empresas de otros sectores; la GSEVEE (ídem de la 'Confederación helénica de profesionales, artesanos y comerciantes'), especialmente orientada

a las PYME de pequeña industria y artesanía; la ESEE (ídem de la 'Confederación helénica de comercio y emprendimiento'), especialmente orientada a las PYME de comercio; y la SETE (ídem de la 'Asociación de empresas turísticas griegas'), que representa al comercio turístico (hoteles, agencias de viajes y transportes).

Recientemente, con la Ley 4808/2021, el Gobierno griego ha establecido una base de datos con un Registro general de sindicatos gestionado por el Ministerio de Trabajo. Según esta ley, los sindicatos están obligados a registrarse en dicha base de datos para legalizarse (aquellos creados después de su entrada en vigor) y poder disfrutar y ejercer derechos constitucionales como la negociación colectiva, la organización de huelgas y la protección de los representantes de los trabajadores frente a medidas anti-sindicales.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

El derecho de libertad sindical en Grecia está garantizado ante todo y sobre todo por la propia Constitución griega. De hecho, su artículo 12.1

establece que: *“Los griegos tendrán derecho a formar asociaciones y sindicatos sin ánimo de lucro y conformes con la ley que, sin embargo, nunca podrá someter el ejercicio de este derecho a ningún permiso previo”*. Siendo el posterior desarrollo legislativo el que regule cómo se puede disfrutar de este derecho y desarrollar sus efectos. La principal ley relativa al funcionamiento de los sindicatos, los derechos sindicales y la representación de los trabajadores en Grecia es la L1464/82, que establece que un sindicato debe contar con un mínimo de 21 miembros, determina la estructura de los sindicatos de segundo grado —que pueden ser de ámbito local (centros de trabajo) o sectorial/intersectorial (federaciones sindicales)—, y plantea cómo garantizar que cada trabajador pueda estar representado a través de un sindicato único ante los sindicatos de segundo grado, y cada sindicato a través de un sindicato único de segundo grado ante la GESEE ('Confederación general de trabajadores griegos').

Las disposiciones básicas para la negociación colectiva están incluidas en la Ley 1876/1990 (de “Libertad de negociación colectiva y otras disposiciones”), que ha sido modificada en numerosas ocasiones desde que se aplicó en Grecia el Mecanismo Europeo de Estabilidad Financiera.

Con la Ley 3845/2010, el Gobierno decidió abolir el “principio de favorabilidad”, según el cual las cláusulas de los convenios colectivos profesionales y de empresa no pueden desviarse de las cláusulas pertinentes de los convenios

nacionales sectoriales y generales. También establecía que las cláusulas de los convenios colectivos sectoriales no pueden desviarse de las cláusulas pertinentes de los convenios colectivos generales nacionales, reduciendo así la aplicabilidad obligatoria de las cláusulas de los convenios colectivos. Además, con la Ley 4024/2011, el Gobierno estableció que, de no existir sindicato en una empresa, se puede formar una asociación de personas para cerrar un convenio colectivo. Para formar una asociación bastan 5 personas, mientras que el número mínimo de afiliados para formar un sindicato es de 20.

Vistas las características del tejido empresarial en Grecia, donde las pequeñas empresas predominan claramente sobre las medianas y grandes, sumando aproximadamente el 90 % de la mano de obra, esta disposición sobre la posibilidad de negociación colectiva por medio de una asociación de personas, además de la supresión del principio de favorabilidad, abre la posibilidad de puentear a los sindicatos representativos y negociar directamente con los trabajadores.

Como consecuencia de estos importantes cambios, Eurofound considera que Grecia es el único país que ha cambiado de categoría entre 2008 y 2017, pasando de un modelo estatista de alta cobertura de la negociación colectiva con intervención pública a un modelo de gobernanza asociativa voluntaria caracterizado por una baja cobertura de los convenios colectivos y una capacidad de actuación colectiva más débil.

Según Eurofound, la cuota de la negociación sectorial en 2019 conduce a una cobertura de entre el 54 % y el 57 %.

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

En lo que respecta a los trabajadores, la POETT (siglas en griego de la 'Federación panhelénica de trabajadores de la alimentación y el turismo') es la federación afiliada a la GSEE. En los últimos años, este sindicato ha sido capaz, en varias ocasiones, de impedir que los empresarios se aprovechen abusivamente de los cambios jurídicos e institucionales; la exitosa oposición de la POETT a la introducción del modelo de "economía *gig*" o de plataformas en el reparto de comida es un buen ejemplo de la validez de su enfoque.

Por parte de los empresarios, es la SETE ('Asociación de empresas turísticas griegas') la que representa al negocio turístico (hoteles, agencias de viajes y transporte). En lo relativo a los sectores HORECA y de *catering* o restauración colectiva, solo dos organizaciones pretenden abarcar el mismo ámbito: la HHF (siglas en griego de la 'Federación helénica de hoteles') y la HCH (ídem de la 'Cámara helénica de hoteles'), pero con objetivos diferentes. La HCH es una cámara cuya afiliación es obligatoria, mientras que la HHF es un interlocutor social, afiliado a la SETE, que participa en la negociación colectiva.

Según un representante sindical griego afiliado a la EFFAT, la principal complicación para la sindicación

en la hostelería en Grecia se halla en el reducido tamaño de las empresas del sector, que dificulta la creación de una representación de los trabajadores a nivel de empresa. Sin embargo, cabe señalar como esta deficiencia se ve compensada gracias a la presencia de sindicatos a nivel sectorial, que cubren a todos los trabajadores de la hostelería.

El actual convenio colectivo del sector de la hostelería fue negociado entre los representantes sindicales de la POETT y la POX (siglas en griego de la 'Asociación helénica de hoteleros'), representante de los empleadores, siendo extendido en 2023 por el Ministerio de Trabajo griego para cubrir todos los negocios de hostelería. El convenio comprende cuatro categorías de empleados y prevé incrementos del salario base desde enero de 2023 y enero de 2024, que pueden incluir complementos adicionales por antigüedad, matrimonio, formación en turismo, estacionalidad del empleo, uniforme, insalubridad laboral, comidas y alojamiento (ELA, 2024).

De una entrevista con un representante sindical griego se desprenden varias ideas importantes sobre las estrategias de búsqueda de nuevos afiliados, las prácticas de comunicación y la implicación a escala europea.

En lo que respecta a la afiliación, el representante sindical admitió que atraer a nuevos miembros (sobre todo a trabajadores jóvenes) sigue siendo un reto importante. Muchos empleados jóvenes, sobre todo los que son nuevos en el sector de la

hostelería, no están familiarizados con las estructuras sindicales y tienden a centrarse en sus relaciones laborales individuales. Estas dificultades se están viendo agravadas por la elevada prevalencia de pequeñas empresas y microempresas, en las que es difícil desarrollar la presencia sindical. Para abordar esta cuestión, en 2019 la federación lanzó una campaña de comunicación mediante folletos impresos, orientada a mostrar sus logros en la negociación colectiva y mejorar su visibilidad entre los recién llegados al sector. Aunque la iniciativa ayudó a destacar el papel del sindicato, el representante señaló la necesidad de modernizar sus métodos de divulgación, pasando del material impreso a formas de comunicación más dinámicas y digitales. Existe una creciente consciencia de la importancia de adoptar estrategias más integrales y orientadas a los jóvenes, incluyendo el uso de plataformas de redes sociales como *Instagram* y *TikTok* para conectar con los mismos.

Al mismo tiempo, este sindicato está orientándose claramente a retomar su implicación en el diálogo social a escala europea. Tras haber-

se retirado de las actividades de la federación internacional a raíz de la crisis financiera —básicamente, por razones presupuestarias y organizativas—, ahora existe un renovado interés por unirse a interlocutores sociales a escala de la UE como la EFFAT, con el fin de intercambiar buenas prácticas y amplificar la voz de la POETT en la configuración del futuro del sector.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LETONIA

7

Densidad sindical

Según datos de la OCDE, en 2018 la densidad sindical en Letonia era del 11,6 % (% de empleados afiliados), mientras que la densidad de las organizaciones patronales era del 54,4 % (% de empleados de sus empresas).

Por la parte de los empleados, solo existe una confederación sindical: la LBAS (siglas en letón de 'Confederación de sindicatos libres de Letonia'), que fue fundada en 1990 tras la caída de la Unión Soviética en sustitución a la antigua estructura sindical que funcionaba bajo el sistema comunista. La LBAS se compone de 20 sindicatos basados en las ramas empresariales u ocupaciones específicas de los trabajadores.

Existen además algunos otros sindicatos más pequeños que no están afiliados a la LBAS; téngase en cuenta que bastan 50 personas para fundar un sindicato fuera de una empresa y que para fundar un sindicato de empresa basta un mínimo de 15 empleados o una cuarta parte de su personal.

En lo que a los empleadores se refiere, cuentan con la LDDK (siglas en letón de la 'Confederación de

empresarios de Letonia'). En 2022, representaba a 105 compañías líderes sectoriales —empresas con más de 50 trabajadores— y a 62 asociaciones y federaciones empresariales sectoriales y regionales. Los miembros de la LDDK emplean al 44 % de los trabajadores de Letonia.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

El desarrollo del actual sistema de diálogo social en Letonia se inició en 1993, cuando se concluyó el primer acuerdo entre interlocutores sociales en materia de protección laboral. Con el paso de los años y como en otros Estados bálticos, el sistema de negociación colectiva se ha ido desarrollando principalmente de forma descentralizada a nivel de empresas, aunque recientes evoluciones sugieren una creciente importancia de la negociación a nivel sectorial.

Los convenios colectivos suelen ser negociados por los sindicatos, aunque la legislación laboral también permite la actuación de representantes de confianza no sindicales, que pueden ser elegidos en representación de los trabajadores en empresas de al menos 5 empleados

para llevar a cabo negociaciones con los empleadores.

Según Eurofound, la cobertura estimada de la negociación colectiva en Letonia en 2019 fue del 22 %, teniendo en cuenta la coexistencia de la negociación a nivel sectorial y de empresa.

Además de las negociaciones entre empresarios y sindicatos, también existe una estructura tripartita nacional en la que participa el Gobierno. Aquí hay que considerar el papel del NTSP (siglas en letón del 'Consejo nacional de cooperación tripartita'), una institución tripartita de diálogo social operativa a nivel nacional, en la que colaboran como interlocutores sociales representantes designados por el Gobierno, la LDDK y la LBAS. El NTSP cuenta con diez subcomités temáticos que también están organizados según el principio tripartito. Es también ahí donde se debate en torno al salario mínimo nacional.

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

La LVRA (siglas en letón de la 'Asociación de hoteles y restaurantes de Letonia') está afiliada a HOTREC y, en 2018, firmó un acuerdo de cooperación con el Ministerio de Finanzas y con la Sociedad de restaurantes de Letonia para impulsar la celebración de un convenio en el sector de la hostelería. Este acuerdo formaba

parte de la estrategia del Gobierno para fomentar y extender convenios nacionales, en un país donde los convenios de empresa aún desempeñan un papel fundamental. Por este motivo, el Ministerio de Hacienda se comprometió a reducir el tipo del IVA para el sector de la restauración, si el convenio lograba impulsar un aumento del salario medio en el sector. Sin embargo, según se desprende de algunas investigaciones, en 2023 este convenio aún no era vinculante.

Por la parte de los empleados, opera el LAKRS (siglas en letón del 'Sindicato letón de trabajadores de los servicios públicos y el transporte), afiliado a la LBAS a nivel nacional y a la EFFAT a nivel europeo.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LITUANIA

8

Densidad sindical

Según datos de la OCDE, en 2019 la densidad sindical en Lituania era del 7,4 % (% de empleados afiliados), mientras que, en 2016, la densidad de las organizaciones patronales era del 33 % (% de empleados de sus empresas).

