

Trabajo en Dinamarca

Información sobre el mercado laboral danés



Federación Unida de Trabajadores en Dinamarca

Este libro se ha diseñado para ofrecerle información sobre el mercado laboral danés, así como acerca del papel que desempeña del sindicato.

Artículo n.º: 6156-10

Índice

Acerca de 3F: Federación Unida de Trabajadores en Dinamarca	4
Bancarrota	6
Boicot	7
Convenios colectivos	8
Problemas de salud	9
Vacaciones	10
Enfermedad	12
Lesiones	14
Pensión	15
Embarazo	16
Delegados y representantes sindicales	18
Declaración de condiciones	20
Rescisión de la relación laboral	22
Advertencia	24
Condiciones laborales en Dinamarca	26
Entorno laboral	27
Horas de trabajo	28

Acerca de 3F: Federación Unida de Trabajadores en Dinamarca

En Dinamarca, la mayoría de trabajadores pertenecen a un sindicato. El sindicato más importante de Dinamarca es 3F, la Federación Unida de Trabajadores en Dinamarca, que tiene más de 320 000 afiliados y es el sindicato más influyente de Dinamarca, con convenios colectivos en más lugares de trabajo que ningún otro sindicato.

Al ser afiliado a 3F, el sindicato puede brindarle ayuda con lo siguiente:

- Garantizar un sueldo adecuado y buenas condiciones de empleo.
- Asesoramiento sobre las condiciones laborales danesas y el trabajo en Dinamarca.
- Examen de su contrato laboral y asesoramiento sobre sus condiciones de trabajo.
- Ayuda y asistencia legal para resolver problemas relacionados con el empleo.
- Negociación de convenios colectivos.
- Subsidio de huelga durante conflictos laborales oficiales.
- Ayuda y asesoramiento sobre su sueldo, pensiones y condiciones laborales.
- Ayuda para mejorar su entorno laboral.
- Asesoramiento y ayuda en relación con la educación y la formación en horario laboral.

¿A quién organiza 3F?

3F organiza a trabajadores cualificados y no cualificados en muchos sectores e industrias, tanto en el ámbito privado como en el público. Los afiliados trabajan en los siguientes sectores:

- Transporte
- Construcción
- Industrias manufactureras
- Agricultura
- Sector forestal
- Horticultura
- Limpieza
- Hoteles y restaurantes
- Entrega y distribución de prensa

Afíliese al sindicato

Si desea obtener más información y afiliarse al sindicato, no dude en llamar al +45 70 300 300 hoy mismo o visite www.3f.dk/optagelse/en.

Bancarrota

Si el empleador no tiene dinero para pagarle el sueldo o para hacerse cargo de otros gastos, puede cursar una solicitud de suspensión de pagos.

Suspensión de pagos

Si el empleador no tiene dinero para pagarle el sueldo o para hacerse cargo de otros gastos, puede cursar una solicitud de suspensión de pagos.

En dicho supuesto, debe ponerse en contacto con la sede local de 3F inmediatamente y solicitar a los representantes que se aseguren de que hay dinero para pagarle el sueldo y para que puedan mostrarle formas alternativas de abordar la situación.

Bancarrota

La bancarrota es el cierre permanente de una empresa debido a que esta ya no puede pagar sus deudas.

Debe acudir a la sede local de 3F inmediatamente si su empleador entra en bancarrota. Allí, le ayudarán a conseguir su sueldo y, si es necesario, a reclamarlo ante el Fondo de garantía para empleados (LG).

Fondo de garantía para empleados

El Fondo de garantía para empleados (LG) le garantiza la recepción de su sueldo si su empleador danés entra en bancarrota o cesa las operaciones de tal forma que no pueda pagarle el sueldo. La sede local de 3F presentará en su nombre la reclamación ante el Fondo de garantía para empleados.

Boicot

Si un empleador se niega a establecer un convenio colectivo con 3F, el sindicato puede iniciar un boicot tras la debida notificación.

Cuando una empresa es objeto de un boicot, los afiliados de 3F no deben trabajar para esta hasta que se firme un convenio colectivo.

Acción de solidaridad

Si un boicot no logra un convenio colectivo, se establecerá una acción de solidaridad contra la empresa desde otros sindicatos afiliados a la LO para impedir que la empresa reciba suministros y servicios del exterior.

