

## RELACIONES LABORALES

### DINAMARCA

#### RYANAIR RETA EL MODELO DANÉS<sup>30</sup>

##### El modelo danés

La Línea aérea irlandesa de bajo coste Ryanair ha establecido una sede en el aeropuerto de Copenhague en marzo de 2015 y, al mismo tiempo, ha rechazado la petición de los sindicatos daneses de un convenio colectivo.

Según los sindicatos daneses, Ryanair supone una amenaza al modelo danés, que se basa en la negociación colectiva entre organizaciones de empleadores y sindicatos. Son los convenios colectivos en Dinamarca los que regulan las condiciones contractuales y salariales, por lo que la legislación laboral danesa es muy escasa. En Dinamarca existe un alto nivel de sindicalización, aproximadamente el 80%, y tanto las organizaciones patronales como sindicales tienen mucha fuerza y juegan un importante papel representativo en el mercado laboral.

Otro de los pilares básicos del modelo danés es la negociación tripartita mediante la que los interlocutores sociales colaboran con el Estado en el diseño de toda la política de empleo, inclusive en aquellos aspectos que están regulados por Ley, como la seguridad e higiene en el trabajo, la gestión del empleo y el seguro de desempleo. Los proyectos de Ley en estas áreas siempre están sometidos a consulta de los agentes sociales.

##### El sector aéreo

Según estiman los sindicatos, de acuerdo con la legislación europea, todo el personal de cabina de las compañías de la UE está obligado a pertenecer a una **sede**, que se define como el lugar de inicio y finalización del servicio prestado. La legislación del país de la sede es la que se aplica a este personal. Al parecer, esta posición ha sido ratificada por una sentencia noruega sobre Ryanair (Noruega aplica la normativa europea) y por otra sentencia danesa referente a la quiebra de Sterling. Como consecuencia de estos precedentes jurídicos, las compañías aéreas con base en Copenhague, estarían todas sujetas a la normativa danesa en todos los sentidos, desde el pago de impuestos hasta la normativa laboral. Es por ello que el Sindicato del Personal de Cabina, FPU ha pactado convenios con todas las compañías aéreas que tiene sede en Copenhague.

En este marco, el 20 de febrero se reunieron en Londres los representantes de Ryanair y los de FPU quienes entregaron un borrador de convenio colectivo para los pilotos y personal de cabina con sede en Dinamarca.

Debido a que Ryanair ha descartado por completo pactar un convenio colectivo antes y después de la reunión del 20 de febrero, el Sindicato de Servicios presentó su primer aviso de **conflicto principal** contra Ryanair a partir de 26 de marzo, fecha oficial del establecimiento de su sede en Copenhague.

##### Procedimiento de conflicto en Dinamarca

Las normas danesas sobre avisos de conflictos tienen como objetivo el pacto de un convenio preferentemente antes del inicio de aquéllos.

<sup>30</sup> **Fuentes:** Textos del Gobierno danés, del Diario digital Børsen y del diario Berlingske, *Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 189

Técnicamente, un conflicto principal está integrado por una huelga y un bloqueo no físico. Esto significa que los afiliados al Sindicato de Servicios no pueden firmar contratos con Ryanair y aquellos miembros del sindicato que trabajen en Ryanair tendrán que participar en la huelga. El bloqueo no requiere ningún aviso, siempre y cuando Ryanair haya descartado la negociación. Por el contrario, la huelga requiere períodos de preaviso.

Si este procedimiento no resulta suficiente para conseguir que el empleador ceda a la negociación, el conflicto principal podrá ser respaldado por un **conflicto de solidaridad** en el que participan todos los miembros de los sindicatos pertenecientes a la Central Sindical danesa. Esto implica que los miembros de los sindicatos agrupados en dicha Central Sindical se negarán a realizar servicios relacionados con el empleador afectado por el conflicto. El alcance de un conflicto de solidaridad se coordina entre los sindicatos participantes.

El preaviso de conflicto de solidaridad se presenta ante las organizaciones de empresarios que tengan empresas afiliadas prestando servicios al empleador afectado. En el caso de Ryanair se trata de la gestión de equipaje, facturación y suministro de combustible. Se presentan 2 preavisos de conflicto de solidaridad con 7 días de margen y posteriormente se puede iniciar el conflicto de solidaridad. Finalmente, un conflicto de solidaridad implica que los empleados de Ryanair que pudieran estar afiliados a los sindicatos agrupados en la gran Central Sindical están obligados a participar en el conflicto de solidaridad.

Aclaraciones sobre los aspectos principales del sistema danés:

- **Tribunal de Trabajo y Autoridad de Arbitraje**

El Tribunal de Trabajo y Autoridad de Arbitraje determina, entre otras cosas, si los conflictos son legales. El caso de Ryanair será decidido por 3 jueces del Supremo que forman parte del Tribunal de Trabajo. La sentencia que dictarán es definitiva y no se podrá apelar. La gestión del Tribunal es a puerta cerrada hasta la exposición del caso principal, la argumentación de los abogados y las declaraciones de los testigos citados a declarar que son a puertas abiertas.

