

EL MOVIMIENTO SINDICAL Y EL MODELO SUECO

Bert Lundin

Esta ponencia ha sido especialmente preparada para el Seminario "Desarrollo, Democracia y Equidad: las experiencias de Suecia y América Latina" a realizarse en Santiago de Chile, los días 29, 30 y 31 de Mayo de 1989.

La ponencia fue traducida del sueco por Roberto Broschek.

A I C - C E P A L

EL MOVIMIENTO SINDICAL Y EL MODELO SUECO

Bert Lundin

El movimiento obrero sueco -tanto su rama sindical como política- comenzó a desarrollarse de manera clara hace casi cien años. Ello tenía lugar en una sociedad, en la que el movimiento obrero tenía muy poca o ninguna influencia. Debido a la pobreza, la mayoría de los ciudadanos carecían del derecho a sufragio. Sólo la gente rica gozaba de influencia política, la que variaba en relación directa con el grado de riqueza de las personas.

La influencia de los trabajadores sobre su propia situación en los lugares de trabajo, era prácticamente nula. Los patrones tenían capacidad de decisión soberana sobre las condiciones de trabajo, la duración y horarios de la jornada laboral, el nivel del salario y otras remuneraciones, además del ambiente de trabajo.

La situación descrita, fue progresivamente convenciendo a los trabajadores de que la única posibilidad de influir sobre las condiciones de trabajo, pasaba por actuar de manera colectiva y desarrollar una lucha solidaria por la obtención de sus derechos. No es el objetivo de este artículo, el entregar una presentación pormenorizada de las dificultades que tuvieron que enfrentar los trabajadores en la lucha por la consecución de sus derechos y libertades políticas y sindicales, o de los esfuerzos de todo tipo que los patrones y el resto de la sociedad desarrollaron para impedir el tránsito a una sociedad donde los trabajadores tuvieran -a través de sus propias organizaciones- posibilidades de influir sobre sus lugares de trabajo y el desarrollo general de la sociedad. Aquí sólo haremos la constatación de que sin unidad y solidaridad, las organizaciones de la clase obrera no se habrían podido desarrollar hasta obtener la fuerza que finalmente alcanzaron.

Y no se trataba sólo de una actitud unitaria al interior de un pequeño grupo de obreros con un mismo oficio, en un determinado lugar de trabajo, lo que habría resultado perfectamente natural, sino de un grado de solidaridad que progresivamente llegó a comprender a la totalidad de los obreros de una determinada unidad productiva, y que no hacía diferencias entre los diversos oficios

o grados de calificación de los trabajadores. Se trataba también, de una disposición solidaria que se fue extendiendo sucesivamente al conjunto de trabajadores de una misma rama productiva, entre los trabajadores de talleres, de la madera, del calzado, etc. En su desarrollo, estas organizaciones locales se fueron uniendo gradualmente hasta constituir federaciones sindicales de carácter nacional.

Por ello, en la mayoría de los casos, las organizaciones sindicales suecas se construyeron en base al denominado principio de asociación por industria. Las organizaciones sindicales por oficio o profesión, creadas en algunas áreas y que en algunos casos aún existen, constituyeron más bien excepciones a la regla fundamental de que todos los que trabajaran en un mismo lugar de trabajo, habrían de pertenecer a una misma organización, la del colectivo de los trabajadores manuales. En el sector de empleados administrativos, cuyo número no fue significativo sino a partir de las décadas del veinte y treinta, tomaría aún mucho más tiempo antes de que la idea de la organización gremial se desarrollara seriamente, y una vez ocurrido esto, se constituyeron sindicatos de empleados, separados de las organizaciones obreras. Ello implica que el principio de asociación por industria, aún no está plenamente materializado.

Por cierto, los pioneros del movimiento obrero sueco fueron gente previsora y merecen por ello toda nuestra admiración. Con toda seguridad, la estrategia de construcción de sindicatos por industria y pasando por encima de los límites estrictamente gremiales, no resultó de manera alguna un camino fácil, pero fue de cualquier forma la vía adecuada, para la construcción de la base orgánica necesaria para el desarrollo de un poderoso accionar colectivo. La solidaridad existente entre las diversas categorías de obreros en las grandes unidades de producción, impidió que el sindicato se transformara en una organización exclusiva para aquellos trabajadores que poseían los oficios más atractivos, sino en una organización que asumía la responsabilidad por el conjunto de los obreros de un lugar de trabajo, con la consiguiente obligación de vigilar los intereses de todo el colectivo laboral de la fábrica o el taller.

Con toda seguridad, tanto el sector patronal como diversas instituciones sociales, estarían dispuestas hoy en día a reconocer que la forma de organización elegida por los trabajadores -y que en su época fuera tan combatida- no sólo es funcional a sus objetivos, sino también práctica. En este sentido, bastaría sólo con una rápida comparación con aquellos países, en donde domina una organización sindical basada en el principio de asociación por oficio o profesión. Fue también natural, que los sindicatos y federaciones sindicales -construídas en el espíritu de la solidaridad- se ocuparan no sólo de los intereses inmediatos de sus propios miembros, sino que fueran mucho más allá. Consecuencia lógica de esta disposición amplia y del estilo de organización desarrollado por el movimiento obrero sueco,

fue la constitución a nivel nacional, de una organización central de todos los sindicatos reformistas, la Confederación General de Trabajadores de Suecia (Landsorganisationen, LO).