En cuanto a la representación de los trabajadores, tras el proceso de independencia del país los sindicatos se organizaron en tres confederaciones principales, que se consideran representativas según los criterios definidos en el Código laboral.

Para empezar, la LPSK (siglas en lituano de la 'Confederación lituana de sindicatos') es el mayor sindicato del país, fundándose en 2002 con la fusión del LPSC y del LPSS, las dos organizaciones que se crearon sobre la base de los sindicatos de la antigua Lituania soviética. La organización LPS Solidarumas, en cambio, se desarrolló a partir del Movimiento de reforma sindical, nacido en 1989 a raíz de los movimientos de renovación de los sindicatos que surgieron a finales de los años ochenta, cambiando de nombre en 2002. Por último, está también la LPSF Sandrauga, una confederación de dimensiones más reducidas,

creada en 1999. Las confederaciones presentan diferencias ideológicas y políticas, y se organizan en torno a líneas de actividades empresariales, aunque también cuentan con importantes estructuras regionales. Completamos el cuadro con la RJPS, una pequeña confederación, y algún que otro sindicato independiente.

Por parte de los empleadores, encontramos 6 organizaciones patronales nacionales que cumplen los criterios de representatividad establecidos en la legislación. Se trata de la Confederación lituana de industriales, la Confederación lituana de empresarios, la Cámara de agricultura de la República de Lituania, la Asociación de cámaras lituanas de comercio, industria y artesanía, la asociación "Foro de inversores" y la Confederación empresarial lituana.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

En Lituania los empresarios, las organizaciones patronales y los sindicatos pueden cerrar convenios colectivos en los siguientes 5 niveles: nacional o intersectorial, territorial, sectorial, de empresa y de centro de trabajo o planta. En la práctica, sin

embargo, el sistema de negociación colectiva se ha desarrollado principalmente a nivel descentralizado, especialmente en las empresas con trabajadores sindicados.

En 2019, Eurofound estimaba la cobertura de la negociación colectiva en el 14 %. Sin embargo, algunos estudiosos apuntan a un cambio de ritmo en los últimos tiempos, debido a varios convenios colectivos firmados principalmente en el sector público, incluso si sus contenidos replican principalmente la normativa legal vigente, habida cuenta de su muy incisiva regulación de las principales cuestiones relativas a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

Además de las negociaciones entre empresarios y sindicatos, también existe una estructura tripartita nacional en la que participa el Gobierno. En este sentido, hay que tener en cuenta el papel del Consejo tripartito de la República de Lituania (LRTT), creado en 1995 como sede donde debatir las principales normativas relacionadas con el mercado laboral y otras decisiones en torno al empleo, incluidas las propuestas al Gobierno sobre el salario mínimo.

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

Por parte de los empleadores, la Asociación lituana de hoteles y restaurantes (LVRA, siglas en lituano) está afiliada a HOTREC, pero no participa en actividades de negociación colectiva.

Por parte de los trabajadores, antes de la crisis de 2008 había dos sindicatos sectoriales que contaban con afiliados del sector: el Sindicato lituano de productores de alimentos (LMP, siglas en lituano) y el Sindicato de hostelería “Solidarumas” (AI-VPS, ídem). Sin embargo, perdieron a sus afiliados durante la crisis y no atrajeron a otros nuevos.

En cuanto a los retos actuales en materia de sindicación, un miembro de Solidarumas (representante en concreto de guías y animadores turísticos lituanos) se refirió al pasado soviético como un factor que influye en la actitud de la población hacia el diálogo social en Lituania, lo que debe tenerse en cuenta junto con la condición de autónomos de los guías y la consiguiente falta de solidaridad entre ellos. Para contrarrestar estos fenómenos, Solidarumas intenta atraer a nuevos afiliados ofreciendo asesoramiento, apoyo jurídico, presentaciones y descuentos para las vacaciones, pero también emprendiendo acciones contra los guías ilegales.

En lo referente al diálogo social a escala europea, el entrevistado expresó el interés de Solidarumas por unirse a la EFFAT —a la que este sindicato no está afiliado—, visto que formar parte de la Unión Europea les ayuda a luchar por más políticas sociales y convenios colectivos en Lituania.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MALTA

9

Densidad sindical

Los datos del último informe del Registro nacional de sindicatos de Malta muestran que, en 2022, había registrados en el país un total de 39 sindicatos y 12 organizaciones patronales.

Uno de los datos más relevantes que se desprenden de la lectura de este informe es que la afiliación sindical en Malta había aumentado con respecto al año anterior: entre 2021 y 2022, 107 920 ciudadanos malteses formaban parte de un sindicato (alrededor del 40 % de la población activa). Estos datos coinciden con los datos de la OCDE de 2019, según los cuales la densidad sindical en Malta era del 42,9 % (OCDE, s.f.). Contrariamente a la tendencia de la mayoría de los países europeos, la afiliación sindical en Malta se ha caracterizado de hecho por un incremento constante en los últimos años.

El mayor sindicato de Malta es el General Workers Union (GWU; 'Sindicato general de trabajadores'), fundado en 1943, al que pertenece alrededor del 50 % de los trabajadores sindicados del país. El GWU está estructurado en "secciones" internas que cubren diferentes sectores de la economía. Otro gran sindicato

es el Union Haddiema Maghqudin (UHM, 'Sindicato voz de los trabajadores'), centrado en los sectores de la educación, la sanidad, el transporte y los servicios públicos. Entre las organizaciones sindicales maltesas hay que mencionar también el Forum Unions Maltin (FOR.U.M.; 'Foro de sindicatos malteses'), que incluye a trabajadores administrativos y a empleados profesionales, como enfermeras, profesores, arquitectos, ingenieros y personal académico universitario. Tanto el GWU como el CMTU y el FOR.U.M. son miembros de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Con respecto a la representación de los empleadores, este informe del Registro nacional de sindicatos de Malta muestra, en cambio, una tendencia descendente, con 9546 empleadores pertenecientes a una organización patronal en 2022 frente a 9277 en 2021. Las organizaciones patronales intersectoriales más importantes de Malta son la Cámara de pymes de Malta, con más de 7000 miembros, y la Malta's Employers Association (MEA; 'Asociación de empleadores de Malta') (865 miembros).

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

A día de hoy, solo el sector público maltés se beneficia de un convenio colectivo sectorial. En el sector privado, en cambio, la negociación colectiva tiene lugar a nivel de empresa, sobre todo en los sectores donde los trabajadores están fuertemente sindicados. La práctica de la negociación con un único empleador hace que no se pueda dar en todo el país una articulación y coordinación de los niveles de convenio colectivo.

Según la ley maltesa Employment and Industrial Relations Act (EIRA; 'ley de empleo y relaciones laborales'), de 2002, los convenios colectivos deben negociarse entre "un empleador, o una o más organizaciones de empleadores, y la organización u organizaciones de trabajadores". Sin embargo, la Recognition of Trade Unions Regulation ('Normativa de reconocimiento de los sindicatos'; 2016) establece normas específicas para determinar qué sindicato debe "ser reconocido" por el empleador cuando negocia un convenio colectivo, basándose principalmente en la proporción de empleados afiliados a los sindicatos que solicitan dicho reconocimiento.

No hay datos oficiales sobre la cobertura de la negociación colectiva en Malta; sin embargo, un estudio de 2018 del Centre for Labour Studies ('Centro de estudios laborales') de la Universidad de Malta estimó que la proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva oscilaba "entre el 50 % y el 61 %" de la población activa (Debono,

2018). Los convenios colectivos regulan un amplio abanico de cuestiones, como el salario, el tiempo de trabajo, la salud y seguridad, los procedimientos de reclamación y disciplinarios, las primas y el subsidio por enfermedad. Un gran porcentaje de trabajadores no cubiertos por convenios colectivos se halla sin embargo cubierto por "órdenes de regulación salarial" emitidas por el Gobierno, aplicables a industrias específicas (como la seguridad privada, la construcción, las agencias de viajes y la producción de alimentos) u "órdenes nacionales estándar", que tienen una aplicación más general; ambas establecen condiciones laborales mínimas. Yendo al detalle, las órdenes de regulación salarial se emiten siguiendo las recomendaciones de las Juntas sectoriales —compuestas por sindicatos, patronal y expertos nombrados por el Gobierno— y abarcan cuestiones como los salarios mínimos, los descansos, el derecho a vacaciones anuales, las primas por horas extraordinarias y los subsidios por enfermedad, mientras que las órdenes nacionales estándar suelen ocuparse de la indexación salarial, por medio del denominado *cost-of-living adjustment* (COLA; 'ajuste del coste de la vida'), vinculado con la inflación y calculado sobre la base del Índice de Precios al Consumo (ETUI, s.f.).

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

El principal sindicato del sector de la hostelería en Malta es el GWU, uno de cuyos sectores representa a

los trabajadores empleados en restauración y alojamiento. Este sector representa a unos 2000 trabajadores empleados en clubes, hoteles, bares, pero también en contratas de limpieza. Alrededor del 57 % son mujeres y el 43 % hombres, y la mayoría de sus afiliados tiene entre 25 y 45 años. Una significativa proporción de ellos son trabajadores extranjeros y nacionales de terceros países.

Según un representante con un puesto elevado en la sección de Restauración y hostelería del GWU, las estrategias informales, como los eventos y reuniones organizadas por el sindicato, podrían resultar eficaces para reclutar a trabajadores más jóvenes del sector. Sin embargo, a día de hoy el GWU se basa principalmente en sus representantes en planta y en otros puestos para difundir el mensaje y atraer nuevas afiliaciones.

La sección de Restauración y hostelería del GWU participa en el diálogo social y en la negociación colectiva a nivel de empresas. El contenido de estos convenios colectivos gira sobre todo en torno a la fijación de salarios y a cuestiones de salud y seguridad. Cabe destacar que la legislación maltesa establece normas mínimas en materia salarial y de horarios, garantizando que todos los trabajadores —incluyendo aquellos que no están cubiertos por convenios colectivos— queden hasta cierto punto protegidos.

El representante del GWU entrevistado afirma que el marco jurídico maltés apoya a los sindicatos y que

su organización mantiene un buen nivel de diálogo con el Gobierno: recientemente han presionado con éxito para resolver algunas cuestiones relacionadas con el trabajo no declarado y han abordado proactivamente abusos en el sector relacionados con trabajadores migrantes; por ejemplo, presionando al mayor empleador de este tipo de trabajadores en Malta para que se adhiera a la Slave-free Alliance ('Alianza libre de esclavos'). En cuanto a los salarios mínimos, el sindicato ha sido el principal defensor de la introducción de un Ingreso vital nacional, propuesta que están debatiendo actualmente los responsables políticos malteses.

La mayor organización patronal del sector de la hostelería es la Malta Hotels and Restaurants Association (MHRA; 'Asociación de Malta de hoteles y restaurantes'), activa únicamente en las actividades de alojamiento, restauración y servicios móviles de comida: sin embargo, esta organización no participa directamente en las negociaciones colectivas.