Si se ha iniciado una acción de solidaridad contra una empresa, los afiliados de 3F y los demás sindicatos afiliados a la LO no deben suministrar productos o servicios a la empresa hasta que se firme un convenio colectivo.

Convenios colectivos

Un convenio colectivo es un contrato colectivo entre un empleador y la organización de los empleados (3F) que determina las condiciones laborales. Deben cumplir el convenio colectivo las dos partes. 3F puede ayudarle si surgen desacuerdos sobre cómo debe interpretarse el convenio colectivo.

Un convenio colectivo se puede redactar de maneras muy diferentes y con contenidos muy distintos, en función de la naturaleza del trabajo, pero incluirá, como mínimo, disposiciones sobre el sueldo y las horas de trabajo.

Puede consultar más información sobre el convenio colectivo de su sector en nuestro sitio web:

<http://www.3f.dk/english/working-conditions/collective-agreements>

Si tiene dudas sobre las condiciones en vigor en su lugar de trabajo, póngase en contacto con el delegado de su sede local de 3F.

Acuerdo de adopción

Un acuerdo de adopción es un acuerdo que su sindicato puede establecer con su empleador si este no pertenece a una organización patronal.

El acuerdo especifica qué convenio colectivo regula el sueldo y las condiciones laborales en su lugar de trabajo. Además, pueden incorporarse dichas condiciones especiales al acuerdo de adopción. Si desea saber si hay un acuerdo de adopción y qué incluye, pregunte a su delegado o en su sede local de 3F.

Problemas de salud

Si enferma, debe ponerse en contacto con su empleador lo antes posible y sin que transcurran dos horas desde que debiera haber acudido a su puesto.

Pregunte a su representante de salud y seguridad, a su representante de empleados o en su sede local de 3F por otras normas de su lugar de trabajo.

Si enferma y está desempleado

Si está desempleado y recibe una prestación por desempleo, debe informar de su ausencia por enfermedad a las autoridades locales, al fondo de seguro por desempleo (A-kasse) y al centro de trabajo. Debe informar al fondo de seguro por desempleo y al centro de trabajo el primer día de su ausencia por enfermedad.

Si un hijo enferma

Por lo general, tiene derecho a quedarse en casa el primer día de enfermedad de su hijo. A partir de entonces, deberá encontrar otra forma de atención. Debe informar a su empleador lo antes posible y sin que transcurran dos horas desde que debiera haber acudido a su puesto.

Algunos convenios colectivos le brindan el derecho de ciertos días familiares adicionales que puede utilizar si un hijo enferma durante más de un día.

Pregunte a su representante de empleados o a su sede local de 3F por otras normas de su lugar de trabajo.

Vacaciones

La Ley de Vacaciones de Dinamarca le da derecho a cinco semanas de vacaciones al año cuando está empleado. Acumula el derecho a 2,08 días de vacaciones por mes trabajado.

Las vacaciones se acumulan en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. Las vacaciones se disfrutarán en el año de vacaciones, que va del 1 de mayo al 30 de abril del año siguiente.

Tiene derecho a tres semanas consecutivas de vacaciones entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre (vacaciones principales). El resto de las vacaciones pueden ubicarse a lo largo del año. Puede establecer un acuerdo con su empleador sobre cuándo disfrutar el resto de las vacaciones. Si la empresa cierra por vacaciones o si no consigue establecer un acuerdo con su empleador, será este quien redacte el plan de vacaciones.

Aunque no haya acumulado gratificación de vacaciones de un empleador, tiene derecho a irse de vacaciones cubriendo usted los gastos. Si su empleador no le paga las vacaciones, debe ponerse en contacto con su sede local de 3F. Si abandona el trabajo, el empleador debe pagarle una dieta de vacaciones correspondiente al 12,5 % de sus ganancias hasta que se marche en una cuenta de vacaciones. Puede obtener más información de su delegado o en la sede local de 3F.

Vacaciones discrecionales

En la mayoría de convenios colectivos, tendrá derecho a una o más vacaciones discrecionales, que son días libres adicionales aparte de los 25 días que se estipulan en la Ley de Vacaciones.

También deberá cumplir condiciones especiales para obtener vacaciones discrecionales. Dependerá del convenio colectivo. Pregunte a su delegado o en la sede local de 3F si tiene derecho a vacaciones discrecionales.