Gradualmente, la LO llegó a desempeñar un papel cada vez más importante en el trabajo sindical. Luego de los duros combates iniciales, propios de los años de irrupción del movimiento obrero, las organizaciones sindicales fueron progresivamente alcanzando una base de apoyo más fuerte. En la actualidad por ejemplo, el grado de organización sindical en el sector metalúrgico, es de alrededor de un 95%.

También en el sector patronal se constituyeron organizaciones fuertes y numerosas, que posteriormente se unieron en una organización central, la Asociación Patronal Sueca (SAF).

En 1938, la LO y la SAF establecieron un acuerdo central, que reglamentaba la forma que asumirían las negociaciones para el tratamiento de las disputas y controversias surgidas entre las partes, estableciendo además limitaciones al desarrollo de conflictos de peligrosidad social o que afectaran a terceras partes. Este acuerdo, comprendía también normas en materia de despidos y suspensiones laborales transitorias. Estas organizaciones gremiales han constituido la base de un desarrollo social estable, que ha proporcionado seguridad y justicia.

Con ocasión del congreso de la LO en 1938, la federación de trabajadores de la industria metalúrgica propuso una estrategia para el futuro. Esa proposición fue el punto de partida de una marcada actitud solidaria, tanto al interior del movimiento sindical, como en el trabajo social en general. Dicha propuesta reclamaba:

- Una política salarial solidaria, coordinada por la LO.
- Reformas sociales en favor de una vida más justa y segura.
- Democracia industrial e influencia social sobre la actividad económica.

La proposición enunciada, además del informe titulado "El movimiento sindical y el pleno empleo", debatido este último en el congreso de la LO de 1951, condujo a la aceptación de la política salarial solidaria y coordinada, como la línea adecuada en materia de política de salarios, al mismo tiempo que se reivindicaban la influencia de los trabajadores sobre las empresas -así como la influencia de la sociedad en su conjunto sobre la esfera económica- como condiciones indispensables para que el movimiento sindical pudiera desarrollar su ascendiente sobre la marcha económica del país. A par-

tir de fines de los años cuarenta, la realidad misma comenzó a configurarse en base a estos principios recién mencionados.

CONDICIONES IGUALITARIAS DE EMPLEO Y LEGISLACION SOCIAL

La política salarial solidariase fue consolidando de manera gradual. Las reivindicaciones salariales, en las que se prestaba especial atención a los sectores peor remunerados, fue combinada con la exigencia de reformas sociales, tanto a través de la vía legislativa como mediante el establecimiento de convenios. En este terreno, la década del cincuenta fue una época emergente. Las negociaciones coordinadas fueron probadas por la LO, para convertirse en el mecanismo habitual durante un periodo de veinte años, impulsándose asimismo con gran fuerza, la lucha por la seguridad y justicia social.

Aquellas reformas que no se podían implementar por la vía del convenio, exigían soluciones de tipo legislativo. Los fuertes lazos existentes desde un comienzo entre las ramas política y sindical del movimiento obrero, hizo de esta combinación de leyes y convenios colectivos algo absolutamente natural.

La legislación en torno al seguro médico general, fue adoptada a mediados de los años cincuenta, otorgando a los trabajadores una compensación por la pérdida de ingresos, en caso de ausentismo laboral por enfermedad.

En 1938, el parlamento aprobó la primera ley de vacaciones, la que concedía dos semanas libres por año con salario completo. En los primeros años de la década del cincuenta se prolongó la duración del período de vacaciones a tres semanas, y mediante extensiones sucesivas acordadas en las décadas del sesenta y setenta, se ha alcanzado finalmente a un período legal de vacaciones, de cinco semanas.

A fines de los años cincuenta, se inició el trabajo de reforma de la jornada de trabajo. La semana laboral de 48 horas fue reducida sucesivamente a 45 horas, para finalmente quedar en el nivel actual de 40 horas.

A pesar de la existencia de cierta oposición parlamentaria, se puede decir que -de todas formas- se logró crear un grado de unidad política relativamente amplio, en torno a la realización de tales reformas. Sin embargo, cuando llegó el momento de la gran reforma al sistema de pensiones, que garantizaba a los trabajadores

del sector privado jubilaciones acordes con los ingresos percibidos durante el período más productivo de sus vidas laborales, los partidos del movimiento obrero tuvieron que impulsar sólo dicha reforma, la que fue finalmente aprobada con una mayoría parlamentaria mínima.

Estas son algunas de las grandes reformas a la legislación social, que favorecieron de manera especial a los obreros, y que fueron implementadas durante las décadas del cincuenta y del sesenta. Ellas contribuyeron a generar un grado mayor de igualdad, entre las diversas categorías de empleo en los lugares de trabajo. Con anterioridad, existían diferencias considerables entre los distintos grupos de empleados, en relación con el seguro médico, los beneficios en materia de vacaciones, la duración de la jornada de trabajo y las condiciones de jubilación. En comparación con otras categorías de personal, los trabajadores manuales enfrentaban en todos los terrenos -sin excepción alguna- condiciones más difíciles.