Tanto el GWU como la MHRA son miembros de plataformas a nivel europeo: la EFFAT y la HOTREC. El representante del GWU entrevistado ha planteado un enfoque generalmente positivo hacia el diálogo social a nivel europeo, afirmando que hay muchas iniciativas de amplio alcance que podrían adoptarse a este nivel. Subrayó, no obstante, la falta de resultados y efectos prácticos de los numerosos debates celebrados.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES BAJOS

10

Densidad sindical

Según datos de la OCDE de 2019, la densidad sindical en los Países Bajos era del 15,9 % de los empleados (OCDE, s.f.), con un descenso significativo desde los ochenta, cuando superaba el 35 % (ETUI, s.f.). Un estudio de la Oficina central de estadística neerlandesa ha mostrado de hecho que la tasa de densidad sindical del 35 % sigue vigente para los trabajadores de entre 55 y 65 años, mientras que solo alrededor del 13 % de los trabajadores de entre 25 y 35 años son miembros de un sindicato (Gielen, Floris, 2018).

Pese a estos datos, los sindicatos neerlandeses siguen desempeñando un papel central en la economía del país, dado su arraigo —aunque en declive— en las instituciones nacionales. De hecho, las tres mayores confederaciones sindicales neerlandesas están representadas en el principal órgano tripartito de los Países Bajos: el SER (Sociaal-Economische Raad; 'Consejo económico y social'), que asesora al Gobierno y al Parlamento neerlandeses en materia de política social y económica, junto con representantes de la patronal y expertos independientes designados por la Corona; y en

la fundación laboral UWV, un foro consultivo nacional en el que debaten cuestiones relevantes en el ámbito de las relaciones laborales y económicas con las tres principales organizaciones patronales. Por otro lado, los sindicatos neerlandeses siguen siendo aceptados por la gran mayoría de los empresarios como su principal interlocutor en las negociaciones, en parte debido a su postura habitualmente moderada y a su disposición al compromiso (De Beer, Keune, 2018).

La confederación sindical más importante de los Países Bajos es la FNV (siglas en neerlandés de la Confederación de sindicatos de los Países Bajos), con cerca de un millón de afiliados. La FNV surgió en 1975 de la fusión de las federaciones sindicales socialista y católica. Se complementa con varios sindicatos sectoriales que representan a trabajadores de diferentes sectores. Las otras principales confederaciones sindicales son la CNV (siglas en neerlandés de la Federación nacional sindical cristiana), que procede de una tradición de sindicalismo protestante, y la VCP (idem de la Federación sindical de profesionales). Tanto la CNV como la VCP representan a unos 200 000 trabajadores.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

A pesar del declive de la densidad sindical, la cobertura de la negociación colectiva en los Países Bajos se sitúa en torno al 72 % (CBS, 2018). La estructura de la negociación colectiva se articula en dos niveles: a nivel sectorial y a nivel de empresa,

la mayor parte de los trabajadores neerlandeses quedando cubierta por la primera. En 2022 el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo informaba que había 173 convenios colectivos de ámbito sectorial registrados, suponiendo el 91,6 % de todos los trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio colectivo (Besamusca, 2024).

Los convenios colectivos a nivel de empresa solo cubren pues al 8,4 % de los trabajadores. Este tipo de convenios puede existir tanto en sectores donde no se da negociación colectiva a nivel sectorial como en sectores donde esta sí se da. Este último caso es más frecuente en las empresas más grandes del país (Besamusca, 2024). En los últimos años no se ha producido un aumento significativo del número de trabajadores cubiertos por convenios a nivel de empresa (De Beer, Keune, 2018).

Viendo estas características, la negociación colectiva en los Países Bajos puede describirse como centralizada y prescriptiva (Besamusca, 2024); sin embargo, durante los últimos años se ha registrado un aumento del número de cláusulas en los convenios sectoriales que permiten a las empresas desviarse

de las condiciones de los mismos si el comité de empresa da su consentimiento (De Beer, Keune, 2018). Esto, junto con otros factores, es considerado señal de un proceso en curso en el sistema de negociación colectiva neerlandés: la “descentralización organizada” (Ibsen y Keune, 2018).

Las razones de una cobertura tan elevada de la negociación colectiva en los Países Bajos pueden estar relacionadas con algunas características del marco legislativo neerlandés en la materia. En primer lugar, los convenios colectivos son aplicables a todos los trabajadores de las empresas que participan en la negociación colectiva, estén o no sindicados. En segundo lugar, los convenios sectoriales son declarados vinculantes a nivel general por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo en cuanto la cobertura de la negociación en el sector alcance el 55 % (De Beer, Keune, 2018).

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

Los datos más recientes disponibles al respecto establecen que, en 2011, la densidad sindical del sector de la hostelería neerlandesa se situaba por debajo del 10 %, en declive desde el 15 % registrado en 1995 (De Beer, Keune, 2018). El núcleo principal de la afiliación sindical está formado por empleados cualificados (de formación profesional) en el ámbito de la hostelería, algo explicable también por el compromiso de los sindicatos en la captación de trabajadores aún matriculados en centros

de formación profesional (p. ej., en escuelas de hostelería) (Besamusca, 2024). Les resulta, en cambio, complicado captar a los trabajadores de plataformas, que constituyen sin embargo una parte relativamente importante de la mano de obra empleada en la hostelería neerlandesa.

El principal sindicato del sector es la FNV Horeca, que representa a los trabajadores de hoteles, bares, restaurantes y cafeterías. Junto con la FNV Catering y la FNV Recreation, forma parte de la Federación FNV Horeca, que a su vez es miembro de la confederación FNV. Sin embargo, también la CNV Vakmensen —una federación miembro de la confederación CNV, afiliada a la EFFAT— está activa en este sector. La FNV Horeca era miembro de EFFAT, pero decidió desafiliarse tras la pandemia por motivos económicos.

La CNV Vakmensen y la FNV Horeca participan en la negociación colectiva con múltiples empleadores sentándose con la principal organización patronal del sector de la hostelería: la KHN (Koninklijke Horeca Nederland; ‘Asociación neerlandesa de hoteles, restaurantes y cafeterías’), afiliada a la HOTREC.

El diálogo social en la hostelería neerlandesa lo desarrollan los sindicatos y organizaciones patronales a nivel sectorial, no siendo habitual la negociación colectiva a nivel de empresa.

Las condiciones laborales de los trabajadores de la hostelería neerlandesa empleados en hoteles, restaurantes, cafeterías y bares están

reguladas en la actualidad por medio de un convenio colectivo a nivel sectorial firmado en 2024 por KHN, FNV Horeca y CNV Vakmensen. A petición de las partes firmantes, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha extendido este convenio a todos los trabajadores del sector. Esta petición de extensión se ha debido a la existencia de un convenio colectivo sectorial competidor que contenía condiciones laborales inferiores. De hecho, se han dado casos de “organizaciones patronales amarillas” que, aunque solo representan a unos 500 empresarios, han negociado un convenio colectivo independiente con un sindicato que cubre a personal de hostelería pero que no está afiliado a las confederaciones CNV y FNV. Sin embargo, este convenio colectivo independiente no fija escalas salariales y presenta condiciones laborales inferiores a las del convenio entre KHN, CNV Vakmensen y FNV Horeca.

El Ministerio neerlandés de Asuntos Sociales y Empleo —tras promover un “control de representatividad” para evaluar en qué medida los firmantes de la parte patronal son representativos de todos los empresarios del sector— ha accedido a la petición de las partes firmantes del convenio colectivo principal (KHN, FNV Horeca y CNV Vakmensen) de extenderlo a todos los trabajadores del sector. Este convenio colectivo extendido incluye pues ahora una cláusula para cubrir a todos los trabajadores del sector, excluyendo a aquellos que estén cubiertos por un convenio colectivo diferente que les garantice niveles de protección

comparables a los del convenio principal (Besamusca, 2024).

El contenido del nuevo convenio incluye un aumento en consonancia con el nuevo salario mínimo por hora de 13,27 euros para los trabajadores mayores de 21 años, un complemento de prácticas obligatorio de al menos 350 euros al mes y el

pago regular de las horas extraordinarias (ELA, 2024).

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PORTUGAL

11

Densidad sindical

Según datos de la OCDE, en 2016 la densidad sindical en Portugal era del 15,3 % (% de empleados afiliados). En cuanto a las organizaciones patronales, los datos disponibles están algo menos actualizados: en 2014 su densidad era del 51,2 % (% de empleados de sus empresas).

Por parte de los trabajadores, la CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses) y la UGT (União Geral de Trabalhadores) son las únicas confederaciones intersectoriales auténticas reconocidas por el Gobierno y los empresarios como interlocutores sociales a escala nacional. La CGTP surgió tras la revolución del 74 e inicialmente mantenía lazos muy cercanos con el partido comunista, mientras que la UGT se creó en 1978, con el apoyo de los sindicatos del sector servicios y de “sindicatos paralelos”, para desafiar la hegemonía de la CGTP y ofrecer una alternativa a sus planteamientos políticos (Campos Lima y Naumann, 2023).

Pese al fuerte conflicto inicial entre ambas confederaciones, hoy en día se conceden cierto reconocimiento mutuo y llevan a cabo algunas actuaciones conjuntas ocasionales,

aunque persistan en su rivalidad y divergencias. Por ejemplo, la UGT está mucho más dispuesta a firmar acuerdos tripartitos nacionales con la patronal y el Gobierno que la CGTP.

Los empresarios, en cambio, cuentan con cuatro organizaciones principales que participan en la concertación tripartita: la Confederação Empresarial de Portugal (CIP), dominante en el sector industrial, la Confederação do Comércio Português (CCP), la Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) y la Confederação do Turismo Português (CTP).

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

Para presentar la evolución de la negociación colectiva en Portugal, es imprescindible explicar primero el papel primordial del Estado en la regulación de las relaciones laborales. Los principios claves incluidos en la Constitución y en la Ley de negociación colectiva de 1979 son: la prerrogativa exclusiva de los sindicatos para negociar convenios colectivos; el principio de favorabilidad que debe aplicarse en la relación entre las normativas estatutarias y los

convenios colectivos; el principio de continuidad de la validez de los convenios colectivos y el principio de extensión de los convenios a todas las empresas y trabajadores (Campos Lima y Naumann, 2023).

Sin embargo, estos principios se fueron erosionando en las reformas de los años posteriores, como se evidenció en el Código laboral de 2003, que suprimió el principio de favorabilidad y posibilitó la denuncia de los convenios a petición unilateral de una de las partes firmantes, y del Código laboral de 2009, que limitó el periodo de vigencia de los convenios. Todas estas reformas, junto con la congelación del uso de los mecanismos de extensión, y el contenido del Memorando de Entendimiento (MoU, siglas en inglés) firmado por la Troika como consecuencia de la crisis de 2008-2010, han causado un desplome de la cobertura de la negociación colectiva, que ha pasado de alrededor de 2 millones de trabajadores a 200 000 (Leonardi, 2024). En cuanto a los últimos desarrollos, el cambio de Gobierno en 2015 ha conducido a la derogación de algunas disposiciones con el fin de restaurar y mejorar la influencia sindical en la negociación colectiva, aunque la situación no ha vuelto a las condiciones previas a la crisis.

Datos recientes (2022) muestran que el 83 % de todos los trabajadores del sector privado están cubiertos por un convenio colectivo y que el 83 % de estos lo están por convenios sectoriales (Leonardi, 2024). Esto es coherente con la tradición de negociación colectiva en Portugal, que suele darse principalmente a nivel

sectorial, teniendo la negociación colectiva a nivel local/de empresa una importancia muy secundaria.

Las negociaciones colectivas se llevan a cabo principalmente entre patronal y sindicatos. Sin embargo, la coordinación general en esta materia es asegurada por una estructura tripartita nacional en la que participa el Gobierno: la Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), donde se han alcanzado numerosos acuerdos relevantes que han precedido a importantes reformas políticas del mercado laboral (Leonardi, 2024).