- **El conflicto**

El sindicato puede legalmente iniciar un conflicto frente a un empleador que no desee pactar un convenio colectivo. En este caso, irán a la huelga los afiliados al sindicato contratados en la empresa afectada y otros afiliados no podrán firmar un contrato con la citada empresa, mientras el conflicto este desarrollándose. Los empleadores pueden hacer uso de su modalidad de conflicto: el cierre patronal y el boicot que implica que el empleador rechazará la contratación de trabajadores afiliados a los sindicatos en conflicto.

- **El conflicto principal**

El conflicto principal es aquel entre el sindicato y la empresa que se disputan el pacto de un convenio colectivo de aplicación a un determinado grupo de trabajadores. Se requiere la autorización de un conflicto principal para poder poner en marcha los conflictos de solidaridad por parte de otros sindicatos.

- **Conflictos de solidaridad**

Los conflictos de solidaridad son aquéllos en los que participan afiliados de otros sindicatos que se niegan a hacer trabajos colaterales a la empresa que se haya negado a pactar un convenio colectivo. Por ejemplo, no se podrán dar servicios de abastecimiento ni otros servicios a la empresa en cuestión. Los conflictos de solidaridad requieren un preaviso frente a las organizaciones de empresarios involucradas.

- **Preavisos de conflictos**

Tanto los conflictos principales como los de solidaridad requieren un preaviso cuyo plazo depende de si la empresa está afiliada a una organización central de empresarios o si tiene pactado un convenio colectivo. Si la empresa esta afiliada a la Patronal Danesa, el preaviso será de 14 días previos, según se desprende del Acuerdo Marco entre la Patronal Danesa y la Central Sindical danesa.

- **La Patronal Danesa y la Central Sindical**

La Patronal Danesa es la Confederación de 13 federaciones de empresarios daneses del sector privado.

La Central Sindical agrupa a 17 sindicatos con más de un millón de trabajadores, fundamentalmente del sector privado.

Tanto la Patronal Danesa como la Central Sindical representan a sus empresas o sindicatos respectivamente ante el Tribunal de Trabajo y también coordinan las condiciones jurídicas en temas de conflictos. En este caso, hay seis sindicatos que han presentado un preaviso de conflicto de solidaridad frente a Ryanair; se trata del Sindicato de Trabajadores No Cualificados, el Sindicato del Metal, el Sindicato de Servicios, el Sindicato de Fontaneros, el Sindicato de Electricistas y el Sindicato de Empleados de Comercio y Despachos

### **Evolución de la situación de Ryanair en Copenhague**

- 7 de enero de 2015. El Sindicato de Servicios/FP propone un convenio colectivo con Ryanair para aquellos trabajadores integrados en la base danesa. Ryanair descarta la propuesta.
- 3 de febrero de 2015. El Sindicato de Servicios/FP presenta un aviso de conflicto a Ryanair. Se comunica que los afiliados al Sindicato de Servicios/FP no podrán firmar contratos con Ryanair, mientras dure el conflicto (Conflicto principal). Ryanair descarta la legalidad del conflicto.
- 3 de febrero de 2015. Solicitud al Tribunal de Trabajo a efectos de que se reconozca el aviso de conflicto. La Central Sindical en nombre del Sindicato de Servicios/FP solicita al Tribunal de Trabajo que se apruebe la legalidad del aviso de conflicto principal.
- 20 de febrero. Reunión de Ryanair con FPU en Londres para intercambiar posiciones de cara a la posible firma de un convenio colectivo.
- 6 de marzo de 2015. Se presenta a Ryanair el primer aviso de conflicto de solidaridad que apoya el conflicto principal.
- 16 de marzo de 2015. Es presentado a Ryanair el segundo aviso de conflicto de solidaridad, que apoya el conflicto principal.
- 18 de marzo de 2015. Llegada del primer vuelo de Ryanair desde su base de Dublín a Copenhague. La salida del vuelo a Dublín es bloqueada durante tres horas por una movilización de 50 trabajadores daneses no contratados en Ryanair. Los trabajadores que participaron en el conflicto contaban con el apoyo de sus respectivos sindicatos que forman parte de la gran Central Sindical danesa.
- 19 de marzo de 2015. Ryanair y la Central Sindical danesa presentan sus argumentos ante el Tribunal de Trabajo y la Central Sindical insta a sus sindicatos afiliados a que no participen en huelgas ni movilizaciones hasta que el Tribunal de Trabajo se haya manifestado. Como consecuencia de esto, los sindicatos que apoyaron la movilización contra Ryanair el 18 de marzo sugieren a sus afiliados que no sigan sus acciones hasta que se haya decidido si el conflicto es legal.
- 26 de marzo de 2015. Se establece la base oficial de Ryanair en Copenhague y se celebra el primer encuentro de ambas partes en el Tribunal de Trabajo danés que gestiona el caso.