En la negociación de los convenios colectivos, se impulsaron también otras cuestiones relativas al mismo objetivo, vale decir, la creación de mejores condiciones de seguridad y justicia social para los trabajadores. Con el fin de otorgar un salario semanal regular a los trabajadores que recibían remuneración por hora, se estableció el salario por días feriados. Y ello debido a que antes de la realización de esta reforma, este tipo de contrato implicaba que en semanas con uno o más días feriados, las remuneraciones sufrían un descuento equivalente, lo que no sucedía sin embargo, con los trabajadores empleados con contrato semanal o mensual.

El salario por suspensiones laborales transitorias, establecido también a comienzos de la década del sesenta, concedía el derecho a compensación por la pérdida de remuneraciones, provocada por la decisión patronal de cesación temporal de la actividad laboral, comúnmente en el caso de feriados prolongados. También en esos casos, se producía un efecto discriminatorio con el personal empleado por hora, el que sufría una reducción involuntaria de sus ingresos.

En esa misma época y a través de acuerdos alcanzados entre las partes del mercado de trabajo, se establecieron también importantes seguros colectivos. El seguro de vida indemnizaba a las familias que perdieran su sustento, por fallecimiento del jefe de hogar. La compensación por desahucio, concedía ayuda económica a los trabajadores que hubieran sido despedidos, a consecuencia del cierre de fábricas o de reducciones del nivel de producción. La institución de seguros adicionales por enfermedad y pensiones anticipadas, mejoró los niveles de indemnización, etc. Poco tiempo después, se acordó la creación de un seguro que otorgaba indemnización por padecimiento físico, en caso de accidentes del trabajo.

La fuerza y capacidad de colaboración del movimiento obrero, contribuyeron a los progresos alcanzados durante este período, tan rico en cuanto a la realización de reformas y mejoramientos sociales. Todo ello fue de gran importancia, a la hora de superar las diferencias sociales, características de la situación laboral de entonces. A lo largo de ese período, se pudo apreciar en todo su significado, el valor de la colaboración política-sindical.

LA POLITICA SALARIAL SOLIDARIA

La coordinación de las negociaciones salariales, llevada adelante por la dirección de la LO durante el período de 1950-1970, estaba fundamentalmente inspirada en la política salarial solidaria. Las diferencias de salarios eran grandes y se daban entre distintas ramas productivas, entre diversas empresas dentro de una rama, y entre los trabajadores de una misma empresa. Un rasgo general en este terreno, era que las mujeres percibían los salarios más bajos. Esto derivaba del hecho de que los convenios colectivos, establecían tarifas salariales especiales y más bajas en el caso de la mujer. La corrección de esta situación discriminatoria de las remuneraciones femeninas, constituyó un tema de importancia para las federaciones sindicales al momento de las negociaciones. En este ámbito, la parte patronal ejercía una resistencia firme, argumentando que las diferencias salariales en detrimento de la mujer, se justificaban por los costos extraordinarios que éstas ocasionaban a las empresas, en virtud de su mayor ausentismo laboral, provocado por problemas típicamente femeninos, como embarazo, maternidad, etc.

Durante la década del cincuenta se produjo una cierta nivelación en favor de la mujer, gracias a que los aumentos salariales generales fueron establecidos en coronas y centavos, y no en porcentajes, lo que se tradujo en que los salarios más bajos recibieron un aumento porcentual más elevado. Sin embargo, el salto cualitativo se produjo recién a comienzos de la década del sesenta, cuando se acordó la abolición gradual -en un período de tres años- de las tarifas salariales femeninas. En lo sucesivo, el principio de "a igual trabajo, igual salario", comenzaba a regir también en el caso de la mujer.

Esto último trajo consigo además, la introducción de tarifas salariales diferentes de las anteriores -que se basaban en criterios de edad, años de oficio y sexo- siendo reemplazadas por un sistema que tenía por criterio básico, el grado de dificultad o complejidad del trabajo. En consecuencia, en la mayoría de los convenios, se procedió a una categorización más o menos sistemática de los diversos

tipos de trabajo, como base para la ubicación de los trabajadores en los diversos niveles de remuneración.

Este nuevo sistema de remuneraciones, que hacía abstracción del sexo y únicamente consideraba la naturaleza misma de los diversos trabajos, condujo rápidamente a un fuerte mejoramiento de la situación salarial de la mujer. En 1965, los salarios femeninos de la industria alcanzaban en promedio a un 70% de la media masculina. En 1971, la relación mencionada era ya de un 83%. En el sector de la industria metalúrgica, este desarrollo se produjo de manera aún más rápida, pasándose en un período de diez años desde un 71% a un 87%. Esta evolución de los salarios femeninos, es un resultado evidente y duradero de la política salarial solidaria. Se puede discutir y de hecho se ha discutido, el grado de objetividad en la ubicación de las mujeres en los diversos niveles del nuevo sistema salarial. Es muy probable, que al hacerlo no se haya prestado debida atención al grado de agotamiento psíquico derivado del carácter monótono de muchos trabajos industriales, o el desgaste físico provocado por la realización de trabajos pesados, etc. Para evitar una valoración errada de determinados trabajos y por ende una errónea clasificación salarial de ellos, se hace necesario un control y evaluación permanentes de los diversos tipos de trabajo.

