

NEGOCIACION COLECTIVA

DINAMARCA

RENOVACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR PRIVADO PARA 2007

A principios de enero se inició el proceso de renovación de los convenios colectivos del sector privado con el sector de la industria que es el que marca las pautas para el resto del mercado laboral.

Al comienzo de las negociaciones, el representante de los empresarios de la industria, Hans Skov Christensen, advirtió que a los asalariados no podrían contar con el cumplimiento de todos sus deseos a pesar de la favorable situación de las empresas y de la escasez de mano de obra. Los empresarios subrayaron que la competitividad internacional es más fuerte, a medida que aumentan las posibilidades de trasladar gran parte de la producción a otros países.

Por su parte, el negociador del Sindicato de la Industria y del Sector del Metal, Thorkild E. Jensen, abrió la negociación haciendo hincapié en que las negociaciones colectivas tendrían que garantizar a sus afiliados beneficios, como consecuencia del fuerte auge económico de las empresas danesas en los últimos años.

Los 600.000 empleados que renuevan sus convenios en esta ocasión están comprendidos en los siguientes sectores:

- Industria
- La construcción
- Oficinas y Almacenes
- Transportes
- Sector de limpieza
- Hostelería
- Minoristas
- Electricistas
- Mataderos y Alimentación
- Sector de la Madera

Las negociaciones en el sector privado

Las negociaciones se inician en el sector de la industria, que cuenta con 200.000 empleados. Este sector se caracteriza por la aplicación del modelo "salarios mínimos" (ver apartados siguientes)

El sector de Transportes suele ser el segundo en pactar un convenio y aquí se acuerdan los principales temas para todas las profesiones que se rigen por el denominado “salario normal” (ver apartados siguientes). El sector de transportes comprende a unos 50.000 trabajadores.

Los terceros acuerdos que suelen negociarse son el Comercio, los Servicios y la Construcción.

Cada sindicato negocia sus convenios con los representantes de los empresarios, si bien cuando no se llega a un acuerdo dentro de los plazos marcados, las negociaciones pasarán a celebrarse con la ayuda de la Institución de Mediación que convoca a la Patronal Danesa, DA, y la Central Sindical, LO.

Sectores de “salario mínimo”

Estos sectores pactan un salario mínimo sectorial en las negociaciones centrales. Posteriormente, los trabajadores acuerdan incrementos salariales adicionales en las empresas.

Los sectores de “salario mínimo” son: la industria, el comercio, los servicios y la construcción.

Sectores de “salario normal”

Aquí se acuerdan todos los incrementos salariales en las negociaciones centrales y no se añadirán reajustes durante el período de vigencia de los convenios. Así las cosas, los trabajadores comprendidos por este sistema dependen en gran medida del resultado de las negociaciones colectivas.

Los sectores de “salario normal” son: transportes y almacenes (inclusive los trabajadores de correos), la limpieza, la alimentación y la industria textil.

El proceso de negociación

- Los convenios colectivos expiran en 1º de marzo y se consideran denunciados si no se llega a un acuerdo.
- Si las partes no han pactado un nuevo acuerdo, se continuará aplicando el anterior acuerdo hasta el comienzo de un conflicto
- El conflicto requiere la presentación de preavisos. El preaviso de conflicto será de una semana si no se ha llegado a un acuerdo el 1º de marzo o si el mediador no ha presentado una propuesta de mediación.
- Las partes acuerdan abordar la situación antes de la presentación de los preavisos y la Patronal Danesa y la Central Sindical serán informados al respecto.
- El mediador podrá intervenir en las negociaciones en cualquier momento.

- Si las partes han suspendido las negociaciones, el mediador podrá convocar una nueva reunión.
- El mediador tiene la posibilidad de posponer el conflicto durante dos períodos de quince días cada uno.
- Si el mediador pospone el conflicto, la entrada en vigor no será hasta el quinto día a partir del último día del último período de quince días.
- Si el mediador descarta la posibilidad de acercar las partes durante las negociaciones, el conflicto podrá entrar en vigor en el plazo de los cinco días posteriores a la fecha de la comunicación del mediador.