- 12 de mayo de 2015. Próxima reunión en el Tribunal de Trabajo que continuará gestionando el caso y fijará este día la fecha de la audiencia. Mientras tanto, el Tribunal ha pedido información sobre la aplicación de la normativa de la UE en estos casos. De dicha información, pueden derivarse consecuencias acerca de la competencia del Tribunal para conocer del conflicto.
- Fecha por determinar. El Tribunal de trabajo determinará la legalidad del conflicto principal. A partir de aquí, si se declara la legalidad del conflicto, los sindicatos podrán movilizarse por el tiempo que consideren necesario. Mientras, se prevé que Ryanair apele la decisión ante el Tribunal de la UE.

El primer vuelo de Ryanair que salió de su base de Dublín a Copenhague el 18 de marzo fue bloqueado en el aeropuerto de esta última ciudad durante tres horas por una movilización de 50 trabajadores daneses que no están contratados en Ryanair. Finalmente, el vuelo salió con más de 3 horas de retraso causándole un coste a Ryanair de 135.000 coronas danesas (aprox.18.000€). La Central Sindical no respaldó esta movilización, ya que la consideraba ilegal (el Tribunal aún no se había manifestado sobre el conflicto) y, por ello, instó a los sindicatos que siguieran la vía legal y esperaran al dictamen del Tribunal de Trabajo sobre la legalidad del conflicto principal.

El Sindicato del Personal de Aviación (pilotos y personal de cabina) FPU, que forma parte del gran Sindicato de Servicios, tiene convenios colectivos con todas las líneas aéreas con sede en Copenhague. Por ello, FPU ha solicitado un convenio colectivo a Ryanair, cuyo objeto sería garantizar buenas y dignas condiciones de trabajo en el sector aéreo y evitar las prácticas antisociales que socavan las condiciones de trabajo y los convenios colectivos.

La situación, por lo tanto, cobra relevancia desde el momento en que la decisión del Tribunal puede decidir que se trata de un tema que es de su exclusiva competencia o si debe resolverse a nivel europeo, por ser varios los países afectados. Ello supondría un toque de atención importante para el funcionamiento de las relaciones entre empresas y trabajadores en Dinamarca, pues vienen siendo relaciones a nivel nacional a las que deben atenerse quienes quieran entrar en el mercado laboral danés. Ryanair ha manifestado su intención de ir hasta el final en sus apelaciones ante los organismos europeos y parece convencida de que la prestación de sus servicios, a un precio que debería ser más competitivo que el de sus competidores, acabará granjeándole el apoyo de los usuarios.

Desde el punto de vista sindical, por fuentes consultadas, no ven que la decisión de este caso pueda poner en cuestión todo el modelo, pero están preparados para ejercer todo su poder de influencia para que los partidos políticos intervengan en caso de que pudiera extenderse a otros sectores.

En estos momentos, varios sindicatos y partidos políticos daneses han puesto en marcha una campaña de sensibilización, que se desarrollará en las próximas semanas, en la que Ryanair es criticada por socavar el modelo laboral danés y por ofrecer condiciones pésimas a sus contratados. La información se basa en datos obtenidos de los contratos de Ryanair. El objetivo de la citada campaña es sensibilizar a los daneses sobre las controvertidas condiciones laborales que ofrece Ryanair. La campaña ya tiene muchos seguidores en las redes sociales y, a su vez, muchos políticos se han manifestado a favor de la misma y han compartido los mensajes. Se prevé que el conflicto de Ryanair forme parte de los temas que abordará el movimiento sindical con ocasión del día del trabajador, el 1º de mayo.

Según alguna información aparecida en prensa, la puesta en marcha de la campaña se debe a que el movimiento sindical ha tenido que reconocer que en 2012 no dio la batalla a Ryanair cuando la compañía estableció una sede en el aeropuerto danés de Billund y, así, la población danesa no conoce las controvertidas condiciones laborales que ofrece la compañía a los pilotos y al personal de cabina. Según la información que se ha podido

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 189*

obtener informalmente, la central sindical no planteó el conflicto colectivo entonces porque la sindicación en Billund era demasiado baja como para garantizar que las medidas de presión tuvieran la fuerza necesaria para forzar una negociación.

En el Congreso del Partido Socialista Popular dentro de una semana, se ha convocado a una ponente ex azafata de Ryanair que informará sobre su anterior situación laboral como contratada en Ryanair.

Los partidos que respaldan la campaña de sensibilización son el Socialista Popular y la Alianza roji-verde.