Tomemos un ejemplo: en la industria de talleres, sólo un número muy reducido de mujeres tiene un oficio calificado, y por tanto salarios altos. En este caso, el problema no consiste en una valoración errónea del trabajo femenino, sino del hecho de que muy pocas mujeres han recibido formación técnica. Por consiguiente, si el objetivo es alcanzar una situación de plena igualdad salarial entre hombres y mujeres, se debe entregar a ambos una formación profesional idéntica, y además hay que intentar una distribución homogénea de los trabajadores de ambos sexos en las diversas categorías de trabajo. Esto tomará algún tiempo, pero con toda probabilidad, más y más mujeres recibirán formación técnico-profesional.

También debemos subrayar en este contexto, que el objetivo del movimiento sindical no ha sido nunca "salario igual para todos", sino "a igual trabajo, igual salario". Para alcanzar dicha meta, tanto la LO como los sindicatos de empleados, han tratado de realizar una valorización sistemática y completa de todos los tipos de trabajo que existen en la vida laboral. Hasta la fecha no obstante, no se ha logrado establecer un sistema completo que pueda -sobre bases objetivas- comparar y ordenar de manera satisfactoria, los diversos tipos de trabajo existentes.

Sin embargo, lo que no se ha logrado a un nivel general, se ha intentado al menos en determinados sectores, con resultados aceptables. En general se han logrado resolver de forma adecuada, las controversias surgidas en materia de clasificación de los diversos

puestos de trabajo, en los distintos niveles salariales. Las contradicciones mayores, se han referido más bien al grado de amplitud del rango salarial a establecer, entre los puestos de trabajo situados en ambos extremos de la clasificación,

Pero como ya se señaló anteriormente, aún no se ha logrado construir un sistema general y acabado en todos sus aspectos. Desde un punto de vista técnico, ello no parece imposible. La dificultad estriba, en lograr que todos los diversos grupos laborales, acepten un sistema de calificación de sus respectivas funciones de trabajo, como base para la construcción de nuevas escalas salariales, en reemplazo del esquema actual, en donde la filosofía predominante, consiste en intentar la mantención de las diferencias salariales heredadas del viejo y arbitrario sistema de remuneraciones.

En ausencia de un sistema con las características enunciadas, la política salarial solidaria ha debido concebirse exclusivamente en base a la estadística salarial individual y por rama, y no ha logrado prestar mayor atención, a la naturaleza misma de los distintos trabajos, salvo quizás en las negociaciones de tipo local. En su defecto, se ha buscado la eliminación de las grandes diferencias existentes entre distintas ramas, empresas y trabajadores individuales. Recién en los últimos años y de manera aún muy parcial, se ha logrado tomar en consideración al carácter específico de los diversos trabajos, en el momento de establecer los índices de aumento salarial.

NEGOCIACION SALARIAL EN TRES ETAPAS

En las negociaciones colectivas se han probado diversos mecanismos de nivelación de las diferencias salariales. Como se indicó previamente, los aumentos generales del salario/hora, fijados en coronas y centavos, concedían un aumento porcentual mayor a los sectores de menores ingresos. En los casos en que este mecanismo no producía el resultado esperado, se intentaba a manera de complemento, que aquellos segmentos con salarios extremadamente bajos, pudieran recibir una asignación adicional. Sin embargo, tampoco este último mecanismo era del todo satisfactorio, dado que la estadística de los diversos promedios salariales por rama, ocultaba algunas realidades. Por ejemplo, ramas con una media salarial relativamente alta, incluían también empresas con un promedio salarial igual o incluso inferior, a aquellas ramas que habían recibido el beneficio de la asignación adicional recién mencionada. El promedio estadístico del salario por rama y por empresa, ocultaba además las grandes diferencias existentes entre los salarios individuales, como

también el hecho de que al interior de empresas con un nivel general de salarios bastante alto, habían individuos con remuneraciones extraordinariamente bajas.

Como consecuencia de estas desigualdades recién enunciadas, la reivindicación original acerca de la necesidad de conceder compensaciones de carácter extraordinario a aquellos segmentos asalariados de muy baja remuneración, fue paulatinamente extendiéndose y se terminó exigiendo una compensación adicional a los individuos con salarios muy bajos, independientemente de lo estipulado en el convenio general. A ese efecto, en el período comprendido entre fines de la década del sesenta y comienzos de la del ochenta, se recurrió a una construcción consistente en el cálculo de un fondo por rama, para la concesión de aumentos individuales de remuneración. Para ello se utilizaba el criterio de que mientras más bajos fueran los salarios individuales, mayor dinero debía asignarse al fondo salarial común de la respectiva rama del convenio.

Una vez concluidas las negociaciones centrales entre la LO y la SAF, y establecidos los fondos para el aumento de las remuneraciones en las distintas ramas del convenio, quedaba automáticamente declarada una situación de paz laboral. A continuación, se iniciaba un período de negociaciones a nivel de las federaciones, correspondiente a cada rama del convenio central, y en donde se realizaba la distribución o reparto del fondo disponible. La regla principal en este nivel, era que aquellos que debido a su bajo nivel de salarios, hubieran motivado una mayor asignación al monto total del fondo salarial, también habrían de recibir una contribución mayor de éste. El criterio habitualmente utilizado, consistía en la fijación del fondo de aumentos salariales a repartir, en base a la estadística de los salarios individuales por empresa.

