

**LA HUELGA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL DERECHO PRIVADO
DE LA UNION EUROPEA**

**HERNÁN EGBERTO PERALTA GARZÓN
CÓDIGO 218305**

**PRESENTADO A:
DR. FREDY RODRIGUEZ BONILLA
DIRECTOR DEL TRABAJO**

**DANIEL BARRAGAN :
DIRECTOR CENTRO DE INVESTIGACIONES**

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

**FACULTAD DE DERECHO
BOGOTA, 2017**

LA HUELGA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL DERECHO PRIVADO DE LA UNION EUROPEA

Resumen:

Las relaciones colectivas de trabajo se desarrollan como consecuencia de la protección legal y constitucional en cada estado dando al trabajador mayor presencia frente al empleador cuando este quiere modificar los derechos y las condiciones del contrato de trabajo a nivel de empresa sin tener en cuenta la reglamentación, así sea interna de la misma o desconociendo los derechos consagrados en la norma o ley, y cuando esto se desconoce, pues naturalmente se convierte en un conflicto laboral tanto a nivel particular y de grupo es cuando los sindicatos quienes son los que representan a los trabajadores frente a los empleadores o ante el mismo estado tienen que defender las conquistas y derechos adquiridos para sus representados, teniendo en cuenta que en ningún momento los trabajadores pueden ser despedidos o sancionados sin justa causa o ser reemplazados por otros trabajadores que hayan sido contratados pues esto en la Unión Europea UE. no es permitido cuando un trabajador está participando en una huelga que es lícita, esta se respeta por parte de empresarios y de los mismos estados ya que es considerada como derecho fundamental.

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En otros estados como España se va más allá, de si se puede participar en un paro o una huelga si es afiliado o no, la Corte Constitucional Española ha decidido que el empleador debe colaborar con la realización de la finalidad de la huelga sin importar que el empleador sea el adversario y este no puede coartar ni impedir el desarrollo de la misma. En Francia e Inglaterra las huelgas políticas no son permitidas y en Alemania no se permite hacer una huelga para renegociar un pliego y a un más si no está inscrito ante el mismo estado. La OIT desempeña un papel muy importante en la regulación y aplicación de los convenios ratificados por cada uno de los estados miembros de la U.E. y que se reflejan en el bienestar y derechos de los trabajadores.

Palabras clave:

Negociación colectiva transnacional, Unión Europea, Convenios Internacionales de OIT, Política Social, Política de Empleo, Modelo Social Europeo.

Introducción

Una vez terminada la segunda guerra mundial se consolida La Unión Europea con la idea de no más enfrentamientos entre dos países Francia y Alemania. Estos diseñaron un plan para no volverse a enfrentar militarmente. Como resultado se firma un acuerdo con seis naciones incluyendo a Bélgica, Italia, Luxemburgo y los países bajos; su objetivo era desarrollar un mercado común y establecer una unión aduanera entre sus estados miembros. En 1973 el Reino Unido junto con Irlanda y Dinamarca se adhieren; en 1981 hay una nueva expansión cuando Grecia, Portugal, y España toman la decisión de participar; ya más adelante, se sumaría Alemania Oriental (República Democrática Alemana), tras una reunificación de la U.E.; Austria, Finlandia y Suecia se suman en 1995, y en el 2004 se incorporaron diez países mas; Rumania, Bulgaria se unen en el año 2007 y Croacia fue el último país en adherirse; de esa manera la U.E la integran 28 países miembros, sumando una población aproximada de 500 millones de personas. Hay cuatro instituciones que dirigen la U.E.

La comisión europea, con sede en Bruselas (Bélgica), es el órgano ejecutivo y legislativo de la U.E. y está formado por 28 comisiones; una por cada país. El Parlamento Europeo, con sedes en Brúcelas y Estrasburgo (Francia) está compuesto por 751 miembros de diferentes partes de Europa. Era una asamblea consultiva pero ahora se encarga de votar las leyes propuestas por la comisión.

