

Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América



El concepto del sindicalismo de servicios en el marco europeo. El caso Nórdico

México, D.F.

Enero de 2015

Directorio

Mtro. Juan Díaz de la Torre

Presidente del Consejo General Sindical para el Fortalecimiento de la Educación Pública del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

Prof. René Fujiwara Apodaca

Director General del Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (IEESA).

Lic. Mara Ximena Flores Hernández

Investigadora responsable. Licenciada en Relaciones Internacionales por la UNAM.

ÍNDICE

	Página
Introducción	2
<u>Capítulo 1. Definición de conceptos: El sindicalismo de servicios</u>	4
1.1 Sindicalismo	4
1.2 Sindicalismo de servicios	7
<u>Capítulo 2. El sindicalismo de servicios en el modelo nórdico</u>	13
2.1 El caso de Suecia	15
2.1.1 Datos generales	15
2.1.2 El movimiento sindical en Suecia	20
2.2 El caso de Finlandia	30
2.2.1 Datos generales	30
2.2.2 El movimiento sindical en Finlandia	33
2.3 El caso de Noruega	45
2.3.1 Datos generales	45
2.3.2 El movimiento sindical en Noruega	47
2.4. El sindicalismo de servicios como modelo para la actualidad	54
Conclusiones	61
Referencias documentales	64
Bibliografía	64
Hemerografía y documentos	64
Referencias electrónicas	65

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo sigue siendo un referente actual en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en los distintos sectores productivos alrededor del mundo. No obstante, hoy en día la tasa de sindicalización es baja en comparación a la población económicamente activa, así como los sectores productivos o profesionales a los que éstos se dirigen en comparación a décadas anteriores,

El caso de los países nórdicos parece ser una excepción a la condición actual de los sindicatos. Noruega, Islandia, Finlandia, Dinamarca y Suecia tienen las tasas más altas de agremiados en el mundo, mientras que en países como Alemania, Francia, Estados Unidos e incluso México las tasas no rebasan en los mejores escenarios el 20% de personas sindicalizadas, en la región nórdica esta tasa es del 60 hasta más del 80% de agremiados entre la población trabajadora.

La razón de esto es gracias a la alta efectividad de los sindicatos nórdicos en sus países. Asimismo, cuando se hace notar a los trabajadores la cantidad de beneficios que se obtienen al pertenecer a un sindicato es fácil para la población optar por adherirse a un gremio.

Nos preguntamos entonces, cuáles son los verdaderos beneficios de pertenecer a un sindicato en estos países, cómo es que estos funcionan y éstos son o no verdaderamente exitosos en sus lineamientos y propuestas para con sus agremiados.

Para ello, nos damos a la tarea de estudiar el fenómeno del sindicalismo en los países nórdicos, especialmente los casos de Noruega, Finlandia y Suecia, tres de los más representativos de la región. Cuentan con altas tasas sindicales y con los estándares de vida más altos de todos los países de la región, no sólo nórdica sino también europea. Necesitamos entonces observar cuáles son las características del sindicato, cómo surgió y qué beneficios son los que otorgan a sus agremiados para así responder acerca de su efectividad como modelo sindical.

En la primera parte de este trabajo nos centraremos en revisar cuestiones básicas que nos sean útiles para este trabajo, como la definición de sindicato, sindicalismo, cómo surgió y sus características principales, posteriormente haremos lo propio con el sindicalismo de servicios.

En la segunda parte revisaremos detenidamente los casos de Noruega, Finlandia y Suecia, para determinar características generales de cada país, la particularidad de sus movimientos sindicales y cuáles son los beneficios que otorgan a sus agremiados, así como la relación con el gobierno. Finalmente, haremos una comparación entre los tres países, para así determinar similitudes y diferencias que nos permitan contestar la pregunta de investigación acerca de ¿Qué tan efectivo es el modelo del sindicalismo de servicios en el marco nórdico?

Dada la imposibilidad de acudir a las fuentes directas de estos países, debemos aclarar que este trabajo de investigación se realizó de forma documental acudiendo a los sitios oficiales de estos países en internet, además de la recopilación de bibliografía, hemerografía y otros documentos que fuese de utilidad para el proyecto, partiendo de lo particular a lo general, es decir, a través del método inductivo.