Agenda de las negociaciones colectivas:

- Acontecimientos anteriores al comienzo oficial de las negociaciones. El constante descenso del desempleo y los excesivos incrementos de retribuciones de directores de grandes empresas contribuyeron al aumento de las expectativas por parte de los trabajadores. Por otra parte, el director de la Federación de Empresarios de la Industria, Hans Skov Christensen, propuso la supresión de los pluses generados por el trabajo nocturno o por las actividades realizadas fuera de los horarios normales. Los sindicatos respondieron exigiendo un aumento de los pluses citados y una ampliación de los preavisos respecto al trabajo nocturno.
- El 5 de enero de 2007. Comienzo oficial de las negociaciones de la industria que son las que marcan las pautas para los demás sectores. Los negociadores de ambas partes reconocieron que las expectativas de los asalariados eran excesivas.
- El 10 de enero de 2007. El presidente de la Central Sindical, Hans Jensen, participó en un programa de televisión intentando moderar las expectativas de los asalariados. Así las cosas, el sindicalista subrayó que un marco económico del 4% para las negociaciones colectivas era compatible con la gran oferta de puestos de trabajo.
- El 2 de febrero de 2007. Unos 3.500 panaderos pactaron un convenio colectivo que incluyó el establecimiento de un fondo de formación continua con derechos reservados para los miembros del Sindicato de Alimentación, NNF que a su vez pertenece a la Central Sindical, LO. Este acuerdo fue trascendental debido a que la Central Sindical, LO, inició un proceso basado en la exigencia de derechos reservados para los convenios de los sectores cubiertos por su organización y por la Patronal Danesa, DA.
- Del 6 al 10 de Febrero de 2007. En sentido opuesto a toda práctica, el presidente de la Central Sindical, Hans Jensen, apareció en los medio de comunicación tachando de “gorriones” y “viajeros de gorra” a los asalariados que no están afiliados a un sindicato y a aquellos que están inscritos en los denominados “sindicatos amarillos” que no pertenecen a la Central Sindical.
Varios sindicatos afiliados a la Central Sindical, LO, se declararon dispuestos a exigir derechos exclusivos para sus afiliados. Según un estudio de opinión llevado a cabo por el

diario Berlingske Tidende hay una mayoría de daneses a favor de la estrategia de la Central Sindical.

- El 17 de febrero de 2007. Fracasas las negociaciones entre el Sindicato de la Industria y la Federación de Empresarios de la Industria, debido al requisito de los derechos exclusivos presentado por los representantes de los trabajadores. El director de los empresarios, Hans Skov Christensen, se opuso rotundamente a la idea que, según él, es totalmente discriminatoria. Las partes no cedieron en sus posturas.
- El 20 de febrero de 2007. El mediador celebró una reunión con los agentes de la industria durante cuatro horas y media y posteriormente se acordó reanudar las negociaciones sin participación de la Institución de Mediación.
- El 25 de febrero de 2007 .Se pactó el convenio de la industria. Una serie de convenios fueron acordados posteriormente.
- Ultima semana de febrero de 2007. Acuerdos en uno o más sectores.
- Marzo de 2007. La mayoría de los demás sectores llegarán a un acuerdo y los restantes utilizarán la Institución de Mediación, la Patronal y la Central Sindical.
- Abril de 2007. Se publicará el resultado de las votaciones a los nuevos convenios.