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tiene la función que todos los Estados cumplan las normas y leyes. El consejo Europeo es quien permite las reuniones de los gobiernos de los 28 países miembros

La expectativa de la política internacional de la U.E está enfocada a establecer y fomentar el progreso social mejorando las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos bajo una perspectiva económica. El derecho europeo abarca las condiciones de trabajo, horarios, tipo de trabajo, tiempos de trabajo, trabajadores desplazados, etc. También la información y consulta a los trabajadores en caso de despido colectivo y traspaso de empresas. La U.E. y el derecho del trabajo en los últimos años han tenido por objetivo alcanzar un alto nivel económico, en empleo y una seguridad social muy importante para los trabajadores. Nace con el objetivo de lograr unidad e integración económica y política entre diversos estados Europeos.

La integración económica es la adaptación de políticas comunes en materia fiscal, monetaria, financiera y lo relativo al derecho de la competencia, se pretende lograr esta integración mediante la creación de instituciones nacionales altamente desarrolladas a las que los estados miembros cederían los poderes administrativos y normativos necesarios para regular los diferentes sectores económicos que van a incidir en una mejor calidad de vida de los trabajadores; en ocasiones estos logros económicos por parte de los estados no se reflejan en beneficios a los trabajadores, en consecuencia, se debe acudir a los representantes de las asociaciones sindicales para enfrentar a través de la huelga a las instituciones y empresas privadas que recortan los derechos del sector trabajador. Sabiendo que en U.E. se considera y se respeta el derecho a la huelga y a la negociación colectiva como derechos fundamentales para la defensa de las asociaciones sindicales tanto de

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

trabajadores como empleadores. La huelga se tiene como una herramienta de bloqueo y boicot económico a las empresas pero también hay incidencia en lo concerniente a la intervención en política de un estado por parte de los trabajadores que son representados por sus líderes sindicales.

Lo más interesante es que dentro de la organización de la U.E. en todos sus estados miembros las políticas internas de cada estado no coinciden ni son iguales con lo que tiene que ver con la conformación de asociaciones y sindicatos y en consecuencia las afiliaciones de los trabajadores es voluntaria y no es obligación hacer un aporte de su salario como cuota sindical, de ahí que si se maneja una política que es la afiliación de los trabajadores que desempeñen sus labor en empresas a donde los patrones estén afiliados a asociaciones patronales estos quedan automáticamente afiliados y por su puesto les cobija y se les aplica los logros conseguidos en las negociaciones y convenios colectivos.

En otros estados las políticas son diferentes ya que los trabajadores que no estén afiliados a su sindicato no tendrán derecho a los acuerdos pactados entre las negociaciones de empresa con los representantes de los trabajadores.

Pregunta de Investigación

¿Cómo se presenta el derecho de asociación y de huelga en la Unión Europea?

Objetivo general

Mostrar como a través de las negociaciones y convenios se mantienen los derechos de los trabajadores en la Unión Europea

Objetivo específico

Señalar como se realiza la Huelga en las empresas de la Unión Europea

Evidenciar las diferencias en el derecho de la huelga en Europa y Colombia

La huelga política y económica

Este es el sistema más generoso en la U.E. es muy amplio si se puede llamar así. En algunos países hay grandes divisiones en lo que concierne a la huelga política. En Portugal e Italia la huelga política es lícita; los sindicatos pueden hacer huelga para protestar contra un cambio de las leyes laborales y cuando el parlamento anuncia un cambio del código del trabajo, es posible hacer un paro, una huelga para impedirlo. Por ejemplo, la huelga política en Alemania tiene un ámbito muy estrecho: No se puede hacer huelga para renegociar un convenio colectivo. La huelga es considerada como un instrumento subsidiario de defensa de la negociación colectiva. En Portugal e Italia no, la huelga es mucho más genérica, es un instrumento de defensa de la clase trabajadora contra una democracia formal que no es sino una verdadera democracia material.

En Italia y Portugal los trabajadores pueden hacer huelga sin incidir en cambios económicos y sociales etc. En Alemania solo pueden hacer huelga para renegociar una condición económica y además no es lícito ni posible decretar una huelga para exigir el cumplimiento de un convenio por que si el convenio no está circunscrito los juristas alemanes entienden que se debe recurrir a los tribunales. La huelga no es posible para demandar el cumplimiento al convenio colectivo; en Portugal si es posible y hay también una gran diferencia entre varios sistemas en un punto que tiene que ver con el despido de los huelguistas. (Julio Gómez, diciembre 2/2016)

Prohibición de despido de huelguistas

En los países Europeos no es posible despedir a un huelguista que esté participando de ésta si es lícita. En los Países de la Europa continental no se pueden despedir a los huelguistas, ni en Alemania, ni Portugal ni Italia.