Una vez finalizada esta ronda de negociaciones a nivel de federación, que concluía con el establecimiento del fondo de reparto por empresa, se pasaba a la tercera y última etapa del proceso, a saber, la negociación local. En esta última, se procedía a la distribución del fondo disponible, entre los asalariados de la empresa.

En las negociaciones a nivel de federación, se trataban también otras cuestiones relacionadas con las condiciones imperantes en el terreno de las remuneraciones, referidas por ejemplo al pago del trabajo realizado en horario "incómodo", la compensación por gastos de transporte a y desde el lugar de trabajo, etc. El desembolso de recursos necesario para la implementación de estos puntos, era descontado del fondo general estipulado en la negociación central entre la LO y la SAF.

El mecanismo de negociación que acabamos de presentar, puede parecer complicado y difícil de manejar, pero en la práctica

dicho sistema se hizo cada vez más fluido, en la medida que se fue ganando experiencia.

A través de este método de negociación se pudieron discutir y mejorar los salarios más bajos, independientemente de la rama del convenio en la que éstos se encontraran. La estadística en materia de remuneraciones muestra también, que la política salarial implementada en las décadas del sesenta y setenta, contribuyó a producir una mayor nivelación de los salarios entre las diversas ramas, empresas y trabajadores. Se estima que la implementación de la política salarial solidaria, condujo -en el curso de ambas décadas- a una reducción de las diferencias salariales, en algo más de un 50%.

DIFICULTADES

No obstante lo planteado hasta aquí, la política salarial solidaria no ha dejado de ser controvertida. Al interior de las organizaciones sindicales, se ha desarrollado siempre una fuerte discusión acerca de las grandes diferencias salariales. Con seguridad, todos han comprendido que esta política exige pagar un determinado precio. Si el fondo salarial disponible ha de repartirse de manera que los que ganan menos reciban más, se produce naturalmente el efecto de que los que ganan más, tienden a recibir aumentos menores. Teniendo en cuenta esta relación resulta muy interesante constatar, que durante este período de implementación activa de la política salarial solidaria, fueron precisamente los sectores mejor remunerados los que con mayor energía solían argumentar en favor de esta política, en las conferencias y reuniones en que se discutía la estrategia salarial. El sector patronal ejercía una resistencia enérgica a la aplicación de esta política, lo que desde luego no tiene nada de extraño. Un sistema de determinación del salario que tendía a reducir el papel de las fuerzas del mercado, significaba que en el caso de los trabajos relativamente poco calificados, los patrones se veían forzados a cancelar salarios más altos que los que habrían necesitado pagar, si la ley de la oferta y la demanda hubiera podido regir de manera más directa.

LA IMPORTANCIA DE LA COORDINACION

Probablemente, el valor de las negociaciones salariales coordinadas centralmente, era suficientemente alto como para que se

justificara pagar el precio de la solidaridad con los sectores de bajos salarios. La coordinación también ofrecía ventajas al sector patronal: se eliminaba la táctica del "tejo pasado", se adquiría una visión mucho más clara de lo que acontecía en el mercado de trabajo, y se aseguraba la paz laboral en sectores muy amplios. El "deslizamiento" de los salarios por encima de lo estipulado en los convenios, es algo que siempre se ha dado en el sectores de la LO, especialmente en periodos de alta coyuntura. Sería erróneo -como es la pretensión de algunos- atribuir la responsabilidad de dicho fenómeno, al carácter coordinado de la negociaciones colectivas, dado que esto ya sucedía antes de que se comenzaran a coordinar las negociaciones, y continuó ocurriendo a comienzos de la década del ochenta, en circunstancias que la coordinación de las negociaciones ya había terminado.

Con toda seguridad, este esquema de negociaciones centralizadas, implementado durante gran parte del período de posguerra, resultó beneficioso para los trabajadores, los patrones y la sociedad en su conjunto. En una época caracterizada por la inestabilidad de los mercados laborales en otras partes del mundo, Suecia ha disfrutado de una situación de paz prolongada. Luego del gran conflicto industrial de 1945, debido precisamente a la precaria situación de los sectores de bajos salarios, no se generó ningún otro conflicto de magnitud hasta el año 1980, cuando la SAF desató un gran lockout. Posiblemente esta última contienda, se pueda entender como la reacción del sector patronal, frente a lo que dicha parte considera como los excesos de la política impulsada por el movimiento sindical, en cuanto a las remuneraciones de los sectores de bajos salarios.

NUEVAS DIFERENCIAS SALARIALES

Mientras las diferencias de salarios entre los obreros disminuyeron durante el período en cuestión, las diferencias entre estos y el sector de empleados aumentaron. Esto se debió a que dentro de la LO, hubo que moderar relativamente mucho más las reivindicaciones del colectivo, con el objetivo de mejorar la situación de los sectores de menores ingresos, y a pesar de que también en el sector de empleados se aplicaba una política parecida. Sin embargo, en relación con los colectivos respectivos, el porcentaje de obreros de bajos ingresos era muy superior al porcentaje de empleados en la misma situación. A ello se debe agregar que mientras la LO establecía los índices generales de aumento salarial en coronas y centavos, el sector de empleados lo hacía en base a tasas porcentuales. Con frecuencia el índice porcentual de aumento de las remuneraciones del sector de empleados, equivalía a la estimación que se hacía sobre el resultado porcentual de los arreglos de la LO. Medido en coronas, el

uso del método porcentual concedía a los sectores de empleados de mayores ingresos, aumentos muy superiores. Desde luego, el desarrollo de estas diferencias salariales entre empleados y obreros, creaba problemas de difícil manejo y fue un factor que probablemente contribuyó a que la LO, abandonara transitoriamente su tradicional política solidaria de remuneraciones, a comienzos de la década del ochenta.