Enfermedad

Si está enfermo, debe informar inmediatamente a su empleador.

Por lo general, podrá recibir una prestación por enfermedad o una paga durante la baja por enfermedad. Dependerá del tiempo que lleve empleado y de si existe un convenio colectivo en su lugar de trabajo.

Siempre podrá obtener ayuda de su representante sindical o en su sede local de 3F si está enfermo y necesita más información sobre las posibilidades, los derechos y las obligaciones que le corresponden.

Plan de retención (regreso parcial al trabajo)

Si no cree que pueda volver a trabajar en un plazo de ocho semanas desde el primer día de ausencia, puede pedir a su superior inmediato que prepare un plan de retención (fastholdelsesplan). Este plan debe elaborarse por escrito.

Puede pedir que se prepare ese plan en cualquier momento durante su periodo de ausencia; por ejemplo, durante la entrevista de regreso al trabajo. Sin embargo, su empleador tiene derecho a negarse a preparar dicho plan si no cree que sea posible elaborar un plan realista en ese momento.

El plan pueden prepararlo conjuntamente usted y su empleador. El objetivo del plan es expresar en palabras que puede volver al trabajo lo antes posible, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Tiene derecho a la presencia de un asistente durante la entrevista; por ejemplo un representante de su sindicato o de seguridad.

Declaración solemne

Su empleador puede pedirle que remita una declaración solemne desde el primero día de su ausencia.

Certificado médico

En lugar de una declaración de capacidad para trabajar o como complemento a esta, su empleador puede solicitarle un certificado médico (denominado friattest) para documentar una enfermedad de larga duración que le impida trabajar.

Autoridad local

Su autoridad local realizará un seguimiento externo cuando no pueda trabajar por enfermedad. La autoridad local puede participar en el diálogo entre usted y su empleador, y ofrecer asesoramiento sobre cómo puede hacerse posible su reincorporación al trabajo.

Además, cuando lleve sin acudir a trabajar unas ocho semanas, su centro laboral municipal local evaluará su capacidad para volver al trabajo gradualmente.

Obtenga más información en estos sitios web

Puede descargar la Declaración sobre capacidad para trabajar en los siguientes sitios web:

www.syggeguide.dk.

www.3f.dk

www.rasksnak.dk

www.arbejdsmilijoweb.dk

Lesiones

Puede que usted o un compañero sufran una lesión en el trabajo.

Si se trata de una lesión grave, debe llamar a una ambulancia marcando el 112.

También debe llamar a la policía y al Servicio de entorno laboral de Dinamarca.

Si se trata de una lesión menor, debe acudir a urgencias o a un médico. En ese caso deberá recibir documentación relativa a la incidencia. Notifique a su representante de salud y seguridad si el afectado trabaja en su lugar de trabajo.

El empleador debe informar de la lesión

Es obligación del empleador informar de la lesión en el lugar de trabajo si esta provoca que usted se ausente durante un día o más.

Una vez que su empleador haya informado de la lesión laboral, debe ponerse en contacto con la sede local de 3F. Allí podrán informarle acerca de si tiene derecho a una compensación por la lesión.

Pensión

Los convenios colectivos de 3F también incluyen el pago por parte del empleador de una determinada suma a un plan de pensiones para usted. Por lo general, el empleador pagará dos tercios y usted un tercio de las contribuciones a la pensión. Es importante que compruebe su nómina cuando la reciba para asegurarse de que se están aportando pagos a su plan de pensiones.

Si tiene dudas, acuda a su sede local de 3F o a su fondo de pensiones. Ambos estarán encantados de ofrecerle ayuda y asesoramiento.

Puede consultar más información sobre el plan de pensiones para su sector en nuestro sitio web:

<http://www.3f.dk/english/working-conditions/pension>

Ausencia de convenio colectivo

Si no hay convenio colectivo con el empleador, deberá negociar su pensión personalmente, pero 3F le brindará ayuda.

La pensión debe especificarse en la declaración de condiciones.

Seguro

Junto a los planes de pensiones se incluyen diferentes tipos de seguros. Entran en vigor si queda discapacitado, se ve afectado por una enfermedad grave o como asistencia para su familia si muere antes de la edad de jubilación.

Embarazo

En caso de embarazo (de usted o su cónyuge), el padre y la madre tienen derecho a un total de 52 semanas de baja parental. Debe informar a su empleador del embarazo lo antes posible.