En Inglaterra la situación está cambiando un poco, porque allí era tan solo una libertad y no un derecho tradicionalmente, y hasta hace poco la huelga no incidía en el contrato individual de trabajo donde un huelguista podía ser sancionado porque la huelga no era una causa para la suspensión del contrato de trabajo; la huelga no legitimaba la ausencia al trabajo; ahora es distinto, si un huelguista era sancionado por el empleador, esto crearía un conflicto mucho más complicado e intenso por razones políticas; de hecho los sindicatos actuaban para que sus trabajadores no fueran sancionados por su participación en una huelga. En todos los Países del continente Europeo no pueden despedir a un trabajador que ingrese a la huelga lícita e incluso no existe la posibilidad que los huelguistas sean reemplazados por la contratación de otros trabajadores.

En Portugal, también en Alemania no es posible contratar a trabajadores para sustituir a los huelguistas durante la huelga. En España van mucho más lejos que los Portugueses: La Corte Constitucional Española ha decidido que el empleador debe

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

colaborar con la realización de la finalidad de la huelga; la consecuencia es que el empleador es el adversario, se entiende que el empleador no puede coartar, entorpecer y comprometer el contenido del derecho de huelga; en España también se discute si en la huelga los trabajadores temporales de estas empresas si desempeñan su labor en la empresa del empleador y en la empresa de terceros ¿pueden entrar en huelga? ¿puede el utilizador que no es su empleador sustituirlos? la respuesta en España es: No. El mismo utilizador tiene que respetar el derecho de huelga. Es posible que se ejerza el derecho de huelga contra terceros y no solamente contra su propio empleador pero también en contra de otras empresas que estén en este caso siendo utilizados. España es uno de los países de los estados miembros de la U.E. donde el derecho de huelga es aún más. En Francia e Inglaterra las huelgas políticas no son permitidas. (Julio Gómez, diciembre 2/2016).

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de los trabajadores en una sociedad son consideradas por los franceses, que no existen fronteras. Toda huelga es una protesta contra condiciones de trabajo que se consideran injustas entre la políticas y la huelga, donde las consecuencias de la huelga tiene un componente de desactivar el poder, donde tiene un `potencial político de poder; en la práctica todas las actividades políticas son permitidas.

La U.E. no tiene competencia normativa directa en lo concerniente a la huelga y contratación colectiva, de acuerdo al Art. 153 parágrafo 5 del tratado de funcionamiento

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

de la U.E. (estados E.U, noviembre de 1993,.), la U.E. carece de competencia normativa directa, todo con relación a la huelga a los medios de acción colectiva, la negociación y contratación colectiva. Esto no quiere decir que la U.E. sea completamente indiferente y tenga consecuencias en materia de huelga, negociación colectiva y contratación colectiva; las tienen pero son secundarias. En principio cada estado miembro tiene la plena libertad de regular el derecho de huelga, de contratación colectiva nacional.

Hay diferencias abismales entre todos los estados miembros con una excepción que es Austria, el Empleador tiene la capacidad de negociar colectivamente a nivel de empresa y a nivel macro con una asociación de empleadores y uno o más asociaciones sindicales. Hay países donde el acuerdo de empresa es predominante. porque es la forma preferida de negociación colectiva, aún más, hay países como Portugal donde el acuerdo de empresa es relativamente raro y menos importante. El convenio colectivo del sector es la forma preferida de negociación, en los últimos 20 años todos los sistemas de negociación colectiva en Europa le están dando más importancia al acuerdo de empresas en detrimento del convenio del sector.