La experiencia acumulada en el terreno de la política salarial solidaria, ha arrojado algunas lecciones. Una de ellas, es que para tener éxito en el largo plazo, dicha política no puede desarrollarse de manera exclusiva al interior del sector obrero, sino que debe extenderse también a otros sectores asalariados. De lo contrario, se producirá el surgimiento de diferencias salariales de nuevo tipo.

También resulta claro, que no es suficiente con el uso de la estadística de salarios, como única herramienta para la identificación de lo que es un salario bajo. De alguna forma se debe considerar también, el contenido o la calidad de los diferentes tipos de trabajo. Otra enseñanza es que el aumento del nivel de salarios, en empresas en donde la mayoría del personal percibe bajas remuneraciones, no necesariamente conduce a una pérdida de la competitividad de la empresa, sino que por el contrario puede servir de estímulo para la racionalización de la producción, aumentando en ese caso la capacidad de competencia de la empresa. También la experiencia ha permitido comprobar, la importancia de una política activa hacia el mercado de trabajo, así como el valor de una distribución racional de las ganancias extraordinarias, especialmente en situaciones de alta coyuntura y relativo recalentamiento de la economía. Finalmente, y no por ello menos importante, hemos aprendido que las grandes diferencias de salarios, no contribuyen ni a la tranquilidad laboral ni a la efectividad económica, generando más bien motivos de conflicto al interior de las empresas.

AUMENTO DEL CONTACTO ENTRE LAS PARTES DEL MERCADO LABORAL

La coordinación de las negociaciones, implicó una ampliación de la superficie de contacto entre las partes del mercado de trabajo. Tanto a nivel central como local, dichos contactos se hicieron más frecuentes e importantes. No constituye ninguna exageración el afirmar, que ello contribuyó a desarrollar un mejor conocimiento y comprensión de los problemas recíprocos.

Muchas son las materias difíciles, que se resolvieron sin mayores aspavientos en la mesa de negociaciones. A manera de ejemplo, puedo mencionar que la Federación de los Trabajadores Metalúrgicos, logró establecer acuerdos sobre las formas de racionalización y los correspondientes métodos para la formulación y el tratamiento de dichas cuestiones, incluidas la realización de estudios sobre distintos tipos de trabajo, con ayuda del denominado "método de medición de tiempos". La actitud positiva de esta federación ante el tema de la racionalización y efectivización, como métodos válidos para el desarrollo del poder competitivo de las empresas y por ende, de su capacidad de pago de salarios, es de vieja data.

Esa misma federación sindical, llegó a establecer convenios sobre nuevas formas de remuneración, lo que hizo posible por ejemplo, la reducción de la jornada de trabajo por turnos sin descuento de salarios, mediante la introducción del llamado salario adicional por turno. Se crearon también nuevos sistemas de pago, para aquellos trabajos efectuados en horario "incómodo", etc.

A nivel local, las deliberaciones relativas al reparto del fondo de aumentos salariales, constituyeron un gran paso adelante en el desarrollo de un mayor grado de descentralización de las negociaciones, y en la creación de una conciencia y responsabilidad en las empresas, en torno a una justa asignación de las remuneraciones. Todo esto traía consigo además, el surgimiento de condiciones favorables para una discusión más abierta y sincera entre las partes, y generaba un aumento de la actividad sindical en los lugares de trabajo.

La coordinación de las negociaciones no ha sido nunca considerada, sin embargo, como un método natural e indiscutible. Frente a cada período de convenio, se ha debatido y decidido el esquema de negociación a seguir. En ocasiones, por ejemplo, se ha optado por la negociación directa a nivel de federaciones, sin coordinación central por la LO, estrategia que se ha vuelto a utilizar durante los años ochenta. No es mi responsabilidad emitir juicio al respecto, menos aún cuando este año, se ha retomado nuevamente la vía de la negociación central y solidaria.

RENOVACION DE LA VIDA LABORAL - LEYES Y CONVENIOS

Participación en las decisiones de la empresa

El tema de la influencia de los trabajadores y la reivindicación de la democracia industrial, fue levantado de manera concreta -como se indicó anteriormente- en la propuesta de la federación metalúrgica al congreso de la LO en 1936. A fines de la década del cuarenta se alcanzó un acuerdo entre las principales organizaciones del sector privado del mercado de trabajo, en el que se convenía la creación de consejos de empresa, en los lugares de trabajo relativamente grandes. Dichos consejos eran integrados por representantes de la parte patronal y asalariada. La función de estos organismos era entregar información respecto sobre el estado económico-financiero de la empresa, la situación inmediata de demanda, y las perspectivas a futuro. Los consejos de empresa ofrecían la posibilidad de una profundización en el intercambio de información, que hasta entonces sólo se había realizado con ocasión de negociaciones locales u otro tipo de reuniones. Sin embargo, la influencia real de los asalariados no aumentó de manera significativa. En algunos lugares de trabajo, no obstante, la actividad de los consejos de empresa sirvió de base a la organización de una actividad de consulta recíproca entre las partes, en cuestiones relativas a la producción y el personal.