Los derechos de la madre

Antes del nacimiento, la madre tiene derecho a tiempo libre en el trabajo desde las cuatro semanas antes de la fecha prevista de nacimiento.

Después del nacimiento, la madre tiene derecho a 14 semanas de permiso de maternidad, después del cual la madre y el padre pueden dividirse las 32 semanas adicionales de permiso parental. Los padres pueden elegir libremente si solo uno de ellos disfrutará del permiso de 32 semanas o si se dividen el permiso parental.

Los derechos del padre

El nuevo padre tiene derecho a dos semanas de permiso de paternidad dentro de las 14 primeras semanas de vida del recién nacido.

14 semanas después del nacimiento, la madre y el padre tienen derecho a dividirse las 32 semanas adicionales de permiso parental. Los padres pueden elegir libremente si solo uno de ellos disfrutará del permiso de 32 semanas o si se dividen el permiso parental.

Protección contra el despido

Una vez que haya notificado al empleador el embarazo, dispondrá de protección adicional contra el despido. Es ilegal despedir a una mujer embarazada o en permiso de maternidad. El padre también está protegido.

Si hay despido durante el embarazo o el permiso parental, el empleador deberá demostrar que el despido no se debe al embarazo o el permiso parental.

Pago o prestación durante el permiso parental

Por lo general, tendrá derecho a recibir pagos durante parte del permiso parental y derecho a cobrar prestaciones con financiación estatal durante el resto del permiso.

Pregunte a su representante de empleados o a su sede local de 3F sobre las normas que le son aplicables.

Delegados y representantes sindicales

En muchos lugares de trabajo, los afiliados de 3F han elegido a un delegado y a un representante de seguridad para que velen por sus intereses.

Delegados

En aquellos lugares de trabajo en los que hay un convenio colectivo, los compañeros eligen a un delegado como portavoz ante la dirección, el sindicato y otros grupos laborales. El delegado es su enlace inmediato en cuestiones relacionadas con el empleador y con el sindicato.

Es importante que el delegado reciba todo el apoyo posible de los afiliados. Por tanto, debería estar siempre abierto a todo y acudir al delegado si cree que hay algún problema en su lugar de trabajo.

Las normas para elegir delegados se expresan en el convenio colectivo. Si tiene dudas sobre las normas de elección, puede preguntar sobre ellas en la sede local de 3F.



Representantes de seguridad

Los empleados tienen el derecho y la obligación de elegir a un representante de seguridad para que vele por sus intereses en asuntos de salud y seguridad. Se elegirá un representante de seguridad en todos los lugares de trabajo en los que haya más de diez empleados. Se aplica también a lugares de trabajo en los que no haya convenio colectivo. Así se expresa en la Ley de Entorno Laboral.

Todos los empleados pueden votar en las elecciones. El empleador y los capataces/supervisores no pueden votar.

Los representantes de seguridad suelen ser elegidos para un periodo de dos años con las mismas normas que se aplican a la elección de delegados, conforme al convenio colectivo vigente en su lugar de trabajo.

Si tiene dudas sobre las normas de elección, puede preguntar sobre ellas a su delegado o en la sede local de 3F.

Protección

Debe notificarse la elección a la sede local para garantizar la protección contra el despido.

Los delegados y los representantes de seguridad están protegidos contra el despido y el deterioro de sus condiciones laborales.

Esto significa que debe haber una razón de peso para su despido y el empleador tiene la obligación de avisarles con más antelación que a los demás empleados.

Declaración de condiciones

Tiene derecho a recibir una declaración de condiciones si trabaja más de ocho horas a la semana. Debe recibirla como muy tarde un mes después de su contratación. Así lo establece la ley.

La declaración de condiciones debe incluir lo siguiente:

- Nombre de su empleador y su nombre
- Dirección de su empleador y su dirección
- Dirección de su lugar de trabajo
- Su puesto
- Descripción del trabajo
- Cuando comenzó a trabajar
- Por cuánto tiempo está empleado, si lo está únicamente por un tiempo determinado
- Su derecho a vacaciones pagadas
- Normas relativas a la rescisión de la relación laboral
- Antelación del aviso de rescisión de la relación laboral
- Su sueldo, dietas y otras formas de remuneración, como la pensión
- En qué fecha del mes recibe su sueldo
- Horas diarias y semanales de trabajo
- Convenios colectivos y acuerdos que rigen su trabajo

Además de esta información, la declaración de condiciones estipulará también otros aspectos importantes relativos a su trabajo. Podría darse el caso, por ejemplo, de que su empleador le equie con ropa de trabajo o le proporcione alojamiento y podría haber acuerdos al respecto.

