

FINLANDIA

¿UN CAMBIO RADICAL EN EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FINLANDIA? ¿DESAPARECE EL “MODELO FINLANDÉS”?¹⁹

El mercado laboral finlandés dio, potencialmente, un giro de largo alcance el miércoles 15 de febrero, cuando la Confederación de Industrias Finlandesas (EK) anunció su intención de no volver a participar en conversaciones laborales de manera centralizada (Central Collective Agreements). EK se retirará de la negociación colectiva a nivel central para permitir a sus asociaciones miembros para negociar los convenios colectivos sectoriales específicas. Las asociaciones pertenecientes a EK seguirán respetando los Acuerdos de nivel central actuales hasta su expiración²⁰.

Esta decisión, había sido comunicada previamente al gobierno y a su tradicional interlocutor en el lado sindical (la confederación de centrales sindicales, SAK). A pesar de ello, las reacciones no se han hecho esperar.

Así, el presidente SAK, Jarkko Eloranta, manifestó su preocupación por las implicaciones de esta nueva situación laboral tensa para el crecimiento económico. Según él, la decisión de EK poner fin a los acuerdos centrales arroja una sombra sobre las medidas acordadas en el pacto por la competitividad alcanzado el pasado año y que debería ayudar a la economía se recupere. Para el presidente de la organización sindical más grande de Finlandia, la decisión de EK es desproporcionada, dado que el citado acuerdo por la competitividad sigue vigente.

El Acuerdo de Competitividad fue difícil de aceptar para los empleados. Se alcanzó con gran esfuerzo un pacto a nivel nacional y sentó las bases para las próximas negociaciones sobre el nivel federal. La decisión de EK degrada inevitablemente la atmósfera en el mercado de trabajo y la confianza entre las partes y Eloranta espera que las negociaciones colectivas sean más difíciles que hasta ahora.

Por otro lado, Eloranta estima, por un lado, que la necesidad de cooperación y coordinación entre los asalariados aumenta cuando desaparecen los acuerdos marcos entre confederaciones. Por otro lado, cree que es probable que sea más complicado lograr ahora difuminar las diferencias entre las necesidades de las diferentes industrias, lo que a su vez debilitan la capacidad de los trabajadores en la vida laboral.

SAK analizará las consecuencias de la decisión de EK en su reunión del 6 de marzo.

Otra líder sindical, Ann Selin, la presidente del sindicato de servicios (PAM), tachó la decisión de EK como “un intento irresponsable de erosionar la cultura de toma de decisiones de Finlandia. Los acuerdos entre organizaciones centrales constituyen un componente clave del sistema de mercado laboral. ¿EK realmente quiere declarar la

¹⁹**Fuentes:** Página oficial de SAK. Página oficial de EK. Helsinki Times. YLE. Entrevistas con SAK y EK

²⁰ Nota de prensa de EK. Sólo en finlandés [a press release from EK](#).

guerra en una situación en la que por fin hay una luz al final del túnel para la economía finlandesa?"

"Los acuerdos entre organizaciones centrales han sido una plataforma para acuerdos en negociaciones consultivas y los derechos de los delegados sindicales. Es imposible imaginar cómo los sindicatos serían capaces de llegar a un acuerdo es cualquier esfuerzo para aumentar negociación a nivel local después de que estos acuerdos hayan sido desguazados".

Cree que la Administración y los empleadores centrales han buscado la promoción de la negociación local. Selin estima la próxima ronda de negociación colectiva, en consecuencia, será extremadamente difícil, con intereses específicos de cada sindicato que anularán los intereses comunes. "La decisión de EK destruye cualquier esperanza de la próxima negociación con cada sindicato específico sea conciliadora. Cada sindicato comenzará las negociaciones con sus propios objetivos, incluyendo entre ellos cuestiones establecidas en los acuerdos de nivel central. Las Federaciones miembro de la EK tendrán que asumir la responsabilidad de la decisión en las negociaciones".

Selin también ha expresado sus dudas acerca de si o no la decisión cuenta con el apoyo de todas las asociaciones miembros de EK.

Por su parte, el líder del Partido Socialdemócrata (el más votado en Finlandia), Antti Rinne, dice que si fuera primer ministro, no perdería tiempo en sentar a todas las partes interesadas para resolver lo que considera un estado de alto riesgo. La terminación de los acuerdos contratos de casi dos docenas de sindicatos se refieren a las condiciones de trabajo de trabajadores con salarios bajos, especialmente.

Rinne cree que tanto el gobierno como EK están poniendo en peligro el crecimiento económico escaso, pero en curso, de Finlandia. "Creo que es absurdo que la Confederación destruya una herramienta sustancial que podría haber ayudado en esta situación". En lo que a él respecta, Finlandia seguirá dependiendo de los convenios fruto de negociación colectiva, que garantizan una mínima de seguridad del empleo. Peinsa que los acuerdos centrales han hecho posible gestionar el desarrollo económico fluctuante, hacer planes de pensiones amplios y prevenir la acumulación de una brecha de sostenibilidad. "creo que los jefes de EK deberían mirarse en el espejo y considerar si este es el momento adecuado para romper nuestro" longevo sistema de acuerdos".