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

Por el lado de los empresarios, la asociación de hostelería más grande y representativa de Portugal es la Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP). Aunque también hay que considerar algunas organizaciones patronales que solo actúan en ciertas regiones y subsectores, como la Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) y la Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve (AIHSA). Estas asociaciones participan en la negociación colectiva, pero no están afiliadas a la HOTREC. La única organización patronal miembro de HOTREC es la Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo (APHORT), que representa a las empresas del sector de la hostelería, restauración y turismo, con especial presencia en el norte de Portugal.

Por el lado de los empleados, aunque no están afiliados a EFFAT, hay dos sindicatos activos: la Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) y el Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE). La primera está afiliada a la CGPT y negocia tanto convenios a nivel de empresa como con múltiples empleadores; mientras que el segundo está afiliado a la UGT y solo negocia convenios con múltiples empleadores.

La densidad sindical en el sector portugués de la hostelería (servicios de alojamiento y restauración) era del 3,4 % en 2018, sensiblemente inferior a la media del país en esas fechas (Campos Lima y Naumann, 2023).

Más datos procedentes de una entrevista con un representante de la Confederação do Turismo Português (CTP) ayudan a comprender mejor algunas características estructurales del sector y la dinámica actual del diálogo social en el mismo. Según la persona entrevistada, el empleo en el sector turístico está compuesto principalmente por jóvenes, con predominio de mujeres y una proporción significativa de trabajadores con baja cualificación. Estas características, junto con el elevado número de microempresas y pequeñas empresas en el sector, determinan tanto los retos como el enfoque de la negociación colectiva.

La CTP participa en el diálogo con sindicatos e instituciones públicas a nivel nacional, junto con organizaciones sectoriales que también se implican en la negociación colectiva. La persona entrevistada destacó que las prioridades actuales incluyen garantizar la contribución del sector al crecimiento económico, revisar algunos aspectos legales del derecho de huelga y proseguir los esfuerzos nacionales en curso para luchar en contra del trabajo no declarado y regularizar el empleo de los migrantes.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RUMANÍA

12

Densidad sindical

La densidad sindical en Rumanía es del 16 %, con unos sindicatos que siguen siendo fuertes en el sector público, tradicionalmente dominante, y en grandes empresas tanto estatales como privatizadas (Guga-Trif, 2023). A instancias del marco normativo vigente en la materia (Ley nº 367/2022 relativa al diálogo social), las confederaciones sindicales y las organizaciones patronales están obligadas a comunicar los datos de afiliación para obtener el estatuto de representantes nacionales. Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Protección Social, hay 5 confederaciones sindicales representativas de los trabajadores, con varias federaciones sectoriales afiliadas: la Confederación nacional de sindicatos libres de Rumanía o Cartel Alfa, el Bloque sindical nacional, la Confederación nacional de sindicatos libres o Frăția, la Confederación de sindicatos democráticos de Rumanía y la Confederación nacional de sindicatos o Meridian. Estas confederaciones sindicales tienen un tamaño muy similar, sin grandes diferencias significativas en cuanto a planteamientos, sectores afiliados o composición. Sin embargo, algunas

confederaciones mantienen vínculos con diversos partidos políticos (p. ej., Frăția y con el Partido Socialdemócrata; o el Bloque sindical nacional con el ultraderechista Partido de la Gran Rumanía).

Por parte de los empleadores, existen dos grandes organizaciones representativas: la Confederación de empresarios o Concordia, y la Confederación nacional de pequeñas y medianas empresas de Rumanía.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

Desde 2010, la negociación colectiva en Rumanía se ha visto muy debilitada, a pesar de las numerosas protestas obreras. La nueva ley sobre el diálogo social en Rumanía (Ley nº 367/2022) ha introducido importantes innovaciones para promover el diálogo social y el desarrollo de la negociación colectiva. En el ámbito que nos interesa, señalamos que ha facilitado la negociación con múltiples empleadores y que los convenios sectoriales (convenios con múltiples empleadores negociados por interlocutores sociales representativos) ahora pueden hacerse vinculantes para la generalidad del sector.

De este modo, esta reforma legal está restableciendo la antigua tradición de un diálogo social fuerte en Rumanía, tras el marco jurídico hostil de la última década. También es un ejemplo importante de cómo aplicar la directiva de 2022 sobre salarios mínimos y negociación colectiva, para alcanzar el objetivo del 80 % de cobertura de la negociación.

Hasta ahora, en Rumanía se consideraba predominante la negociación a nivel de empresa, con una cobertura estimada en torno al 20 % (Guga-Trif, 2023).

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

El difícil entorno general para los sindicatos en Rumanía (Guga-Trif, 2023) también se refleja en el sector de la hostelería, que sigue estando en gran medida no sindicado debido a su estructura fragmentada y a los requisitos legales específicos para la formación de sindicatos. Según la legislación rumana, para formar un sindicato local debe contarse con un mínimo de 15 miembros, pero por ejemplo la mayoría de los hoteles suelen emplear a menos personal; solo los hoteles más grandes tienen entre 20 y 50 empleados. En consecuencia, solo existen unos pocos sindicatos locales en grandes hoteles y, de momento, aún no se ha formado ninguna federación que los coordine u organice a escala sectorial. Cartel Alfa ha estado trabajando en iniciativas legislativas para simplificar la formación de sindicatos, pero hasta la fecha estos esfuerzos han sido estériles. Sin em-

bargo, recientemente la situación ha mejorado: se han aprobado cambios legislativos que ahora permiten organizar sindicatos locales con solo cinco empleados de cada una de tres empresas diferentes, siempre que todas pertenezcan al mismo sector económico. Este desarrollo marca un paso adelante en la simplificación del proceso de sindicación.

En general, a excepción de algunos subsectores privados (como el comercio), las campañas de afiliación sindical en el ámbito empresarial privado han sido poco frecuentes. En los últimos años, las campañas sindicales se han centrado más en mantener el número de afiliados ante la elevada rotación de la mano de obra que en reforzar los sindicatos (Guga-Trif, 2023). Otro reto estructural para la organización sindical sigue siendo el tamaño reducido y la elevada fragmentación de las empresas en Rumanía. El país se enfrenta además a una importante escasez de mano de obra, sobre todo en el sector de la hostelería, debido a la enorme emigración de sus trabajadores a Europa occidental. Para paliar esto, el Gobierno rumano ha estado importando mano de obra, principalmente de países del sudeste asiático. Estos trabajadores, dispuestos a aceptar empleos con el salario mínimo, también son más difíciles de organizar (con la excepción de los grandes hoteles, donde existen sindicatos a los que algunos trabajadores extranjeros se afilian en busca de protección). El sector también se está viendo afectado por la elevada rotación de personal,

relacionada con los bajos salarios.

Después de que el sistema de negociación colectiva se viera desbaratado por las consecuencias de la crisis financiera e influido por las intervenciones del Fondo Monetario Internacional, las recientes reformas legislativas, impulsadas por la Comisión Europea, tienen como objetivo revitalizar la negociación colectiva y el diálogo social. En la actualidad, la confederación nacional de sindicatos está desarrollando estrategias para aprovechar estos cambios de cara a organizar a los empleados del sector de la hostelería y de otros sectores. Por ejemplo, se está debatiendo con el Gobierno rumano la aplicación de la Directiva europea sobre el salario mínimo. Según este sindicato, Rumanía podría alcanzar el 80 % de cobertura, pero solo si se inician negociaciones con las confederaciones patronales. Recuperar un marco nacional para convenios colectivos, similar al que existía antes de 2010, y garantizar su aplicación universal en toda la economía, sería clave para lograr este objetivo y cubrir a más empleados. En la hostelería no existe un convenio colectivo sectorial.

Cartel Alfa es consciente de la importancia del diálogo social europeo y apoya iniciativas como la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos. Aunque la participación a escala europea se considera beneficiosa, implica predominantemente a las empresas más grandes donde existen estructuras sindicales con

capacidad de actuar a semejante escala (en Cartel Alfa hay afiliada una federación miembro que forma parte de EFFAT, pero en el sector agrícola y alimentario). Pese a los problemas jurídicos y organizativos, se mantiene la esperanza de que las tasas de sindicación y las condiciones de trabajo mejoren. En este sentido, Cartel Alfa tiene previsto aprovechar las concesiones de la nueva legislación en cuanto a una mayor flexibilidad para la formación de sindicatos. Esta confederación también se está centrando en animar a las federaciones regionales a que sean más proactivas en los esfuerzos de organización en diversos sectores, incluyendo la hostelería.

Además de todo esto, un estudio reciente de Eurofound ha identificado un sindicato con miembros en el sector (FST Minerva), que no participa en la negociación colectiva ni está afiliado a EFFAT. Paralelamente, por el lado de los empleadores, el mismo estudio ha identificado igualmente una organización patronal relacionada con el sector: la Federación de empresarios turísticos rumanos (FPTR, siglas en rumano), que tampoco participa en la negociación colectiva ni está afiliada a HOTREC.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESLOVAQUIA

13

Densidad sindical

Los sindicatos de Eslovaquia han sido una parte importante del desarrollo económico y político del país desde la transición del socialismo de Estado a la democracia y la economía de mercado en 1989. La antigua estructura unitaria de los sindicatos se fue transformando gradualmente, conduciendo al panorama actual, más fragmentado. Hoy en día, los sindicatos están establecidos como auténticos representantes de los intereses de los trabajadores a nivel de las empresas y sectores, pero su poder institucional está fuertemente anclado a las normativas legales. La confederación recientemente creada Sindicatos unidos de Eslovaquia (KOZ SR, siglas en eslovaco) representa a varios sindicatos profesionales y de empresa denominados “modernos”, que han surgido al romper con los sindicatos más veteranos en sus sectores o empresas. KOZ SR mantiene las estrategias tradicionales de diálogo social y negociación, pero también ha empezado a participar en protestas y campañas públicas, así como en el sindicalismo en los centros de trabajo. Pese a todos los cambios económicos, se ha producido un descenso de la densidad sindical en

Eslovaquia que puede relacionarse con la evolución histórica y las tendencias recientes. En el primer período de socialismo de Estado en Checoslovaquia, las tasas de sindicación eran elevadas, pero faltaban una negociación colectiva independiente, democracia en el trabajo y los conocimientos tácitos esenciales para la naciente economía de mercado (Myant, 2010). La densidad sindical ha decaído del 32 % en 2000 al 13 % en 2015, y los últimos datos de la OCDE (2018) muestran el mantenimiento del descenso hasta el 11,3 % (OCDE, s.f.), mientras que la tasa de afiliación a organizaciones patronales se ha mantenido relativamente estable, por encima del 30 % durante las últimas dos décadas (Kahancová-Uhlerová, 2023). En 2021, KOZ SR registraba un total de casi 240 000 afiliados a sindicatos de producción, lo que representa más del 57 % de la base de afiliados, que es de aproximadamente 137 000.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

De manera similar a la densidad sindical, desde 1989 Eslovaquia también ha experimentado un descenso continuo en la cobertura de la negociación colectiva, reducién-

dose a la mitad entre 2000 y 2015 (Kahancová et al., 2019). Los últimos datos de ETUI muestran que la cobertura ronda ahora el 35 % (ETUI, s.f.). La negociación colectiva se ha visto afectada por la privatización de empresas públicas y la inclusión de los intereses laborales en la formulación de políticas a cambio de la aceptación sindical de las reformas económicas. Este período también ha estado marcado por la adhesión de Eslovaquia a la Unión Europea y la entrada de inversión extranjera directa. Los acontecimientos posteriores a la crisis de 2008 intensificaron la descentralización de la negociación, pero también los cambios legislativos relacionados con la extensión de la cobertura de la negociación (Martišková ETUI BAR 2019). Si bien la negociación con múltiples empleadores y a nivel sectorial siguen siendo relevantes en Eslovaquia, la importancia de la negociación a nivel de empresa está aumentando.