Si no ha recibido una declaración de condiciones o si cree que es incorrecta, debe pedirle a su empleador que le proporcione una nueva. Si tiene alguna pregunta, puede recibir ayuda de su delegado o puede acudir a la sede local de 3F.

Rescisión de la relación laboral

Usted o su empleador pueden anunciar que no desean seguir trabajando juntos. Si hay convenio colectivo en su lugar de trabajo, también habrá normas de notificación, tanto por su parte como por la de su empleador. Si el empleador no cumple con el plazo de notificación, usted puede obtener ayuda en 3F para que se ocupe de su caso.

Despido

Su empleador debe informarle de que ha sido despedido. Debe hacerlo por escrito y con una razón.

Como norma, existe un plazo límite de notificación, pero este depende de cuánto tiempo lleve empleado y del convenio colectivo vigente.

Deberá seguir trabajando durante el plazo de notificación. Si no lo hace, se arriesga a que su empleador exija una penalización por no haber acudido a trabajar.

Si cree que el despido es injustificado, debe acudir de inmediato a su delegado o a la sede local de 3F. Los despidos no deben ser injustificados ni arbitrarios. La reclamación sobre un despido debe emprenderse de inmediato y, en ciertos casos, en un plazo de catorce días.

Su delegado o la sede local de 3F también pueden ofrecerle más información.

Despido sumario

Debe haber una razón muy buena y de mucho peso para que le despidan sumariamente de su lugar de trabajo. Un despido sumario puede ser verbal en primera instancia, lo que significa que su relación laboral se rescinde inmediatamente y que ya no recibirá su sueldo.

En caso de enfrentarse a esta situación, debe ponerse en contacto con la sede local de 3F inmediatamente y pedir que se ocupen de su caso. Si el despido es injustificado, la sede local de 3F le ayudará a llevar su caso.

Advertencia

Una advertencia es una queja que emite el empleador con respecto a usted si ha hecho algo que contravenga las normas de su lugar de trabajo. Podría darse el caso de que no haya tenido tiempo para informar de su ausencia por enfermedad o de que haya abandonado el lugar de trabajo antes del final oficial de la jornada laboral.

Una advertencia puede realizarse verbalmente o por escrito. Sin embargo, para que un empleador pueda utilizarla en un caso posterior de despido, esta debe presentarse por escrito. Además, en ella debe constar lo que el empleador considera que usted ha hecho mal y cuáles serán las consecuencias si vuelve a suceder, dentro de un plazo razonable.

Como norma, una de las consecuencias es que será despedido y, en el peor de los casos, sumariamente. Pueden existir acuerdos en la empresa que estipulen pautas para advertencias, despidos, etc.

Si cree que el despido es injustificado, debe acudir inmediatamente a su delegado o la sede local de 3F y pedir que se ocupen de su caso.

Sueldo

El sueldo puede estar integrado por diferentes componentes, en función de qué convenio colectivo está vigente para usted o de si dispone de un acuerdo individual.

El sueldo puede constar de una tarifa de sueldo base, sistemas de bonificaciones, dietas, etc. Si 3F tiene un convenio con su empleador, el sueldo lo habrá negociado 3F. Podría darse el caso de que usted pueda negociar parte de su sueldo en su lugar de trabajo en forma de acuerdo local.

Puede consultar más información sobre los sueldos en su sector en nuestro sitio web: <http://www.3f.dk/english/working-conditions/wages>

Ausencia de convenio colectivo

Si no hay convenio colectivo con el empleador, tendrá que negociar su sueldo personalmente, pero puede solicitar ayuda a 3F.

El sueldo debe especificarse en la declaración de condiciones.

Impago del sueldo

Si no recibe su sueldo de manera oportuna, debe preguntar a su empleador a qué se debe. Si no lo recibe inmediatamente después, debe acudir a la sede local de 3F. Si no hace nada al respecto, se arriesga a perder su sueldo.

Puede obtener ayuda de su delegado o en la sede local de 3F.