De acuerdo con Rinne, EK ha tratado de no aplicar políticas sindicales durante años, apostando por la negociación colectiva dentro de las empresas. Rinne que dice que la decisión de EK Efectivamente significa que el acuerdo de cooperación, el de protección contra el despido y el Acuerdo sobre representantes de Seguridad e Higiene se han disuelto.

El sindicato de los trabajadores altamente cualificados, Akava, verá su manual totalmente inservible, dice y califica el desarrollo de la situación como "peligroso" "Nos estamos moviendo hacia un escenario en el que el riesgo de perturbaciones del mercado de trabajo aumentará significativamente".

Este consejero estuvo el pasado día 16 de febrero en Helsinki, donde mantuvo reuniones con sendos representantes de SAK y de EK. A pesar de tratarse de reuniones previamente concertadas y con un temario *cerrado*, la decisión de EK ocupó parte de ambas reuniones.

Por parte de Pekka Ristelä, asesor para asuntos internacionales de SAK, el acuerdo se ve como un intento de debilitar la posición sindical. Cree que, con el apoyo implícito del actual gobierno, EK pretende negociar de manera sectorial para poder aplicar unas políticas más liberales en las relaciones laborales, apelando, para ello, a la necesaria flexibilidad.

Para SAK fue muy difícil alcanzar el Pacto de Competitividad en 2016. Cree que, en un entorno muy difícil en lo económico y con el gobierno poniendo unas condiciones previas casi inasumibles por los sindicatos, fueron capaces de conseguir que las condiciones económicas se mantuvieran casi igual y que no renunciaran a los principios de la negociación. Para ellos, estos principios eran, fundamentalmente, que los acuerdos se alcanzaran entre sindicatos y empresarios

Con la decisión de EK, sin embargo, han cambiado los términos, incluidas las negociaciones centralizadas sobre delegados sindicales y la posición del consejo laboral, así como el cobro de la cuota sindical (este último acuerdo databa de 1971).

Manifiesta su preocupación en determinados sectores, no en todos, pues cree que en aquéllos en los que la afiliación es muy alta, la repercusión será mínima, pues el papel sindical seguirá siendo preponderante, pero le preocupan los sectores con bajo nivel de afiliación o en los que los contratos son ya dispersos tanto en cuanto a su duración como en la localización de los trabajadores (teletrabajadores). De hecho, recuerda que, a nivel europeo, se está estudiando cómo van a representar los sindicatos a ese conjunto de trabajadores que trabajan desde sus casas.

Por parte de EK, el sr Vesa Rantahalvari, Jefe de los expertos en vida laboral, indicaba que los viejos esquemas han cambiado. Los tiempos en que los agentes sociales decidían, prácticamente, sobre todos los temas de las relaciones laborales en los Acuerdos Colectivos centralizados y hacían propuestas al gobierno en estos temas, pero también en materia de seguridad social e incluso sanidad, han quedado atrás.

Hace ya unos años²¹, EK decidió que no haría más Acuerdos centralizados. No se llevó a efecto, pero ya sólo eran las materias laborales las que entraban en las negociaciones colectivas. Hace unos dos años, se acordó, con carácter definitivo que no se harían más acuerdos centralizados, sino que serían todos a nivel sectorial. Confirma que el Acuerdo por la competitividad habrá sido el último que se firme. Hasta que los Acuerdos en vigor pierdan su vigencia, tanto EK como sus asociados, los respetarán.

²¹ <https://www.eurofound.europa.eu/print/observatories/eurwork/articles/employers-announce-the-end-of-centralised-tripartite-bargaining-structure>

La razón que dan para este cambio es que los sectores son distintos y las compañías están en distinta posición y situación y deben poder tomar sus decisiones en base a esa situación (señalaba, a modo de ejemplo, que la industria del papel va muy bien, con crecientes exportaciones y que empresarios y sindicatos deben poder repercutirse esta situación, mientras que otros sectores siguen aún en crisis y no deben tener unos crecimientos como los del sector del papel).

El hecho de que haya ya 22 Convenios colectivos de carácter sectorial que han sustituido a los alcanzados a nivel central, refleja que empresas y sindicatos son conscientes de la necesidad de adaptar la negociación colectiva a cada uno de los sectores.

Desde el momento en que ya no van a desempeñar el papel de negociador en las negociaciones colectivas, le pregunto cuál va a ser el papel de EK. Me responde que tendrá tres vectores

- proveer información a sus asociados para que negocien con los representantes de los trabajadores
- asesorar a sus asociados sobre el tipo de materias a negocia
- asesorar y ayudar a sus asociados ante los conflictos colectivos que puedan surgir

En todo caso, sindicatos y asociaciones de empresarios durante la primavera deben negociar cómo poner en práctica los acuerdos que EK ha denunciado. Los sindicatos SAK, STTK y AKAVA creen que estos movimientos marcarán si se evitan conflictos innecesarios de cara al otoño, puesto que piensan que el riesgo de descontento laboral se ha incrementado notablemente.