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

El principal sindicato eslovaco activo en el sector de la hostelería es OZ POČR (Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu; 'Asociación sindical de trabajadores de comercio y turismo'), que cubre a todos los empleados del sector. Con respecto a las organizaciones patronales, las principales son la ZOČR SR (Zväz obchodu a cestovného ruchu; 'Asociación eslovaca de comercio y turismo') y la AHRS (Asociácia hotelov a reštaurácií Slovenska; 'Asociación eslovaca de hoteles y restau-

rantes). Sin embargo, puesto que la negociación colectiva en el sector de la hostelería eslovaca se lleva a cabo exclusivamente a nivel de empresa, estas organizaciones patronales no se implican en interacciones directas ni en negociaciones coordinadas con los sindicatos.

Las actividades sindicales en el sector turístico eslovaco se enfrentan a retos importantes. No existe un convenio colectivo sectorial y el ámbito de la restauración está totalmente desatendido. Solo unas pocas grandes cadenas hoteleras están cubiertas por convenios colectivos de empresa, lo que supone una cobertura mínima, con aproximadamente 9 organizaciones sindicales de base operando en el sector. Un número significativo de afiliados se organiza de forma independiente, a título individual, mediante la figura de coordinadores en el sindicato sectorial de distrito, para asegurar por lo menos unas protecciones laborales básicas; cualquier otro problema que se dé es abordado de forma particular. También se dan importantes reticencias a formar organizaciones sindicales de base debido a la inseguridad de operar en estructuras sindicales en el lugar de trabajo con plantillas relativamente reducidas, por evitar asumir demasiadas responsabilidades y exponerse a posibles amenazas como representante sindical. Esto también está significativamente relacionado con la práctica generalizada en el sector de las pagas en negro. En el ámbito hotelero abundan nacionales de terceros países, especialmente mujeres ucranianas que suelen trabajar

como personal de limpieza. Los migrantes, especialmente de terceros países (no pertenecientes a la UE), son reticentes a organizarse y los sindicatos carecen de capacidad para realizar actividades sistemáticas de captación de nuevos afiliados, por ejemplo, explicando a los trabajadores cuáles son sus derechos. Así que los trabajadores tienden a resolver sus problemas laborales intentando cambiar de empleador, pues les parece más sencillo.

La afiliación sindical ha disminuido en más de tres cuartas partes en comparación con el período anterior. Esto se ha debido a la predominancia de los salarios en negro en todo el sector, además de que durante la pandemia de COVID-19 los empleados percibieron solo el 60 % de su salario oficial, lo que no les permitía cubrir los gastos vitales, así que muchos de ellos abandonaron el sector. La proporción de género en el sector (datos prepandemia) es de aproximadamente 60/40 a favor de las mujeres.

En general, el limitado nivel actual de organización en el sector se puede atribuir al grave impacto de la crisis de la COVID-19 y la posterior crisis energética. Muchos trabajadores se marcharon a otros sectores de la economía y no han regresado. Resulta particularmente complicado afiliar y organizar a trabajadores en el sector turístico debido a sus peculiaridades económicas, especialmente en el ámbito de la restauración. Los pequeños restaurantes, así como los pequeños hoteles y hostales, suelen ser de gestión familiar, lo que conlleva que eludan la sindi-

cación. Otro problema es que sobre todo las grandes cadenas hoteleras suelen contratar a estudiantes, encantados de ganar un dinero extra. Y a estos estudiantes no les interesa mucho organizarse, pues ello les supondría unos costes adicionales en forma de cuotas sindicales.

Otra dificultad estructural para la organización en el sector de la hostelería es la práctica habitual de ocultar las relaciones asalariadas con la figura de los falsos autónomos, especialmente frecuentes en puestos auxiliares y de baja cualificación (al contrario que en puestos de alta cualificación, donde son más raros). Ciertos puestos de trabajo, como el de chef de alta cocina, permiten a algunos trabajadores negociar de forma independiente y obtener salarios más altos. Para el sector, el establecimiento de una estructura de salario mínimo, así como de niveles de riesgos laborales (seis en total), son muy importantes, ya que afectan directamente a los trabajadores.

No obstante, se están desarrollando iniciativas de organización juvenil, especialmente de naturaleza educativa, lideradas por el Consejo de juventud de la Confederación de sindicatos. Sin embargo, la alta rotación laboral sigue siendo un desafío importante, ya que muchos jóvenes consideran el trabajo en este sector como un episodio temporal, especialmente en la temporada de verano, cuando los restaurantes dependen en gran medida de trabajadores temporales, estudiantes universitarios y otros jóvenes. Esto no incentiva mucho a organizarse sindicalmente.

Actualmente, la OZ POCHR no realiza actividades de organización específicas dirigidas a los trabajadores, salvo cierta “autopromoción” difundiendo experiencias positivas con el sindicato compartidas entre los propios trabajadores, como se ha visto en las afiliaciones individuales anteriormente mencionadas. En cambio, tras la llegada al poder del nuevo Gobierno de coalición en otoño de 2023 y la creación del Ministerio de Deporte y Turismo, el sindicato se está centrando en colaborar con las autoridades públicas para desarrollar un concepto que promueva el turismo y establezca el sector, con el objetivo adicional de reducir la rotación laboral. Según estimaciones sindicales, actualmente la rotación laboral en el sector supera con creces el 40 %; el objetivo consistiría en reducirla a entre el 20 % y el 30 %, lo que estabilizaría las plantillas y promovería mejores condiciones para la organización sindical.

Los sindicatos eslovacos ven con buenos ojos la Directiva Europea sobre salarios mínimos adecuados, pero son conscientes de los riesgos, como la formación de “sindicatos amarillos” por parte de los empleadores (aunque pueden ser reconocidos por los estatutos, que especifican que deben proteger los activos

de la empresa), algo que ya es una tendencia. Desde una perspectiva sindical, los convenios colectivos a nivel de empresa son cruciales. Las personas entrevistadas también llaman la atención sobre la influencia o dependencia de la legislación nacional, que, por ejemplo, en 2021 abolió la prórroga de los convenios colectivos de nivel superior (en el momento de las entrevistas, no se tenía conocimiento de la adopción de nueva legislación en apoyo a la negociación colectiva).

Aunque la OZ OPCR valora positivamente el diálogo social europeo, ha suspendido su afiliación a la EFFAT debido al deficiente estado actual de la organización en el sector.

SINDICATOS, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESLOVENIA

14

Densidad sindical

Los últimos datos de la OCDE sobre la densidad sindical en Eslovenia establecen que, en 2015, solo el 23,8 % de los trabajadores estaban afiliados a un sindicato (OCDE, s. f.). Sin embargo, el Centro de investigación de opinión pública de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Liubliana señala que estos datos han caído aún más en los últimos años: en 2019, la afiliación sindical total representaba el 17,8 % de la población activa (University of Ljubliana, 2020).

La mayor confederación sindical de Eslovenia es la ZSSS, compuesta de 22 federaciones: 7 en el sector industrial, 6 en el sector privado, 6 en el sector público y 3 que cubren otros grupos, como los jubilados. La federación más grande miembro de la ZSSS es SKEI, cuyos sectores de actividad son la industria metalúrgica y la ingeniería eléctrica (ETUI, s. f.).

La ZSSS es una organización relativamente centralizada que participa regularmente en el Consejo económico y social —un órgano tripartito compuesto por representantes de sindicatos, de organizaciones de

empleadores y del Gobierno— y, por lo tanto, colabora sistemáticamente en el proceso de formulación de políticas públicas. Cabe destacar también que la ZSSS ha promovido recientemente iniciativas dirigidas a grupos objetivos específicos (p. ej., migrantes y trabajadores jóvenes) con el objetivo de redimensionar y renovar las actividades sindicales (Samaluk, B., 2018).

Otra gran organización sindical es la KSJS, surgida de la unificación de cinco mayores sindicatos del sector público. Otras confederaciones importantes son la KNSS-Neodvisnost Konfederacija, la SZS-Alternativa y la Solidarnost (ETUI, s. f.).

El mayor sindicato activo en el sector de la hostelería en Eslovenia es SI Sindikat GiT ('Sindicato esloveno de trabajadores de turismo y hostelería'), que agrupa a todos los empleados del sector. Sindikat GiT también está afiliado a la ZSSI a nivel nacional y estuvo afiliado a la EFFAT, pero tuvo que darse de baja por motivos financieros.

Con respecto a las organizaciones patronales, las principales son: la SI SGT OZS ('Cámara de artesanos y pequeñas empresas de Eslove-

nia), la SI TGZS ('Cámara de turismo y hostelería de Eslovenia'); y la SI ZDOPS ('Asociación de empleadores de artesanos y Empresas de Eslovenia'). Entre las tres cubren a todos los empleados del sector y participan en negociaciones colectivas con los sindicatos. Pero solo la SI TGZS está afiliada a la HOTREC.

Estructura y cobertura de la negociación colectiva

La negociación colectiva en Eslovenia es tradicionalmente sólida y altamente centralizada. Hasta 2005, el sistema de negociación colectiva se basaba en dos convenios colectivos generales: uno para el sector privado y otro para el sector público (Stanojević, Poje, 2018). Actualmente, la negociación colectiva en el sector privado se lleva a cabo predominantemente a nivel de cada sector o industria; y los convenios de nivel inferior (como los convenios colectivos de empresa) deben, por ley, ofrecer condiciones más favorables que los de nivel superior, permitiéndose solo excepciones bajo condiciones específicas, definidas por los propios convenios sectoriales (OCDE, s. f.).

Pese a las crisis económicas que golpearon a la economía nacional eslovena entre 2008 y 2010, provocando un agudo declive de la negociación colectiva, la cobertura general se mantiene elevada, representando al 79 % de los trabajadores (ETUI, 2018). Esto también es debido al mecanismo de extensión contemplado en la legislación eslovena (Ley de convenios colectivos de 2006): si

un convenio colectivo es celebrado por sindicatos y organizaciones patronales que emplean a más de la mitad de los trabajadores del sector al que representan, el Ministerio de Trabajo puede, a iniciativa de una de las partes, decidir si el convenio colectivo debe extenderse a todos los empleadores de uno o varios sectores (Stanojević, Poje, 2018).

En cuanto al sector de la hostelería y el turismo, el convenio colectivo sectorial se firmó en diciembre de 2024 tras dos años de negociaciones, entró en vigor en enero de 2025 y tiene vigencia hasta finales de 2028. En Eslovenia se aplica un mecanismo de extensión al sector de la hostelería, lo que significa que el convenio también cubre ámbitos como los casinos. Sin embargo, dicha extensión no se aplica a la restauración debido a la baja densidad de afiliación de sus organizaciones patronales. El capítulo salarial del convenio colectivo suele renegociarse anualmente mediante un anexo. También se constata que los convenios colectivos de empresa se desarrollan principalmente en hoteles, pero también, por ejemplo, en casinos. En cuanto al ámbito de la restauración, ahí son menos comunes, aunque pueden darse en grandes cadenas de restaurantes

Poniendo el foco en el sector de la hostelería

El sector de la hostelería en Eslovenia se encuentra entre los que presentan la mayor proporción de contratos laborales atípicos o no estándares. Otros problemas comu-

nes en el sector incluyen las pagas en negro, la alta rotación del personal y las consiguientes dificultades para la capacitación laboral. Si bien es cierto que, en los últimos años, la situación ha ido mejorando y ahora más empleados cuentan con contratos regulares.