El convenio de la Industria

Los puntos principales del convenio de la industria son los siguientes:

- El establecimiento de un Fondo de Desarrollo de Competencias que subvencionará la formación continua de los empleados. La financiación del fondo se basará en cotizaciones de empresarios equivalentes a 260 coronas por trabajador a partir de abril de 2008 y a 520 coronas a partir de abril 2009.
- El requisito basado en reservar los derechos de formación continua para los afiliados a sindicatos determinados fue descartado. En esta línea, fue acordado ofrecer la formación a todo el personal, ya sean afiliados a los denominados “*sindicatos amarillos*” o personal sin afiliación sindical.
- Salario para los representantes sindicales para las tareas realizadas fuera del horario laboral. Las remuneraciones serán financiadas mediante un aumento, de 10 céntimos a 30 céntimos por hora, de las cotizaciones de los empresarios al Fondo de Enseñanza y de Colaboración, siendo de aplicación a los empleados comprendidos por los convenios del sector de la industria. La cuantía estará en función de la cantidad de trabajadores que representa el sindicalista y se distribuye de la siguiente forma:

Personas con derecho a voto en la empresa

- De 0 a 49, la remuneración será de 8.000 coronas anuales.
- De 50 a 99, la remuneración será de 15.000 coronas anuales.
- Más de 100 personas, la remuneración serán de 30.000 coronas anuales.

Además, se ofrecerá un curso en cultura de la empresa a los nuevos representantes sindicales.

- La baja por maternidad o paternidad será ampliada de 6 a 9 semanas, de las cuales, tres quedarán exclusivamente reservadas para el padre y tres para la madre.
- A partir del 1º de julio de 2007 se ampliarán las cotizaciones a la pensión durante la baja por maternidad/paternidad.
- El salario mínimo será incrementado en 8 coronas por hora durante los tres años de vigencia del convenio. El salario mínimo actual para la industria equivalente a 95,15 se aumentará en 3 coronas a partir del 1º de marzo de 2007, en 2,50 a partir del 1º de marzo de 2008 y en 2,50 el 1º de marzo de 2009, situándose en 103,15 coronas por hora.
- Los aprendices del sector de la industria obtendrán incrementos salariales del orden de aproximadamente un 3,5% anual.
- Los pluses por inconveniencias serán incrementados en un 3% por cada año de vigencia del convenio.
- Las cotizaciones a los sistemas de pensiones serán incrementadas a partir del 1º de julio de 2008 del 10,8% al 11,1% y del 1º de julio de 2009 al 12%. El empresario seguirá abonando dos tercios de las cotizaciones, mientras que un tercio corre a cargo del trabajador.
- Se introducirá un sistema de libre elección mediante el cual el empresario abonará una cuantía adicional del salario equivalente al 0,5% a una cuenta de libre elección. Esta cuota será incrementada a un 1% durante los tres años de duración del convenio. El asalariado podrá elegir el abono en efectivo, aumentar los días de vacaciones, incrementos de la pensión o la participación en formación continua.
- Las empresas obtendrán la posibilidad de acordar una jornada laboral semanal variable, si existe acuerdo al respecto en el plano local. El actual proyecto piloto respecto al aumento de la flexibilidad se hará permanente y formará parte de los convenios colectivos.
- Respecto al trabajo nocturno se ha acordado dar importancia a la relación entre el trabajo nocturno, el trabajo en turnos y la salud del trabajador. En este sentido se ha acordado introducir nuevos preavisos de cinco días para los trabajos en turnos.
- Los agentes sociales de la industria han acordado intensificar las iniciativas a efectos de eliminar las barreras para mantener a las personas mayores en el mercado laboral.

Convenio para el sector de seguros

El primer acuerdo colectivo se pactó el 31 de enero y comprende a los 8.000 empleados del sector de seguros quienes firmaron un convenio colectivo con los empresarios del sector financiero de un año de duración. Los temas principales han sido:

- Incrementos salariales de un 3% a partir del 1º de julio de 2007 (este sector ya había obtenido un incremento salarial del 1,25% el 1º de enero del 2007). De esta forma se han asegurado incrementos salariales del 4,25% para el año 2007.

- Interés respecto al ambiente laboral psíquico. Esto significa que este tema será abordado en los comités de cooperación de las empresas. Esto se debe al aumento de los problemas relacionados con el estrés en el sector.
- Indemnizaciones adicionales equivalentes al salario de 4 meses para las personas comprendidas entre los 50 y 61 años de edad, en caso de despido.

Convenio para los empleados del comercio

El 27 de febrero se firmó el convenio entre los empresarios del comercio y el sindicato del mismo sector. La duración del acuerdo es de tres años y se aplicará a unos 100.000 afiliados.