Es muy probable que haya diferencias en la negociación práctica entre las diferentes industrias, lo que a su vez debilitará la posición de los trabajadores en el lugar de trabajo, según el presidente de SAK Jarkko Eloranta.

El viernes, anunciaron SAK, STTK y AKAVA no obstante, que quieren creer que EK quiere preservar los acuerdos actuales. Por lo tanto esperan que los empleadores aprueben rápidamente los reglamentos correspondientes a nivel federal sin deterioro de las condiciones.

Al iniciarse en primavera, se pueden dar las negociaciones colectivas reales en el otoño, dicen las tres centrales sindicales, que consideran importante que las negociaciones se encaren de la manera más tranquila posible, ahora que finalmente está comenzando a mejorar la economía finlandesa.

El viernes también anunció la Unión de Trabajadores del Metal que no va a entrar en su negociación colectiva antes de que el empleador se comprometa a seguir cumpliendo con los acuerdos centrales. El metal también terminará las negociaciones sobre el llamado modelo finlandés, lo que significaría que las industrias de exportación determinan el nivel de los futuros aumentos salariales. La industria forestal se retiró antes de las negociaciones sobre el modelo finlandés.

SAK, STTK y AKAVA también se preguntan que EK tomó la decisión en este momento, cuando el acuerdo por la competitividad está en vigor. Como parte del acuerdo se extendió la jornada laboral de 24 horas al año sin compensación, se recortó la paga de vacaciones en el sector público en un 30% ciento en tres años y se hizo que una parte de las contribuciones a la Seguridad Social que antes pagaban los empresarios la pagaran ahora los trabajadores. Todo esto para mejorar la competitividad de las exportaciones de Finlandia y dar un impulso.

Todo esto se enmarca, además, en un ambiente en el que SAK denuncia que cada vez es más común que los empleadores ejerzan presión para lograr un deterioro de las condiciones de trabajo.

Más de uno de cada cinco de los representantes sindicales en temas de protección del lugar de trabajo siente que el empleador ha ejercido presión sobre los representantes del personal para llegar a un acuerdo sobre el deterioro de las condiciones de trabajo.

Una encuesta de SAK muestra que es más común la presión en la industria y en grandes lugares de trabajo. La situación ha empeorado en los últimos años. Este año, el 22% declaró que habían experimentado presión, mientras que la proporción correspondiente fue del 1% el año pasado y 19% hace dos años. Cuando se preguntó a los encuestados qué tipo de presión están experimentando dijeron que los empleadores, entre otros, han expresado la intimidación o el dictado las condiciones asociadas con la que coincidieron en la extensión de las horas de trabajo incluida en el pacto de competitividad.

Los delegados también dijeron que los empleadores han exigido que se aceptaran salarios por debajo del mínimo establecido en los convenios colectivos, o que se van a introducir un modelo de pago que hace que sea posible reducir los salarios. Los empleadores han amenazado incluyendo despidos a no ser que los delegados están de acuerdo.

Uno de los que respondieron a la encuesta dijo que su empleador ha dicho que "los convenios colectivos del pasado, ahora pueden ser localmente acordados en otros términos y condiciones".

En el último año se ha vuelto más difícil el cargo de delegado de protección de riesgos laborales, según el 40% de los que respondieron a la encuesta. Un poco más de la mitad dijo, sin embargo, que ni se ha vuelto más difícil o más fácil de manejar la tarea. Sólo un 7% dijo que se ha vuelto más fácil.

Al igual que los años anteriores, la encuesta de este año muestra que los empleadores parecen tener dificultades para seguir el espíritu de la ley de cooperativas. Algunos empleadores han llegado a las negociaciones con la propuesta de hacer cambios, aunque algunos han ignorado por completo el procedimiento de cooperación.

Los representantes de los trabajadores también dijeron que han tenido que aclarar la confusión entre los salarios y los complementos salariales, o que los empleadores

han "olvidado" pagar salarios adecuados. Algunos empleadores han tardado en dar a conocer los horarios de trabajo. Uno de los que respondieron a la encuesta consideraba que esto se ha vuelto más común, ya que las horas de apertura del comercio se ampliaron.

Los representantes del personal también están molestos porque los empleadores están tratando de mantener la información secreta o restringir el derecho de los delegados sindicales a la información.

Más de un tercio de los que respondieron a la encuesta, dijo que el número de conflictos ha aumentado. En el sector del transporte, especialmente.

Más de una cuarta parte de los que respondieron a la encuesta consideraron que los empleadores han violado las leyes o acuerdos durante el año pasado. También en este sentido, la situación es peor en el sector del transporte - que experimentó más de la mitad de los casos en que el empleador ha violado las leyes y acuerdos.

Cuando se compara con las encuestas de los años anteriores, parece que la situación la mejorado: hace dos años, casi un tercio de los que respondieron a la encuesta que los empleadores habían violado las leyes y acuerdos.

La encuesta de SAK sobre conflictos y la negociación del clima se ha realizado por tercera vez. Un total de 964 empleados respondieron a la encuesta en diciembre.