El convenio colectivo en Europa aparece un poco después de la primera guerra mundial con la estandarización de condiciones y era importante sobre todo cuando la economía era nacional. Como la economía se está globalizando, el convenio colectivo es menos capaz de realizar esta función de uniformidad con las condiciones salariales de todos los trabajadores de un sector, es decir, que las competencias de las empresas se

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

hacen en otras materias que no es el salario. La tentación de reducir el salario, en época de crisis económica en Europa hasta hace más o menos 4 o 5 años, el convenio de acuerdo de empresa permitía particularizar las condiciones que presten atención a la situación específica de cada empresa, hay empresas que están en contra, por lo mismo hay crisis; hay empresas que están en expansión, en este fenómeno, por ejemplo, en España el acuerdo de empresa establece los salarios de acuerdo al tiempo de trabajo. Las normas de acuerdo de empresa prevalecen interactivamente desde la reforma laboral Española, no ha sido posible en un convenio aceptar las reglas de un acuerdo de empresa. A la mayoría de los sindicatos no les gusta del todo que el acuerdo de empresa sea predominante; hay una reacción ideológica marxista de los sindicatos; por lo general, los sindicatos son defensores de la clase obrera y no es compatible con grandes diferencias de tratamiento con dirigentes de empresas.

La organización de los sindicatos

El sindicato es un defensor de los intereses de clase, no de los intereses de la clase obrera y de los trabajadores; no es compatible con grandes diferencias entre dirigentes de empresas, pero también la parte ideológica así no sea compatible, hay razones de otra índole: Para un sindicato es mucho más económico negociar a nivel centralizado que con la empresa, porque los recursos a nivel central son más modestos y por supuesto no es necesario de tantos negociadores. Hay una fijación que los representantes de las empresas son mucho más vulnerables que los representantes de los trabajadores a nivel sectorial.

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores amigos de la empresa son típicamente trabajadores que pueden ser víctimas de acoso laboral, de represalias donde se considera que una negociación con personas extrañas a la empresa es preferible a la negociación con trabajadores de la empresa; esto es precisamente para decir que el sistema de negociación colectiva es muy distinta con todos los miembros de la U.E.

La negociación, es muy distinta también en el ámbito subjetivo, hay países con convenciones colectivas con eficacia en logros; en España hay criterios de representatividad sindical que los sindicatos más representativos pueden celebrar con asociaciones patronales representativas un convenio que se aplica a todos los trabajadores; lo mismo para todos los que no estén afiliados y también que estén afiliados en otros sindicatos; si hay un acuerdo de empresa diferente, el acuerdo prevalece; es importante para las empresas donde no hay acuerdos. Muchas empresas no están afiliadas y lo mismo los trabajadores. Hoy en España este convenio colectivo de sector se puede aplicar a trabajadores que no están afiliados a empresas que no estén afiliadas a las asociaciones de empleadores.

Una vigencia importante entre los miembros de la U.E. Por ejemplo, en Portugal no hay criterios de representatividad sindical. Todos los sindicatos pueden celebrar convenios colectivos; todos los sindicatos pueden convocar una huelga; todos los sindicatos tienen el mismo valor ante la ley; por ejemplo, en Alemania y Portugal son los dos estados miembros con este sistema. En Grecia tampoco; el convenio colectivo

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

negociado con un sindicato con una asociación de empleadores solo se aplica directamente a los trabajadores que están afiliados a ese sindicato, que trabajan para las empresas que están afiliadas a las asociaciones de empleadores; este sistema también es aplicado en Alemania; se dice que es la doble afiliación, pero este sistema es muy poco usual en Europa. Lo más usual es en Francia e Italia, todos los Italianos y Franceses, que trabajen con un empleador que este afiliado en una asociación de empleadores y tenga celebrado el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de ese empleador, afiliados o no afiliados; en Francia lo que interesa es la afiliación del empleador. En el sistema de Portugal es más compatible y creen en la libertad sindical y en la pluralidad sindical.

En los países de América del sur, en Argentina y en Brasil no tienen algo que en Portugal si existe, que le llaman la libertad sindical negativa. De acuerdo con la constitución portuguesa nacional y con el tribunal Europeo de los derechos del hombre un trabajador es libre de afiliarse o no afiliarse a un sindicato. Se dice que en Brasil todos los trabajadores y lo mismo quienes no estén afiliados a un sindicato, tienen que pagar un porcentaje de su salario a un sindicato considerado con la representatividad sindical. Hay sindicatos que son representativos de una categoría de trabajadores en una cierta área; los trabajadores que son representados por ese sindicato deben pagar un porcentaje que es un uno por ciento (1%), (ley 50 de 1990, artículo 42 Brasil) del salario bruto anual, todos los trabajadores afiliados de un sindicato deben pagar cuotas, un porcentaje de su salario; este sistema no funciona en Europa porque viola la libertad sindical negativa. ¿Cuál es la consecuencia de no ser afiliado en estos países? que no tiene que pagar cuotas. El problema es: El no afiliado tiene también derecho a gozar la aplicación de un convenio colectivo