Aunque también es un sector que, en los últimos tiempos, ha sufrido importantes turbulencias, en parte debido al impacto de la pandemia de COVID-19. Durante ese periodo, los sindicatos desarrollaron diversas actuaciones, incluyendo peticiones y llamamientos al Gobierno y a los ministerios pertinentes, así como la participación en protestas en Liubliana, donde también actuaron como altavoces de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales también se involucraron activamente en la lucha contra la venta de las empresas turísticas más valiosas de Eslovenia a inversores húngaros. Además, lograron importantes éxitos en las negociaciones para el aumento de los salarios base más bajos. En 2022, lograron el mayor aumento porcentual salarial del sector, elevando el salario base más bajo de 504 € a 800 € brutos. Sin embargo, los sindicatos siguen exigiendo que los trabajos peor remunerados del sector se ajusten al salario mínimo y que se apliquen aumentos proporcionales a las demás categorías salariales. En los últimos dos años, también han logrado negociar con éxito las primas de vacaciones anuales.

En Eslovenia, una parte significativa de los hoteles sigue siendo de propiedad pública pero la externaliza-

ción del personal de limpieza se ha convertido en un problema importante. Si bien las condiciones laborales en los hoteles son, en general, mejores que en los restaurantes, aún distan mucho de ser ideales. Los problemas relacionados con la externalización se intensificaron en 2023, lo que marcó un punto de inflexión para el movimiento sindical. Ese año se produjo la primera huelga histórica del personal de limpieza externo en los Hoteles Bernardin en Portorož. A finales de año, los representantes sindicales abandonaron las negociaciones del convenio colectivo en el sector de hostelería y turismo, ya que los empleadores solo ofrecían concesiones mínimas. Finalmente, el convenio colectivo sectorial se firmó en diciembre de 2024.

Hay que enfatizar que, para el movimiento sindical, resulta crucial poder contar con sindicatos establecidos en los lugares de trabajo. Es fundamental para poder generar confianza entre los trabajadores; el trato personalizado puede ser una herramienta muy eficaz para animarlos a sindicarse. Presentar ejemplos de actividades sindicales exitosas, como logros, mejoras negociadas y problemas evitados, puede servir para poner aún más en valor la labor sindical. Se debe informar a los trabajadores que el sindicato puede proporcionarles información actualizada, orientación y apoyo legal cuando lo necesiten. Es vital empoderar a los trabajadores y convencerlos de que la organización sindical es necesaria para asegurar y promover sus derechos.

Con respecto a los trabajadores jóvenes, Sindikat-GiT ha participado recientemente en actividades orientadas a promover su organización. Han participado, por ejemplo, en un evento organizado por el sindicato Mladi Plus y la organización juvenil Družstvo Iskra. Estas organizaciones difundieron las manifestaciones del 1º de mayo de 2024, centrándose en los problemas de los trabajadores con bajos salarios.

En Eslovenia no hay mucha confianza en la organización sindical a nivel europeo. Los sindicalistas eslovenos a menudo consideran que

los acuerdos negociados a escala de la UE son más endebles que las normas nacionales y que las instituciones locales son más eficaces. Aunque tampoco están en contra de la actividad sindical en la UE, consideran las regulaciones europeas más como actos de solidaridad simbólica que como mejoras significativas. Por lo que sus expectativas al respecto son bajas.

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA HOSTELERÍA?: PRINCIPALES HALLAZGOS Y REFLEXIONES TRANSNACIONALES

15

Esta sección ofrece, ante todo, un resumen comparativo de las evidencias específicas de cada país anteriormente presentadas, con respecto a las características del diálogo social en el sector de la hostelería.

La Tabla 1 presenta los principales sindicatos y organizaciones patronales que operan en el sector de la hostelería en los países analizados.

Algunos de estos sindicatos ya son miembros de la EFFAT, pero otros ahora mismo no lo son. En cuanto a los empleadores del sector de hostelería, se caracterizan porque una gran parte de los mismos no está organizada; la afiliación a organizaciones patronales se limita principalmente a las grandes cadenas hoteleras.

Tabla 1 Principales sindicatos, su relación con la EFFAT y principales organizaciones patronales activas en el sector de la hostelería

País	Principales sindicatos y su afiliación a confederaciones	Relación con el diálogo social a escala de la UE y con la EFFAT	Principales organizaciones patronales
Chipre	OUXEKA-SEK	Afiliado a la EFFAT	PASYXE
República Checa	ČMOS PHCR	Impacto mínimo, papel de coordinación	AHRČR, SOCR
Estonia	ETKA y EMSA	Limitado, no afiliados a la EFFAT	EHRA (afiliada a la HOTREC)

Grecia	POETT	Afiliado a la EFFAT	SETE, HHF, HCH
Letonia	LAKRS (afiliado a la LBAS)	Afiliado a la EFFAT	LVRA (afiliada a la HOTREC)
Lituania	Solidarumas	Interesado en afiliarse a la EFFAT	LVRA (afiliada a la HOTREC)
Malta	GWU	Afiliado a la EFFAT	MHRA (afiliada a la HOTREC)
Países Bajos	FNV Horeca, CNV Vakmensen	Solo CNV Vakmensen está afiliado a la EFFAT	KHN (afiliada a la HOTREC)
Portugal	FESAHT (afiliado a CGPT), Siteze (afiliado a UGT)	Mínima	AHETA, AIHSA, CPT (no afiliada a la HOTREC); APHORT (afiliada a la HOTREC)
Rumanía	FST Minerva; Cartel ALFA	Positiva pero limitada	FPTR (no afiliada a la HOTREC); FIHR (afiliada a la HOTREC)
Eslovaquia	OZ POCR	Aunque afiliado a la EFFAT, recientemente ha dejado en suspenso dicha afiliación debido al escaso número de trabajadores de la hostelería cubiertos por este sindicato y a la falta de capacidad sindical.	ZOCR SR, AHRS (afiliado a la HOTREC)
Eslovenia	Implicación de sindicatos locales y federaciones nacionales	Limitada, tensiones históricas en torno a las cuestiones relacionadas con la UE	Asociaciones de turismo nacionales

Fuente: los autores

En cuanto al nivel de sindicación y las estrategias sindicales para la captación de afiliados, así como a los desafíos para la organización y la negociación colectiva, la Tabla 2 muestra que la sindicación en el sector de la hostelería en estos países se mantiene por lo general baja: en **Chipre**, la mano de obra se resiste a implicarse en sindicatos; en la **República Checa y Eslovaquia** la representación sindical es mínima fuera de las grandes cadenas hoteleras; mientras que **Malta** presenta una mayor tasa de sindicación, con especial atención en la representación de género. Las estrategias de captación de nuevos afiliados varían: desde la **República Checa**, que ofrece incentivos de ocio, hasta **Malta**, que organiza eventos y actuaciones de captación en los centros de trabajo. En **Grecia** los sindicatos promueven manifestaciones para impedir la expansión de la econo-

mía de plataformas, mientras que en **Estonia y Portugal** se centran en la aplicación de la normativa debido a su baja densidad sindical. Entre las dificultades se incluyen: la fragmentación de la representación y los salarios en negro en la **República Checa**, la alta estacionalidad de la fuerza laboral en **Estonia** y las divisiones políticas en **Grecia**. En países como **Lituania y Rumanía** los sindicatos deben luchar contra una herencia de escasa solidaridad y unas legislaciones complejas, mientras que en **Eslovenia y Eslovaquia** se enfrentan a una alta rotación de personal, agravada por la dinámica de la fuerza laboral migrante. En general, la inestabilidad pospandemia y las dificultades estructurales, como la alta rotación de personal y la baja participación, obstaculizan aún más los esfuerzos sindicales en general.

Tabla 2 Nivel de sindicación, estrategias de organización y desafíos para la sindicación y la negociación colectiva en el sector de la hostelería

País	Nivel de sindicación	Captación de afiliados y estrategias de organización	Desafíos para la sindicación y la negociación colectiva
Chipre	Bajo	Ofrecimiento de ayudas del fondo sindical, edición de folletos, creación de comités locales, captación de afiliados en los centros de trabajo	Elevada presencia de trabajadores jóvenes y migrantes

República Checa	Bajo, especialmente en el sector de la hostelería	Promoción de actividades de ocio	Salarios bajos, fragmentación sindical, pagas en negro
Estonia	10 % aprox.	Mínimas estrategias conjuntas, convenios sindicales independientes	Alta estacionalidad de la mano de obra, colaboración limitada
Grecia	Moderado	Lucha contra la economía de plataformas, manifestaciones, campañas de comunicación	Reducido tamaño de las empresas, divisiones políticas
Letonia	Bajo	Esfuerzos limitados	Alta rotación de la mano de obra, baja densidad sindical
Lituania	Mínima, casi inexistente	Asesoramiento, apoyos legales, otros servicios	Herencia del pasado soviético, falta de solidaridad
Malta	57 % mujeres, 43 % hombres aprox.	Organización de eventos, captación de afiliados en los centros de trabajo	Alta rotación de la mano de obra, trabajo no declarado
Países Bajos	Inferior al 10 %	Limitaciones debidas a la baja densidad sindical	Baja densidad sindical, disminución de las propinas
Portugal	3,4 %	Se centran en la aplicación de las normativas	Diversidad de la mano de obra, reducido tamaño de las empresas
Rumanía	Mínima	Defensa legislativa	Fragmentación sindical, dificultades legislativas

Eslovaquia	Mínima	Actividades educativas del Consejo de juventud	Fragmentación sindical, mano de obra migrante
Eslovenia	Mínima, recuperación pospandemia	Planteamientos individuales, huelgas históricas	Alta rotación de la mano de obra, inestabilidad pospandemia

Fuente: los autores

Por último, las estructuras de negociación colectiva en el sector de la hostelería varían considerablemente entre los países analizados (véase la Tabla 3). **Chipre** se caracteriza por la coexistencia de dos convenios colectivos a nivel nacional, algunas de cuyas disposiciones son extensibles a todos los trabajadores del sector. La **República Checa** desarrolla un enfoque de negociación a nivel de empresa con múltiples empleadores, logrando una cobertura de aproximadamente el 50 % a nivel sectorial y del 10 % a nivel de empresa. **Grecia** se centra predominantemente en la negociación sectorial, que ofrece una cobertura relativamente elevada, mientras que **Estonia y Letonia** desarrollan principalmente la negociación a nivel de empresa, con una cobertura mínima (3,6 %) y baja, respectiva-

mente. **Lituania, Rumanía y Eslovaquia** muestran una cobertura mínima; Lituania carece de negociación colectiva activa y Eslovaquia se basa exclusivamente en convenios a nivel de empresa. **Malta** opera mediante convenios con un único empleador, con una cobertura moderada asegurada por las normativas legales; y **Portugal** desarrolla una combinación de convenios con un único empleador y con múltiples empleadores, con una cobertura limitada. En los **Países Bajos** un convenio sectorial se extiende ampliamente a todo el sector, aunque escasea la negociación a nivel de empresa. **Eslovenia** se basa principalmente en la negociación colectiva a nivel de empresa, con una influencia sectorial emergente y mostrando una mejora gradual en su cobertura.

Tabla 3 Estructura y cobertura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería

País	Estructura de negociación colectiva	Cobertura
Chipre	Predominantemente a nivel sectorial	No extensible
República Checa	Negociación con múltiples empleadores; principalmente a nivel de empresa	50 % sectorial, 10 % a nivel de empresa, aprox.