El negociador de los trabajadores, Jørgen Hoppe, admite que el convenio de la industria ha servido de inspiración para su sector.

Los principales temas acordados son:

- Un complemento adicional de antigüedad de 2 coronas por hora por cada año de trabajo, de manera que los empleados obtendrán un incremento salarial total de 10 coronas por hora. Según el representante de los empleados de comercio, Jørgen Hoppe, esto ha sido muy importante, al situarse este sector dentro del marco de las categorías salariales más inferiores del mercado laboral.
El salario mínimo del sector de comercio para personal no cualificado, que asciende actualmente a 15.540 coronas mensuales, será incrementado a 16.340 coronas en el 2009. El salario mínimo para personal con formación profesional ascenderá a 17.840 coronas mensuales (en la actualidad es de 17.040 coronas mensuales).
- Las cotizaciones a los sistemas de pensiones serán del 11,4% del salario para el año 2007.
- Las cotizaciones al Fondo de Formación Continua serán de 200 coronas por trabajador en el 2008. Esta cantidad será incrementada a 400 coronas para el siguiente año.
- Se ha pactado un acuerdo de bienestar con objeto de reducir las bajas por enfermedad, adoptar una política para los trabajadores mayores y asegurar la integración de los inmigrantes.

Convenio del sector de la construcción

El 25 de febrero se acordó el convenio colectivo para el sector de la construcción que en general es idéntico al de la industria, con excepción de las remuneraciones para los representantes sindicales debido a las diferencias en la estructura de los puestos de trabajo de estos dos sectores.

Los aspectos más importantes del acuerdo son:

- Incremento del salario por hora en un orden mínimo de 8 coronas, ya que en la mayoría de los casos los aumentos serán superiores debido a las negociaciones locales.
- Aumentos de las cotizaciones a los sistemas de pensiones del sector del orden del 12% para el 2009.
- Tres semanas adicionales de baja por maternidad/paternidad que ascenderá a 9 semanas. Tres semanas serán de exclusivo uso para los padres y se perderá el derecho si éstos no las disfrutan.
- A partir del 2008 se abonará la cantidad de 260 coronas por empleado a un fondo de formación continua. Esta cuantía ascenderá a 520 coronas a partir del 2009.
- Durante el período de duración del convenio se aumentará la duración de la prestación por incapacidad temporal en caso de accidente laboral de cuatro a ocho semanas. De igual forma, se incrementará de 120 a 130 coronas la cuantía de la prestación por este mismo concepto.
- Debido al creciente número de trabajadores extranjeros en el sector de la construcción, los sindicatos han exigido que se mejoren las posibilidades a efectos del control del cumplimiento de las condiciones salariales y contractuales previstas en el convenio del sector.

Otros convenios

A principios de marzo se pactaron el Convenio para la hostelería y el de los pintores. Ambos con condiciones similares al de la industria, si bien el segundo prevé una jornada laboral reducida y un salario mínimo superior para el colectivo de trabajadores mayores de 60 años.

Las opiniones sobre los resultados obtenidos en las negociaciones colectivas

Los políticos

Los portavoces del mercado laboral de los partidos políticos se muestran satisfechos con el resultado del acuerdo pactado por la Federación de Empresarios de la Industria y el Sindicato de la Industria.

Aquí se refieren fundamentalmente al establecimiento del Fondo de Formación destinado a la financiación futura de la formación continua de los trabajadores, ya que esto demuestra que los agentes del mercado laboral prevén situaciones a largo plazo y siguen en la línea de recomendaciones presentadas por las Comisiones de Globalización y de Bienestar.

Otro aspecto positivo es la ampliación de la baja por maternidad/paternidad y en especial las tres semanas exclusivas para los padres que contribuyen a mejorar la igualdad de género en el mercado laboral.

El ministro de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal), se muestra satisfecho debido a que los agentes sociales han demostrado su responsabilidad y han cumplido con su deber.