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

celebrado por un sindicato que no los representa. Hay dos conceptos de representatividad:

Una representación de derecho privado que se fundamenta en la afiliación y una representación más próxima de la representación política. En Italia hay muchos autores que dicen que los sindicatos son similares a los partidos políticos que representan a la población o a una parte de la población sin necesidad de afiliación, frente a esta discusión en Europa sobre el sentido de libertad sindical, por todo esto la primera cosa que hay que decir, no hay un sistema de negociaciones colectiva en la U.E.; hay procesos sociales colectivos, una especie de negociación social Europea que no tiene como resultado convenios colectivos, pero sí tiene como resultado acuerdos, cuadro que pueden ser transformados en directivas; no hay un sistema de negociaciones colectivas propiamente dicho a nivel Europeo, que es lo que se dice.

Conclusiones

El haber participado en este Seminario de Derecho Internacional Globalizado me permitió formarme una idea de cómo los países de la U.E. enfocan la Política y la Economía en beneficio de los ciudadanos, especialmente de los trabajadores de los 28 estados que la integran, específicamente en lo que tiene que ver con el Derecho al trabajo, la Seguridad Social y Bienestar y el Poder Adquisitivo de cada uno.

Se resalta que en nuestro país, si existieran estas políticas tendríamos una mejor forma de vida en lo laboral y social; existe solo teoría porque en la práctica no se cumple la normatividad que rige para los trabajadores colombianos.

Los trabajadores Colombianos viven sometidos a un régimen de orientaciones impartidas por los Fondos Monetarios Internacionales a quienes han gobernado a este País las cumplen estrictamente, donde se recortan los recursos para seguridad social, educación y no incrementos exagerados en los salarios, de ahí que exista en nuestro país personas - en un alto porcentaje - que tienen necesidades, tanto económicas, de salud y bienestar. Si se sigue legislando a favor de los emporios económicos de este país, el futuro de nuestras generaciones será más complejo y difícil de soportar, por eso los colombianos que no tienen cómo solucionar sus necesidades básicas fallecen ante la mirada de estos gobiernos indolentes y represivos.

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho de la U.E. en materia laboral ha escogido las acciones prácticas para dar ejemplo al derecho al trabajo.

En la U.E. sigue siendo un derecho nacional. Hay pequeñas leyes importantes en materia de las situaciones económicas, en materia de empresas de trabajo laboral, del despido colectivo de representación de los trabajadores de las sociedades Europeas. Hay una información al trabajador con relación a la seguridad en el trabajo.

Existen muchas materias con fuerte presencia del derecho Europeo, y en otras no lo hay; igual, desde que no sea discriminatorio el despido individual es regulado por los Estados Unidos.

La participación de los trabajadores a nivel de las empresas si es regulada por el derecho de huelga. La huelga y los derechos colectivos son materia exclusiva de los estados miembros de los derechos nacionales, básicamente por razones históricas.

La U.E. ha nacido como un proyecto económico, la creación de un mercado. Los problemas laborales han sido tratados como un problema de costos de operación de mercado de transferencias de establecimientos.

Los costos de transferencias de establecimientos eran muy distintos en los estados miembros de la U.E.; era necesario mantener el personal que trabajaba antes con las empresas.

En el caso de Francia e Inglaterra la transferencia de establecimientos, los contratos de trabajo cesaban automáticamente, por lo tanto todas las situaciones laborales han sido en defensa de materia económica y no en defensa de materia social.

Referencias Bibliográficas

Baylon Gran, Antonio. 2016. Sindicalismo y derecho sindical. Ed. Bomarzo.

Garate Castro, Javier. 2010. Transformaciones en las normas sociales de la Unión Europea. Ed. Universitaria Ramón Areces.

Garate Castro, Javier. 2013. Derecho a la huelga. Ed. Bomarzo.

Gernigon, Bernard. Odero, Alberto y Guido, Oracio. 1998, primera edición en revista Internacional del trabajo, Vol. 17 (1998), núm. 4. Esta edición 2000. Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Salcedo Beltrán, María Carmen. 2014. Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea. Ed. Bomarzo.