Estonia	Principalmente a nivel de empresa	3,6 %
Grecia	Predominantemente a nivel sectorial	Elevada a nivel sectorial
Letonia	Centrada en el nivel de empresa, primeros intentos de firmar	Baja, cobertura mínima
Lituania	un convenio sectorial	Mínima
Malta	No hay negociaciones colectivas activas	Moderada (aplicación de estándares legales)
Países Bajos	Negociación con un único empleador, a nivel de empresa	Convenios sectoriales extensibles
Portugal	Sectorial; no es frecuente la negociación a nivel de empresa	Sin datos disponibles*
Rumanía	Convenios con un único empleador y con múltiples empleadores	Mínima
Eslovaquia	Convenios a nivel de empresa mínimos	Mínima
Eslovenia	Exclusivamente a nivel de empresa	Mínima pero mejorando

Fuente: los autores

* El único dato disponible sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva en Portugal se refiere al sector privado (sin distinciones) e indica que alcanza al 83 % de su mano de obra.

Para consolidar las evidencias de las secciones anteriores por países, puede resultar útil ampliar el enfoque también a otros sistemas nacionales, que han sido objeto de otros proyectos de investigación², con el

fin de resumir las evoluciones claves de la negociación salarial colectiva en el sector de la hostelería.

Estas evidencias se superponen parcialmente con las de los países analizados entre los capítulos 3 y

²Most of the cases to be presented in this section have been studied and analysed as part of the research of M. Besamusca, M. Kahancová, *Wage Bargaining in the Context of Liberalisation of Industrial Relations in Europe: A comparison of nine countries and four sectors*, BARWAGE Project Report 12/2024, Amsterdam: WageIndicator Foundation.

15. Independientemente de lo cual, proporcionan instantáneas nacionales sobre las prácticas de la negociación salarial y las evoluciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. Son datos que ayudan a contextualizar los hallazgos de evidencias recopilados específicamente para este informe de investigación.

El sector de la hostelería en **Italia**, aunque es económicamente vital, está plagado de empleos inestables, bajos salarios y prácticas explotadoras. Los convenios colectivos nacionales no se renuevan con la frecuencia necesaria, lo que provoca que los salarios se queden rezagados con respecto a la inflación y que no se reconozcan las competencias de los trabajadores. La representación de los empleadores se halla fragmentada y los “convenios piratas” firmados con sindicatos amarillos están contribuyendo a la supresión salarial, especialmente mediante el trabajo a tiempo parcial no voluntario. Los sindicatos italianos exigen renovaciones urgentes de contratos, salarios justos y reformas para mejorar las condiciones laborales, pues con cambios sistémicos, el sector de la hostelería tiene el potencial de crear un empleo más estable.

En **Francia**, la hostelería emplea a alrededor de un millón de personas, principalmente en restauración, hoteles y comedores colectivos. El sector presenta una elevada tasa de trabajo a tiempo parcial y estacional, con una sindicación cercana a la media nacional del 9 %. El último convenio nacional de 2023 fijó un salario medio, aunque el 65 % de los

trabajadores gana cerca del salario mínimo. Las estructuras salariales están organizadas en clasificaciones profesionales detalladas, con negociaciones tanto a nivel nacional como de empresa.

En **España**, la negociación colectiva en turismo y hostelería es mayoritariamente autonómica, lo que genera disparidades salariales en todo el país. Este sector sufre una grave presencia de economía informal, que afecta a muchos trabajadores jóvenes y migrantes. Los salarios suelen fijarse en el mínimo exigido por los convenios autonómicos, y los sindicatos deben esforzarse por garantizar su cumplimiento y luchar contra prácticas como el trabajo a tiempo parcial fraudulento. El último convenio en las Islas Baleares, por ejemplo, cubre a muchos trabajadores estacionales, si bien debe enfrentarse a problemas de incumplimiento por parte de algunos empleadores. Se han observado recientemente en este sector algunos ejemplos particularmente interesantes de negociación colectiva en torno a la jornada laboral y las condiciones laborales.

En **Bélgica** se han dado también ejemplos notables sobre este tema, con unos sindicatos que han negociado con éxito mecanismos de flexibilidad temporal con el fin de estabilizar las condiciones de los trabajadores estacionales. Estos convenios suponen un modelo de negociación para abordar desafíos como la rotación laboral y la inestabilidad estacional. También en **Dinamarca** se ha observado una atención significativa hacia este tema, mediante

estrategias de negociación colectiva destinadas a limitar los contratos de trabajo precarios.

Austria cuenta con un convenio colectivo unificado para sus sectores de hostelería y restauración, aunque persisten diferencias salariales regionales. El sector se enfrenta además a la escasez de comités de empresa en los negocios más pequeños, lo que está lastrando las negociaciones salariales. El sindicato Vida se está centrando en mejorar los salarios y las condiciones laborales, pero cuestiones como el pago único de horas extras están complicando las negociaciones. El sistema estructurado y regulado de fijación de salarios de Austria es, por regla general, bien valorado tanto por sindicatos como por empleadores.

Por último, el sector de la hostelería de **Bulgaria** presenta los salarios medios más bajos, con una cobertura mínima de la negociación colectiva. Su mano de obra se compone principalmente de trabajadores temporales y estacionales, con una presencia significativa de mujeres que generalmente perciben salarios más bajos. La negociación colectiva se limita a unos pocos convenios a nivel de empresa, mientras la fijación de salarios suele establecerse mediante negociaciones individuales, especialmente en empresas internacionales.

COMENTARIOS DE CONCLUSIÓN

16

El sector de la hostelería y el turismo es crucial a nivel económico global; en 2015 supuso el 10 % del PIB y generó más de 284 millones de empleos, con proyecciones de que esta cifra aumente hasta 370 millones para 2026. En Europa, el sector HORECA (Hoteles, Restaurantes y Cafeterías) también es estratégico: en 2023 contribuyó al valor añadido bruto de la UE con un 2,5 % y empleó a 9,3 millones de trabajadores, aunque con significativas variaciones regionales. Los países mediterráneos, como Grecia, registran una mayor proporción de trabajadores en este sector en comparación con los países del norte y este de Europa. Este sector se caracteriza por una mano de obra predominantemente joven, migrante y poco cualificada en la materia, aunque también cunde la sobrecualificación, así como los bajos salarios. Las mujeres también tienen una mayor tasa de empleo en la hostelería en comparación con otros sectores de la economía de la UE en general.

Pese a su importancia económica, el sector ha de afrontar varios desafíos importantes: su dependencia de las microempresas; la fluctuación de trabajadores y su escasez en todos los países estudiados; una alta incidencia de trabajo de temporal y no declarado; y una cobertura limitada de

la negociación colectiva, principalmente debido al predominio de las pequeñas y medianas empresas. Se confirma además que el sector de la hostelería se vio fuertemente afectado por la pandemia de COVID-19 en todo el mundo. Esta provocó una importante caída del empleo en el sector y agravó aún más su persistente escasez de mano de obra, tras la deserción de los trabajadores hacia otros sectores. Si bien los trabajadores migrantes cubren parcialmente esta laguna, el sector sigue sufriendo unas condiciones laborales precarias, como bajos salarios, contratos temporales y trabajo no declarado. Estas complicaciones, sumadas a la estacionalidad del sector y a sus complejidades operativas, están dificultando la aplicación de los estándares laborales y contribuyendo a su escaso atractivo para trabajadores que busquen un empleo estable.

En estas condiciones, sigue siendo un reto fortalecer el diálogo social, la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería. Para abordar dicho reto, este informe proporciona evidencias útiles que permiten comprender la situación actual del diálogo social, de la estructura sindical y de la negociación colectiva en este sector. El informe se basa en una investiga-

ción original de recopilación y análisis orientada a fortalecer las relaciones laborales en la hostelería de los 12 países seleccionados.

Los resultados muestran que, en los países analizados, el sector de la hostelería se enfrenta a retos constantes, como una baja densidad sindical, una alta rotación laboral y problemas salariales, a menudo marcados por prácticas como el complemento salarial mediante propinas y las disparidades regionales.

En países como **Chipre** se da una escasa sindicación del personal de hostelería debido a la diversidad de su composición; por otro lado, las disposiciones legales incluidas en los convenios colectivos nacionales no pueden extenderse a todos los trabajadores debido a la ausencia de mecanismos legislativos al respecto. En la **República Checa** y **Estonia** se sigue dando una baja densidad sindical en este sector, y la negociación colectiva se produce principalmente a nivel de empresa, con una cobertura limitada por una mano de obra estacional y fragmentada. **Grecia** y **Portugal** cuentan con convenios sectoriales, pero la sindicación se ve obstaculizada por el reducido tamaño las empresas del sector y por las divisiones políticas. **Malta** y los **Países Bajos** presentan convenios colectivos relativamente más estructurados, pero se enfrentan a retos como la disminución de las propinas debido al pago digital y la baja participación sindical.

Rumanía y **Eslovaquia** se enfren-

tan a la fragmentación de la mano de obra y a barreras legales para la sindicación, mientras que **Eslovenia** y **Lituania** se enfrentan a una importante inestabilidad pospandemia y a dificultades para la afiliación sindical, en parte debido a la dependencia del sector de trabajadores estacionales y migrantes. Letonia y Lituania tienen una presencia sindical mínima, aunque en la primera se están realizando esfuerzos importantes para mejorar los convenios sectoriales.

Las buenas prácticas de países como **Dinamarca** y **Bélgica** demuestran que la negociación colectiva puede abordar no solo cuestiones como los salarios y la jornada laboral, sino también condiciones laborales más amplias, como la vivienda, la salud y seguridad, y la violencia de género. Algunas cadenas de restaurantes en **Bélgica** han implementado sistemas de horarios flexibles y representación de los trabajadores mediante el diálogo social a largo plazo, mientras que los convenios en **Dinamarca** ya regulan con condiciones claras los contratos de cero horas y la protección de los trabajadores estacionales. El ejemplo danés también muestra que se puede promover la sensibilización y la futura afiliación sindical mediante la interacción directa de los sindicatos con los jóvenes trabajadores que aún siguen estudiando.

Los hallazgos también confirman las evidencias previas de que la pandemia agravó los problemas existentes, especialmente incrementando la rotación de personal

y perturbando gravemente la negociación colectiva allí donde se practicaba, e impidió la organización de los trabajadores debido a las condiciones de incertidumbre y de rotación laboral. El diálogo social a nivel europeo, por medio de organizaciones como la EFFAT, busca identificar estrategias para abordar los retos mencionados en los Estados miembros de la UE. Sin embargo, es necesario mejorar el impacto de las estrategias y los actores a nivel de la UE en los paí-

ses analizados; el fortalecimiento del sector de la hostelería requiere identificar estrategias adaptadas a las necesidades sectoriales específicas de cada país.

Fuentes

Aumayr-Pintar, C. (Ed.). (2019). *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*. Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-10/wpef20022.pdf>

Besamusca, J. (2024). *Discretion and (de)centralization in wage bargaining in the construction, hospitality, urban transport and waste management sectors: A study on the Netherlands* (BARWAGE Project Report No. 9). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrieved from https://celsi.sk/media/datasource/BARWAGE_WP4_9_Netherlands_final_HiigPfg.pdf

Besamusca, M., & Kahancová, M. (2024). *Wage bargaining in the context of liberalisation of industrial relations in Europe: A comparison of nine countries and four sectors* (BARWAGE Project Report No. 12). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrieved from <https://wageindicator.org/about/publications/2024/besamusca-j-kahancova-m-2024-wage-bargaining-in-the-context-of-liberalisation-of-industrial-relations-in-europe-a-comparison-of-nine-countries-and-four-sectors-barwage-project-report-12-amsterdam-wageindicator-foundation-doi-10-5281-zenodo-13239329>

Blaziene, I. (2023). Lithuania: Trade unions still see light at the end of the tunnel. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade*

Unions in the European Union (pp. 697–730). Peter Lang.