A mediados de la década del sesenta, el accionar de los consejos de empresa se vio algo fortalecido, en virtud de una disposición que establecía la obligación de la empresa de desarrollar una actividad de consulta, antes de que se adoptaran decisiones de importancia para el personal y la empresa. Dicha disposición, sin embargo, funcionó más en el papel que en la práctica, dejando muy claro al movimiento sindical, que las posibilidades de obtener una verdadera influencia sobre las empresas, algo que se pareciera a la democracia industrial, pasaba por la creación de nuevas instancias, ya que los consejos de empresa por sí sólo resultaban insuficientes.

Por otro lado, se habían ido acumulando una serie de problemas que reclamaban solución. Hasta entonces, la LO se había ocupado principalmente de los temas salariales y de la seguridad social. Durante la década del sesenta, maduraron las condiciones que permitieron dedicar mayores esfuerzos, a las cuestiones relativas al tema de la democracia en la vida laboral. Resultaba desde luego bastante paradójal, que trabajadores que ocupaban cargos de representación democrática en comunas e incluso en el parlamento mismo, carecían prácticamente de toda posibilidad de influencia en sus

propios lugares de trabajo. Allí era la dirección de la empresa, la que tenía el derecho a decidir soberanamente sobre las actividades de ésta, las cuestiones de personal, la organización del trabajo, etc. En otras palabras, la dirección de la empresa detentaba el poder en todas aquellas cuestiones a las que los trabajadores se enfrentaban diariamente y de manera tan directa, su situación de trabajo, su propia seguridad.

Las relaciones existentes en el lugar de trabajo eran y siguen siendo importantes para el bienestar del individuo, no sólo en el trabajo mismo, sino también durante el tiempo libre. Por ello, se deben desarrollar las posibilidades para que los empleados puedan influir sobre su propia situación de trabajo, y de esa forma sentir verdadero agrado y satisfacción con éste.

La seguridad del empleo y el ambiente de trabajo

El grado de protección del asalariado frente a la arbitrariedad patronal, en materia de seguridad del empleo, era muy limitado y debía mejorarse. Igualmente insatisfactoria, era la situación del colectivo laboral, en cuanto a acceso a información respecto de la marcha y perspectivas de la empresa, elementos relevantes para la estabilidad del empleo.

El ambiente de trabajo, constituía otro complejo de problemas que empezaba a actualizarse. Seguían existiendo los viejos riesgos de accidentes del trabajo, pese a que se había hecho bastante por eliminarlos. A la vez surgían nuevas amenazas a la salud de los trabajadores. Se empezaban a conocer los riesgos derivados del uso de productos químicos, que actúan de manera alevosa, ya que los primeros síntomas se hacen sentir mucho después de que el trabajador ha estado expuesto a sustancias venenosas, diluyentes, partículas en el aire, etc. El trabajo de protección en las empresas recibía constantemente nuevos desafíos, haciendo cada vez más importante la actividad de los comités de seguridad y protección, y el concurso de las autoridades y leyes pertinentes.

LA EXIGENCIA DE NUEVAS LEYES

En vísperas del congreso de la LO en 1971, se desarrolló un vasto trabajo de investigación, tendiente a la presentación de proyectos que permitieran acrecentar la influencia de los trabajadores

en sus lugares de trabajo. La exigencia de que se legislara en este aspecto, era la reacción natural del movimiento sindical ante el rechazo del sector patronal al establecimiento de soluciones radicales por la vía del convenio. Las reivindicaciones acordadas en dicho congreso, fueron la base de un intenso trabajo desarrollado posteriormente, bajo la denominación de "renovación de la vida laboral". Nuevamente, la colaboración política-sindical arrojaba frutos en forma de nuevas leyes, que aumentaban la influencia y el nivel de seguridad de los trabajadores.

Aquí sólo vamos a enunciar algunas de las importantes reformas realizadas durante dicho periodo. Se concedió a representantes de los empleados, la posibilidad de integrar el directorio de las empresas, y de esa forma influir sobre las decisiones de importancia para los trabajadores y el futuro de dichas empresas.

Se eliminó una antigua disposición del mercado de trabajo sueco, que establecía "el derecho de los patrones a decidir libremente sobre el empleo y despido de los trabajadores". Mediante la ley de seguridad del empleo, se le arrebató a los patrones el derecho a despedir trabajadores, a menos de que pudieran presentar razones válidas que justificaran tal medida.

Estas modificaciones de la legislación laboral, representaron un mejoramiento sustantivo de la seguridad de los trabajadores. Mediante otra ley, se mejoró considerablemente la posición de los representantes sindicales en los lugares de trabajo. Dicha ley permitía incluso, el tratamiento de problemas sindicales en horas de trabajo.

También se mejoró la ley de protección del trabajador, lo que permitió una mayor posibilidad de influencia en la definición del ambiente de trabajo. También se concedió a los delegados en materias de protección, la posibilidad de detener aquellos trabajos y procesos, que pudieran representar un peligro inmediato para la vida o salud de los trabajadores.