VV.AA. El estado actual de la negociación colectiva en España: balance y perspectiva. Ministerio de asuntos sociales.

Vivero, Serrano. 2007. La terminación de la huelga. Ed. Tirant, lo Blaach, Valencia.

www.lopesbullablogspot.com, [valoracion](#) social del trabajo, valoracio0n del conflicto.

Anexos

1. INTERNACIONALIZACION DEL DERECHO PRIVADO

Para algunos, la internacionalización del derecho privado es necesario comprender la cantidad de obstáculos, por ejemplo cuando un estado acaba con barreras de mercancías, servicios, personas, capitales, que son situaciones privadas internacionales e incluso desde el dominio personal de matrimonios, adopciones, sucesiones, testamentos hasta un dominio patrimonial como contratos por ejemplo, situaciones de responsabilidad extra contractual y de todo otro tipo de operaciones complejas de mercados de capitales por ejemplo, todo esto resulta de este elemento viable de libre circulación. En el periodo Soviético comprendido entre 1940, 1950 y 1960, que era un estado completamente cerrado al exterior, naturalmente que no existía Internacionalización del derecho privado, ¿Por qué? porque las relaciones se quedarían dentro de cada estado y no hay relaciones establecidas con el exterior que justificasen los contratos y situaciones de carácter internacional, por eso la gran parte de la internacionalización del derecho resulta de este factor elemento clave (Luis Heleno Errinha, Noviembre 30/2016)

A partir de aquí debemos considerar cómo se reglamentan esas situaciones internacionales de carácter privado. Cuando se dice de *carácter privado* hace referencia a las relaciones establecidas entre entidades, personas o empresas que no actúan como un estado, como titulares de un poder de autoridad estatal. Las empresas que pertenecen al

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

estado pueden actuar muchas veces como entidades privadas para hacer compras materiales para el funcionamiento. Cuando se piensa en situaciones de carácter privado tenemos necesariamente que pensar que son relaciones que se establecen entre entidades que no tienen ese poder de imperio, son esas las menores o mayores beneficiarias; estas entidades privadas en situaciones de mercancías, de personas, de servicios y de capitales que entran en relaciones de carácter privado transfronterizo, transnacional como una empresa Portuguesa que compran mercancías a una empresa colombiana o viceversa; como son regidas estas relaciones, aquí se diría que podemos ver tres tipos de modelos de estas relaciones (Daniela Baptista, Noviembre 29/2016)

1.1. Modelo descentralizado: Es el modelo en el cual cada estado tiene la libertad total de decidir cómo regular estas relaciones de carácter privado, digamos que es un modelo clásico tradicional, por ejemplo en Colombia o en Portugal si se hace un contrato con un operador económico Colombiano o Francés, diríamos que en Colombia como en Portugal, cómo se decide sobre la competencia internacional de los tribunales, de la jurisdicción de los tribunales Colombianos y de los tribunales Portugueses si son competentes y si tienen jurisdicción para decidir el caso. Cada estado como Colombia o Portugal podrían decidir libremente cual es la ley que iría a regular esa relación, por ejemplo la relación contractual será la ley Colombiana, la portuguesa o la Francesa, según el caso diríamos cada estado tendría la total libertad para decidir si tiene o no jurisdicción y que ley va a considerar aplicable para regular la situación, podríamos decir que en cierta medida en algunos estados debe haber restricciones de carácter constitucional, también hay total libertad y se tienen restricciones que deben ser internamente

establecidas; por ejemplo, en un estado como Portugal se dice que se va arreglar un problema de acuerdo con el régimen que sea más protector para el Portugués y va en contra del extranjero, esto sería posiblemente considerado como una discriminación desde un punto de vista constitucional, pero en el límite de la constitución se consideraría el principio de protección del interés nacional y sería dentro de esta lógica que cada estado tiene la total libertad sin desconocer los límites de carácter constitucional para arreglar esta problemática, es decir cada estado puede decidir cómo hacer y arreglar las cosas. (Manuel Fontaine, Noviembre 30/2016)