Blaziene, I., Karnite, R., & Moskvina, J. (2023). DEFEN-CE: *Social Dialogue in Defence of Vulnerable Groups in Post-COVID-19 Labour Markets. Report on Latvia and Lithuania*. Retrieved from https://blogs.helsinki.fi/defen-ce/files/2023/11/WP-3.1.1_LT_LV.pdf

Campos Lima, M. (2019). Portugal: Reforms and the turn to neoliberal austerity. In Muller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame* (Vol. 3, pp. 483–504). ETUI.

Campos Lima, M., & Naumann, R. (2023). Trade unions in Portugal: Between marginalization and revitalization. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 871–910). Peter Lang.

Cedefop. (2020). *Future employment growth (in %) in Accommodation & food sector across countries in 2022–2035*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.09#1>

Cellini, M., Dalla Sega, M., Pisacane, L., Porcheddu, D., Tagliacozzo, S., Vacca, A., & Valente, F. (2023). E.A.T.S. – *Empowering Agri-Food Chain actors Through Social Dialogue. Desk research and survey results*. Retrieved from https://www.adapt.it/wp-content/uploads/2023/09/E.A.T.S.-D2.1_26_07_2023_EN_Clean-Version.pdf

De Beer, P., & Keune, M. (2018).

Dutch unions in a time of crisis. In Dribbusch, H. et al. (Eds.), *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. ETUI. Retrieved from <https://www.etui.org/sites/default/files/10%20Dutch%20unions%20in%20a%20time%20of%20crisis.pdf>

De Spiegelaere, S. (2023). Back on track: Are we seeing a renaissance of collective bargaining in Romania? *HesaMag*. Retrieved from https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/HM27_Back%20on%20track%20are%20we%20seeing%20a%20renaissance%20of%20collective%20bargaining%20in%20Romania_2023.pdf

Debono, M. (2018). An analysis of trade union membership in Malta. *Xjenza*, 6(1), 46–58.

Department of Labour Relations – Cyprus. (n.d.). *Labour relations*. Retrieved March 15, 2024, from https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/historicalbckg_en/historicalbckg_en?opendocument

EFFAT & HOTREC. (2024). *Joint Declaration on How to Overcome Labour and Skills Shortages in the Hospitality Sector*. Retrieved from <https://effat.org/wp-content/uploads/2024/03/EN-Draft-EFFAT-HOTREC-Joint-Declaration-on-Labour-and-Skills-Shortages-Version-15.03.2024.pdf>

European Labour Authority. (2024). *Accommodation and food service activities: Issues and challenges related to labour mobility*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://www.ela.europa.eu/sites/default/fi>

[les/2024-10/horeca-report-ela.pdf](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-10/horeca-report-ela.pdf)

European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2017). *Peer Review on “Towards a more dynamic collective bargaining”*, Lisbon, Portugal, 23–24 October 2017. Mutual Learning Services Programme.

ETUI. (n.d.). *Cyprus*. Retrieved March 15, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/cyprus>

ETUI. (n.d.). *Czech Republic*. Retrieved April 4, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/czech-republic>

ETUI. (n.d.). *Estonia*. Retrieved March 27, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/estonia>

ETUI. (n.d.). *Greece*. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/greece>

ETUI. (n.d.). *Latvia*. Retrieved March 20, 2024, from https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/latvia#_ftn5

ETUI. (n.d.). *Lithuania*. Retrieved March 30, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/lithuania>

ETUI. (n.d.). *Malta*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/malta>

ETUI. (n.d.). *Netherlands*. Retrieved

March 11, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/netherlands>

ETUI. (n.d.). *Portugal*. Retrieved March 29, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/portugal>

ETUI. (n.d.). *Romania*. Retrieved March 15, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/romania>

ETUI. (n.d.). *Slovenia*. Retrieved March 18, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/slovenia>

ETUI. (n.d.). *Slovakia*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/slovakia>

EURES. (2023). *Report on Labour Shortages and Surpluses 2022*. Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84e10a5e-ceb0-11ed-a05c-01aa75ed71a1>

Eurofound. (2012). *Employment and industrial relations in the hotels and restaurant sector*. Dublin. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1109011s/tn1109011s.pdf

Eurofound. (2018). *Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector*. Dublin. Retrieved from [\[tions-hotels-restaurants-and\]\(https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining\)](https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/representativeness-european-social-partner-organisa-</p>
</div>
<div data-bbox=)

Eurofound. (2022). *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*. Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining>

Eurostat. (2019). *Tourism industries – employment*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_industries_-_employment&oldid=445425

Eurostat. (2021). *Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity – annual data*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_A_RATE_R2_custom_2908880/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=44566e31-7df1-45e-e-a863-c884ec5d7f74

Eurostat. (2023). *Structural business statistics overview*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Structural_business_statistics_overview#Sectoral_analysis

FES. (2023). *Trade union monitor – Estonia*. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/19122/2023-estonia.pdf>

Gielen, W., & Floris, J. (2018). *Wie is er nog lid van een vakbond?* CBS. Retrieved March 11, 2024, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/25/wie-is-er-nog-lid-van-een-vakbond->

- Ibsen, C., & Keune, M. (2018). Organised decentralisation of collective bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (No. 217). <https://doi.org/10.1787/f0394ef5-en>
- ILO. (2017). *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism*. Geneva. Retrived from <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-guidelines-decent-work-and-socially-responsible-tourism>
- Ioannou, G., & Sonan, S. (2014). *Trade Unions in Cyprus. History of division, common challenges ahead*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11143.pdf>
- Ioannou, G., & Sonan, S. (2019). Cyprus: A divided island – diverging collective bargaining patterns, weakened yet still standing. In Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.), *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. 1, pp. 109–129). ETUI.
- Kahancová, M., Martišková, M., & Sedláková, M. (2019). Slovakia: Between coordination and fragmentation. In *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. 3). ETUI.
- Kahancová, M., & Uhlerová, M. (2023). Trade unions in Slovakia: From politics to bread-and-butter unionism. In Waddington, J., Müller, T., & Vandaele, K. (Eds.), *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang.
- Kallaste, E. (2023). Trade unions in Estonia: Less than meets the eye. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 359–386). Peter Lang.
- Leonardi, S. (2024). *Discretion and (de)centralization in wage bargaining in the construction, hospitality, urban transport and waste management sectors: A study on Portugal* (BARWAGE Project Report No. 10). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrived from <https://wageindicator.org/about/publications/2024/leonardi-s-2024-discretion-and-de-centralization-in-wage-bargaining-in-the-construction-hospitality-urban-transport-and-waste-management-sectors-a-study-on-portugal-barwage-project-report-no-10-amsterdam-wageindicator-foundation-doi-10-5281-zenodo>
- Lindma, E. L., & Siniväli, S. (2024). *The interplay of statutory minimum wages and collective wage bargaining across European sectors: A study on Estonia* (BARWAGE Project Report No. 6). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrived from https://www.celsi.sk/media/datasource/BARWAGE_WP4_6_Estonia_final_mcnE48u.pdf
- Martišková, M., & Šumichrast, A. (2023). Czechia: Trade unions escaping marginalization. In Waddington, J., Müller, T., & Vandaele, K. (Eds.), *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang.
- Müller, T., & Zwysen, W. (2024). *Working conditions in the hospitality industry*. ETUI. Presented during the Stronger Hospitality webinar, January 23, 2024.

- Myant, M. (2019). Czechia: Bargaining supplements legal protection. In *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. 3). ETUI.
- OECD & AIAS. (2021). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (n.d.). *Malta*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (n.d.). *Slovakia*. Retrieved March 4, 2024, from <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (n.d.). *Slovenia*. Retrieved March 18, 2024, from <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- Papadopoulos, O., & Ioannou, G. (2023). Working in hospitality and catering in Greece and the UK: Do trade union membership and collective bargaining still matter? *European Journal of Industrial Relations*, 29(2), 105–122.
- Roethig, O., & De Spiegelaere, S. (2023). Collective bargaining: Romania shows the way. *Social Europe*. Retrieved from <https://www.social-europe.eu/collective-bargaining-romania-shows-the-way>
- Samaluk, B. (2018). Innovative trade union practices addressing growing precarity characterised by rescaled governance and the shrinking welfare state: The case of Slovenia. In Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.), *Innovative Union Practices in Central-Eastern Europe*. ETUI.
- Sanz de Miguel, P. (Ed.). (2018). *Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/representativeness-european-social-partner-organisations-hotels-restaurants-and>
- Stanojević, M., & Poje, A. (2018). Slovenia: Organised decentralisation in the private sector and centralization in the public sector. In Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (Eds.), *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (Vol. III). ETUI.
- Stociu, V. (2016). *Romania's Trade Unions at the Crossroads*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/12924-20161123.pdf>
- Šumichrast, A. (2024). *Discretion and (de)centralization in wage bargaining in the construction, hospitality, urban transport and waste management sectors: A study on Czechia* (BARWAGE Project Report No. 5). Amsterdam: WageIndicator Foundation. Retrieved from https://celsi.sk/media/datasource/BARWAGE_WP4_5_Czechia_final_h6XEXGt.pdf
- Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford University Press.
- Ungure, E. (2023). Latvia: Trade unions with the potential to esca-

pe marginalization. In Vandaele, K., Muller, T., & Waddington, J. (Eds.), *Trade Unions in the European Union* (pp. 661–698). Peter Lang.

University of Ljubljana. (2020). FDV - CJMMK, *Slovensko javno mnenje, 1991–2019* [Data set]. Provided by Živa Broder.

Williams, C., & Horodnic, I. A. (2020). *Tackling undeclared work in the tourism sector*. Retrieved from <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/01/6A-EU-UDW-Platform-Report-Tackling-undeclared-work-in-the-tourism-sector-2020-1.pdf>

Yannakourou, M., & Soumeli, E. (2004). *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990–2004: National Report Greece and Cyprus*. Retrieved from https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf

La lista de autores es la siguiente:

Dr. Michele Dalla Segà, Researcher, ADAPT

Dr. Marta Kahancová, Director, CELSI

Dr. Pietro Manzella, Language Expert, ADAPT

Dr. Diletta Porcheddu, Researcher, ADAPT

Dr. Margherita Roiatti, Director, ADAPT

Dr. Francesco Seghezzi, President, ADAPT

Dr. Adam Šumichrast, Researcher, CELSI

Nota sobre el uso de inteligencia artificial

Algunas de las fotografías e ilustraciones que aparecen en este material se crearon o mejoraron mediante herramientas de inteligencia artificial generativa, con el objetivo de garantizar la coherencia visual, una representación inclusiva y una alta calidad de las imágenes.

Todas las imágenes generadas por IA se seleccionaron y validaron manualmente para reflejar los valores de dignidad, multiculturalismo y profesionalismo, fundamentales para la identidad de EFFAT.

El uso de inteligencia artificial se limitó estrictamente a fines visuales y comunicativos y no implica la reproducción ni referencia a personas reales.



European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

ORGANIZACIÓN REGIONAL DENTRO DE LA UITA
MIEMBRO DE LA CES

AVENUE LOUISE, 130A
1050 BRUSSELS

Ph +32 (0) 2 218 77 30
F +32 (0) 2 218 30 18
EMAIL effat@effat.org
WEB www.effat.org



@EFFAT



effat_org



EFFATPress



@effat.org