Condiciones laborales en Dinamarca

En Dinamarca, la mayoría de trabajadores pertenecen a un sindicato. La densidad sindical es una de las más altas del mundo. Sus compañeros daneses esperan que se afilie a un sindicato.

3F y los demás sindicatos han sido fundamentales para propiciar sueldos justos y buenas condiciones laborales en Dinamarca mediante convenios colectivos.

Los trabajadores de Dinamarca han luchado arduamente para obtener el derecho a establecer convenios colectivos en el lugar de trabajo.

Son los convenios colectivos los que determinan las normas sobre sueldos, pensiones, horas de trabajo, etc. En consecuencia, es importante que exista un convenio colectivo con su empleador. Si tiene dudas sobre si existe un convenio colectivo en su lugar de trabajo o si desea conocer qué normas le son aplicables, puede ponerse en contacto con la sede local de 3F.

Entorno laboral

En Dinamarca, el entorno laboral lo regula la Ley de Entorno Laboral.

Su entorno laboral debe ser seguro, para que no sufra ningún perjuicio en el trabajo. Es responsabilidad del empleador, pero también es una preocupación común de todos en el lugar de trabajo. Por tanto, se debe cumplir la legislación sobre el entorno laboral.

Su empleador debe pagar el equipo de protección personal, como máscara y protectores auditivos.

Si tiene dudas sobre su entorno laboral, puede ponerse en contacto con su representante del entorno laboral o con la sede local de 3F.

Representantes de salud y seguridad

Los empleados tienen el derecho y la obligación de elegir un representante de salud y seguridad para proteger sus intereses en asuntos de salud y seguridad. Aquí puede encontrar más información sobre representantes de salud y seguridad.

Lesión laboral

Si se lesiona en el trabajo, 3F puede ayudarle a informar de la lesión laboral correctamente y a tiempo para que pueda recibir la compensación a la que tenga derecho. La sede local de 3F puede ofrecerle ayuda y consejo sobre lesiones laborales.

Horas de trabajo

Las horas de trabajo semanales las determina el convenio colectivo. Suelen ser 37 horas a la semana.

Las horas de trabajo deben especificarse en la declaración de condiciones. Esto también es aplicable aunque no haya convenio colectivo en su lugar de trabajo. Las horas de trabajo no deberán nunca superar las 48 horas semanales. Así se expresa en la Ley de Entorno Laboral.

Tiempo parcial

Si trabaja a tiempo parcial, las horas de trabajo deben especificarse en la declaración de condiciones. En muchos convenios colectivos existen regulaciones que indican que debe trabajar al menos 15 horas a la semana.

Horas extra

El trabajo que se realice más allá de las horas de trabajo normales, se abonará generalmente como horas extra. Las normas sobre pago de horas extra y aviso de horas extra varían de un convenio a otro. Aparte de esto, pueden existir, en su lugar, normas para tiempo libre. Pregunte a su delegado o en la sede local de 3F qué reglas están vigentes en su lugar de trabajo.

Periodo de descanso de 11 horas

Las horas de trabajo deben organizarse de manera que disponga de un periodo de descanso de al menos 11 horas consecutivas en cada periodo de trabajo de 24 horas.

Por lo tanto, las horas de trabajo diarias pueden sumar un máximo de 13 horas, incluidos los descansos. Así se expresa en la Ley de Entorno Laboral.

El periodo de descanso puede reducirse si trabaja con turnos diferentes; sin embargo, nunca podrá ser inferior a 8 horas.

24 horas libres

Dentro de cada periodo de 7 días, dispondrá de un periodo de 24 horas libres a la semana. Así se expresa en la Ley de Entorno Laboral.

Trabajo en días libres

Si trabaja en su día libre, se le compensará de conformidad con el convenio colectivo.

Pregunte a su delegado o en la sede local de 3F sobre cómo le afectan las normas.



¿Necesita más información?

- Visite www.3f.dk/english
- Póngase en contacto con **Anthony Sylvester**

correo electrónico: anthony.sylvester@3f.dk

tfo. +45 70 300 300

dir. +45 88 920 981

móv. +45 40 4360761

¿Quiere afiliarse al sindicato?

**Visite www.3f.dk/optagelse/en
o llame al +45 70 300 300**





Federación Unida de Trabajadores en Dinamarca