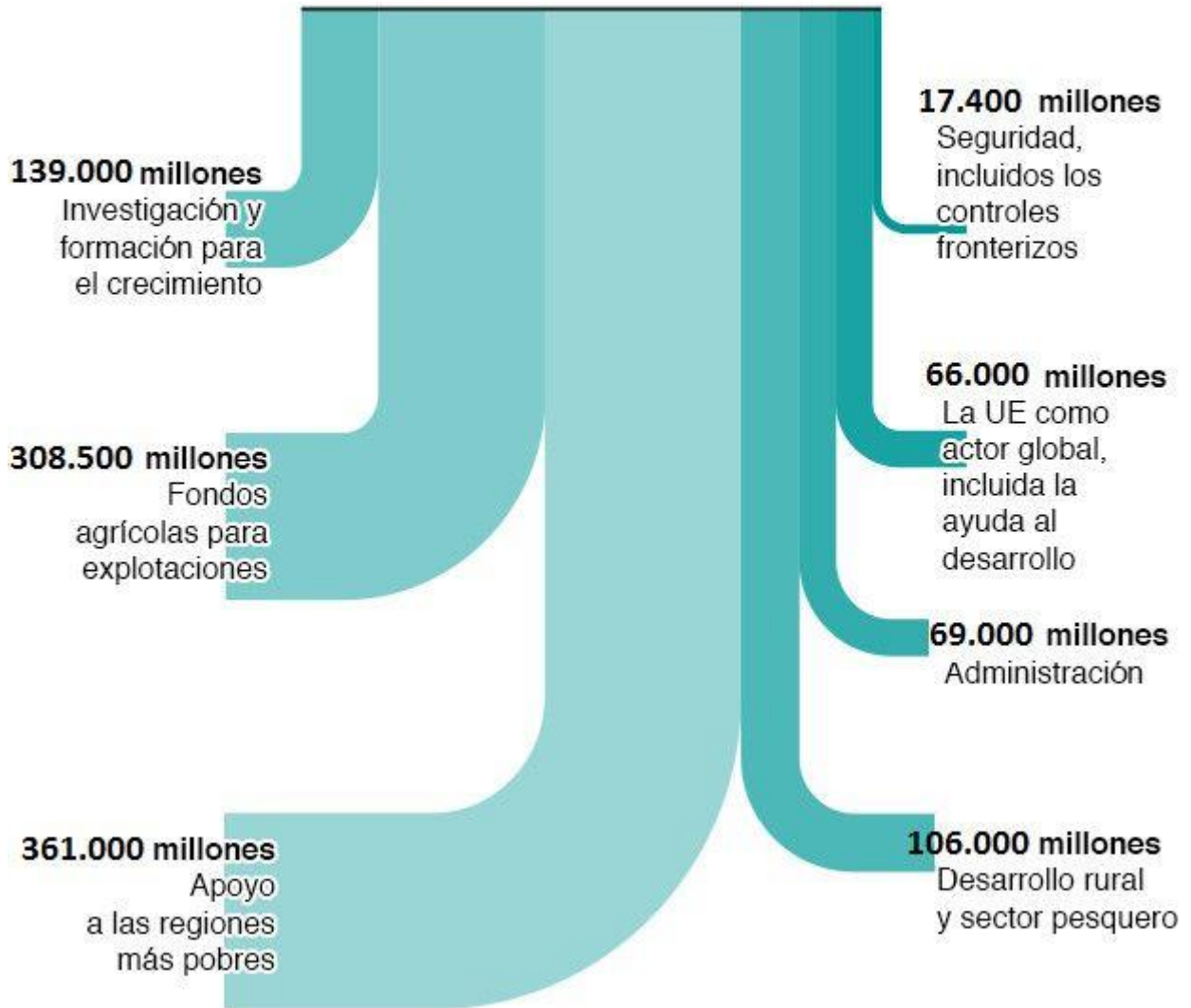
1.2 Modelo centralizado: Es un modelo donde cada estado tiene la autonomía para decidir. Diríamos que el modelo centralizado es el poder que tiene un estado para imponerlo a todos los otros estados, este modelo depende de un poder supra nacional o sea una entidad que supera los ámbitos de los gobiernos y de las instituciones y se impone de forma total, en Europa se defendió la creación del código civil Europeo a través de la U.E. que sería una forma de arreglar situaciones privadas internacionales de forma descentralizada. Es decir desde los derechos nacionales aplicables en un régimen nacional de conflictos de leyes del derecho internacional privado, es decir, qué derecho se aplica y qué derecho no se aplica. Tendríamos un sistema que se definiría superiormente, un derecho privado que se aplicaría de arriba para abajo, sería una tentativa de crear ese modelo centralizado; claro que puede haber situaciones de últimos análisis de esta entidad supranacional, dependiendo de la posibilidad de una concesión de los estados, los