La ley sobre el derecho a la participación en las decisiones de la empresa, aprobada a mediados de la década del setenta, establecía la obligación del empleador a informar acerca de la situación de la empresa en cuanto al desarrollo productivo, económico, y en materia de política de personal. De acuerdo a dicha ley, antes de poder adoptar modificaciones importantes de la actividad de la empresa, el empleador debe iniciar negociaciones con las organizaciones de los trabajadores. Esta disposición tiene un peso muy diferente, a la obligación meramente moral que se establecía en el antiguo convenio sobre consejos de empresa.

Dicha ley modificó también el "derecho preferencial sobre interpretación de las reglas vigentes", trasladando en algunas materias dicho derecho desde el sector patronal, a los representantes del colectivo laboral de la empresa. La ley en consideración, fue concebida también como un marco legal general, que debía ser llenado y completado mediante el establecimiento de acuerdos y convenios entre las partes. Aunque algo ha acontecido en ese terreno, todavía se está muy por debajo de lo que se previó en el momento de aprobarse dicha ley.

En 1982 se estableció el llamado "convenio de desarrollo", que pretende estimular la colaboración y el desarrollo al interior de la empresa.

Otro importante convenio alcanzado, se refiere a la constitución de comisiones económicas y consultores del sector asalariado. Estos últimos han jugado un papel no desdeñable, en relación con transformaciones de procesos productivos, en el marco de la racionalización estructural de determinadas ramas de producción. Dichos consultores son financiados por las empresas, y realizan estudios alternativos y prestan asesoría a las organizaciones sindicales, en vísperas de negociaciones sobre transformaciones del proceso de producción.

La renovación de la vida laboral se ha podido realizar, gracias a la adopción de decisiones políticas en el parlamento. Muchos han querido ver en ello, un supuesto distanciamiento del modelo sueco, entendido éste como la solución de problemas a través del libre acuerdo de las partes del mercado laboral, y sin interferencias políticas. Esta constituye una visión algo simplificada. El trabajo realizado en el campo social durante las décadas del cincuenta y sesenta, se desarrolló en gran medida en base a la dictación de leyes. Al respecto conviene recordar, que el sector patronal no siempre consideró la vía legislativa como el camino más adecuado, como es el caso de la gran reforma al sistema de pensiones, en donde la SAF proponía la vía del convenio.

Nadie puede negar que se hicieron muchos intentos por introducir la democracia al interior de las fábricas, y que la mayoría de ellos tuvieron resultados poco satisfactorios. El derecho a decidir libremente sobre el empleo y despido de la fuerza de trabajo, y a organizar y dirigir el proceso de producción, constituyó durante mucho tiempo un principio sagrado e innegociable para el sector patronal. En la disyuntiva entre la vía del conflicto y la legislación, como métodos para la modificación de ese principio anacrónico, el movimiento sindical eligió esta última. Con el paso del tiempo, creo que incluso el sector patronal aceptó esa forma de actuar como la más idónea.

Por lo demás, la renovación de la vida laboral no ha significado ponerle a las empresas la soga al cuello, como vaticinaron en su día algunos pájaros de mal agüero. Las nuevas disposiciones aprobadas, han permitido resolver problemas difíciles, sin irritación ni conflictos. En varios casos incluso, hay empleadores que afirman que en la actualidad, las relaciones al interior de las empresas funcionan como se pretendía que lo hicieran, en la época en que no existían las leyes respectivas. De acuerdo a los resultados de la experiencia realizada en el terreno de la participación, considero que podemos aguardar con optimismo el desarrollo de nuevos progresos en la ruta de la democracia industrial.

CONCLUSIONES

Aunque el "modelo sueco" se puede analizar desde diversos ángulos, en mi opinión la base fundamental de éste es el principio de la solidaridad. En el espíritu de la solidaridad se creó el movimiento obrero, que a lo largo de su existencia ha luchado por la democracia, la seguridad y la justicia. La fuerza creciente del movimiento sindical permitió el desarrollo de la política salarial solidaria y de la política de justicia social.

El instrumento utilizado, ha sido la coordinación de la actividad negociadora al nivel del conjunto de la LO. La coordinación de las negociaciones ha supuesto la existencia de una contraparte fuerte y representativa, capaz de coordinar los intereses del sector patronal. La coordinación ha supuesto también, la unidad solidaria y la colaboración efectiva entre las ramas política y sindical del movimiento obrero sueco.

La política salarial solidaria sería impracticable, sin una política activa del estado hacia el mercado de trabajo. La justicia y seguridad social suponen la existencia de convenios colectivos y de leyes. Ello es válido también, en cuanto a la influencia y participación en las decisiones relativas a la vida laboral y a un ambiente de trabajo seguro.

Este modelo sueco que he intentado presentar, ha sido y es controvertido, pero ha tenido una influencia tan positiva sobre el desarrollo de la sociedad sueca, que debe ser mantenido. Y no como un monumento a algo que ya fue, sino como una señal orientadora del trabajo futuro. Sin solidaridad no se crea ningún buen lugar de trabajo, ninguna sociedad justa. **Sin solidaridad no se crea ningún mundo bueno.**