Los economistas

El economista, Steen Bocian, del banco *Danske Bank* ha señalado que tan sólo el resultado de las negociaciones centrales puede originar un inmediato empeoramiento de la capacidad competitiva de las empresas, debido a que Dinamarca cuenta ya con salarios superiores a los de nuestros socios. El economista prevé que en el año 2007 los incrementos salariales de Dinamarca serán superiores a los de años anteriores situándose alrededor del 4%, si bien no lo confirma con seguridad.

El economista, Helge Pedersen, del banco *Nordea* se muestra de acuerdo con el anterior experto y ambos coinciden en que considerando la excepcional baja tasa de desempleo en el país, los incrementos salariales acordados no son sorprendentes, ni alarmantes y tampoco son incompatibles con la continuación de la favorable coyuntura de Dinamarca.

El catedrático de la Universidad de Aalborg, Flemming Ibsen, ha manifestado que los incrementos salariales no son preocupantes, a pesar de que son algo superiores a los de nuestros socios. No obstante, existe una compensación debido a los aumentos de productividad en Dinamarca.

Los empresarios y los trabajadores

A pesar de que tanto el negociador de los trabajadores de la industria, Thorkild E. Jensen, como el representante de los empresarios, Hans Skov Christensen, se muestran satisfechos con el resultado de las negociaciones, los trabajadores opinan que el convenio de la industria es favorable para los empresarios y advierten que presentarán requisitos salariales considerables en las negociaciones locales.

Por su parte, los empresarios reconocen que el resultado es algo excesivo, pero permite a las empresas mantener su capacidad competitiva.

Los empresarios destacan la posibilidad de mejorar las cualidades profesionales de los trabajadores, ya que este es el recurso más importante en el futuro de Dinamarca, además de la flexibilidad en las empresas que es necesaria en el mundo de la globalización.

La Central Sindical, LO, afectada por la pérdida de gran cantidad de afiliados en los últimos años

Las negociaciones colectivas en el sector de la industria fracasaron en un principio debido a que la Central Sindical exigía que las condiciones acordadas en los convenios colectivos sólo se aplicaran a

sus miembros, dejando desprotegidos al personal no sindicado y a los trabajadores en los denominados "sindicatos amarillos". Tal y como se preveía, los empresarios nunca aceptaron esta discriminación, puesto que todos los trabajadores contribuyen al desarrollo de una empresa. Al final, los sindicatos tuvieron que descartar sus exigencias al respecto para poder llegar a un acuerdo y evitar un conflicto general.

Este requisito sindical se debe a que en los últimos 10 años, el movimiento sindical danés ha perdido 230.000 afiliados que, a cambio, se inscriben en los denominados "*sindicatos amarillos*" y en los seguros de desempleo administrados por los mismos. En el año 2006 se prohibieron los denominados "acuerdos exclusivos", mediante los cuales todos los trabajadores de una empresa estaban obligados a afiliarse a un sindicato determinado de la Central Sindical, LO, como requisito indispensable para ser contratado.

Según el catedrático, Flemming Ibsen, de la Universidad de Aalborg, el movimiento sindical de la LO ha perdido terreno respecto al sentimiento de colectividad que provee beneficios sociales.

Según el catedrático, la Central Sindical tendrá que mejorar la presentación de sus resultados, puesto que es la única responsable de negociar las condiciones salariales y contractuales de los trabajadores, como son la pensión, el fondo de maternidad, la incapacidad laboral y los salarios. No obstante, muchos consideran que estos beneficios se obtienen de manera gratuita.

El mayor sindicato de la Central Sindical, el Sindicato de Empleados de Oficina y Comercio, HK, ha perdido 16.000 afiliados durante el año 2006. Sin embargo, a pesar de que este sindicato ha procedido a llevar a cabo un proceso de recortes del orden de 170 millones de coronas, su presidente, John Dahl, prevé la recuperación de miembros.

Según el Sr. Dahl, ha sido posible afiliar a un mayor número de aprendices durante el año 2006, pero se trata de atraer la atención y crear contactos directamente en los puestos de trabajo.