LA HUELGA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

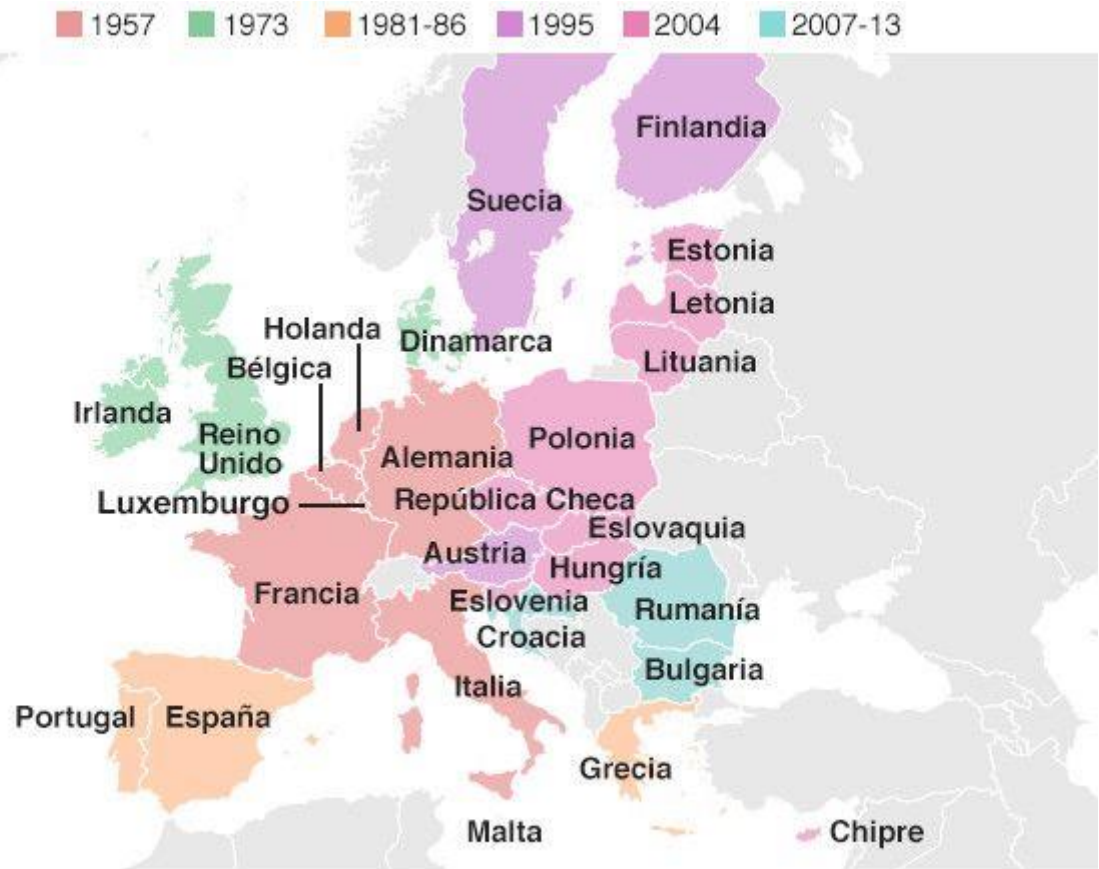
estados se someten a esta entidad supranacional, sería otra posibilidad por ejemplo, que existiera el código civil Europeo que se paga más cuanto más la integración transfronteriza, significa más libertad para los intercambios de mercados, servicios, personas y capitales etc. El ultimo acontecer es que se institucionalicen las situaciones de reglamentación de las relaciones internacionales a través de la ratificación de convenios por parte de cada estado, esto se da con el convenio de Viena donde a donde se establece dicha reglamentación. Sobre la Regulación de contratos internacionales la cual fue creado en el año 1980 (Ary Ferreira Dacunha)

Planes de gasto del presupuesto de la UE, 2014-20

US\$1,3 billones



▪ 2. ¿Cuántos países la integran?



▪ Nota: Se han usado las fronteras actuales