CAPÍTULO 1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS: EL SINDICALISMO DE SERVICIOS

El sindicalismo es una forma de organización / asociación a través de la cual los trabajadores buscan mejorar sus condiciones salariales y laborales. Entre los distintos modelos sindicales actuales comienza a surgir cada vez más el llamado sindicalismo de servicios, que a pesar de haber estado presente desde los ochenta, ha comenzado a tomarse en cuenta en diversas partes del mundo como un modelo novedoso para la relación interdependiente entre bases, dirigencia y gobierno. A fin de mejorar y brindar mayores servicios a los trabajadores. A continuación revisaremos a fondo los conceptos de sindicalismo y sindicalismo de servicios.

1.1 Sindicalismo

El sindicalismo es una de las formas que tiene el trabajador para buscar se cumplan sus derechos laborales, protegerse ante algún imprevisto y garantizar su trabajo. A continuación nos dedicaremos a definirlo y nombrar sus características según algunos autores.

El sindicato según Jorge Machicado se entiende como una: “unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar su condiciones económicas y sociales”.¹

De ello observamos que el sindicato cuenta con personalidad jurídica, mientras que el sindicalismo es una ideología que introduce las bases para la defensa de intereses de los trabajadores. Dentro de las características principales del sindicato se encuentra la **permanencia**, pues lo diferencia de otro tipo de agrupaciones, que también tengan como finalidad defender los derechos laborales.²

¹ Jorge Machicado. *Sindicalismo y sindicato*. Universidad San Francisco Xavier, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bolivia, 2010, pp. 8 y 9.

² *Ídem*.

Diversas son las razones por las que los trabajadores obtén por organizarse en un sindicato entre ellas podemos encontrar las siguientes:

- El mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus integrantes.
- Velar los aspectos de representatividad, circunscritos dentro de lo contractual: ser custodio del cumplimiento de trabajo individual, de la Convención colectiva y todo lo concerniente a la norma laboral.
- Su finalidad es la defensa de los intereses gremiales.³

En general observamos que los trabajadores se interesan en la estructura sindical como medio de defensa de sus ingresos económicos, a las normas laborales y los intereses que puedan surgir en cada caso particular. Ello define las principales características del sindicato entre las cuales se encuentran:

- **El sindicato es una organización que representa laboralmente a las personas.**
- **Los sindicatos buscan proteger a sus agremiados.** Esto incluye asegurar que los lugares de trabajo sean seguros para la salud del trabajador, además de protección legal contra injusticias laborales y toman un diálogo directo o indirecto, a través de representantes legales con el empleador.
- **Los sindicatos buscan mejorar las condiciones salariales de sus agremiados.** Si un empleado / trabajador se acerca a su empleador para pedir mejoras salariales tienen mucho menos posibilidades de alcanzar su objetivo que si lo hace el sindicato en su conjunto. Los sindicatos negocian de forma colectiva las condiciones de trabajo en nombre de sus miembros.
- Por otra parte, **los sindicatos proveen a sus agremiados de información, consejos y guía acerca de problemas relacionados con el trabajo.**⁴

³ *Ídem.*

⁴ "What do trade unions do?" *University and College Union*. Reino Unido, disponible en: http://www.ucu.org.uk/media/pdf/2/d/UCU_factsheet1_unions.pdf [Consultado: Diciembre de 2014].

Asimismo, la mayor parte de los sindicatos de un mismo gremio o industria han coordinado su acción para constituir un sindicato nacional o han formado una Federación Nacional de Sindicatos, en su mayoría cuentan con tres órganos principales:

- El Congreso Anual u órgano legislativo.
- El Comité Ejecutivo u órgano administrativo.
- Secretaría Permanente u órgano de ejecución.

Entre estos el Comité Ejecutivo contaba con el derecho a tomar decisiones importantes, y en otros informaba al Congreso anual o se recurría a un referéndum.

El sindicalismo como forma de organización surge con la Revolución Industrial, no obstante durante mucho tiempo se prohibió en algunos lugares la conformación de asociaciones de trabajadores (incluso calificándose como delito). En sus inicios, al ver la negativa legal hacia estas organizaciones los sindicatos se convirtieron en asociaciones clandestinas de trabajadores. En el marco de ser contraparte patronal entre sus primeras formas para presionar al empleador o al gobierno hacia su objetivo de obtener mejores condiciones laborales se encuentran:

- El **boicot**. Permite poner en el índice a un patrono cuya actitud es hostil a los obreros invitando a estos a dejar de comprarle.
- El **label**. Permite a los trabajadores utilizar productos fabricados en condiciones aceptables para el sindicato y cuyo conocimiento se generaliza poco a poco gracias a la prensa.
- El **sabotaje**. Consiste en trabajar mal con el propósito de maltratar el producto e incluso las máquinas.
- La **huelga**. Principal arma de los sindicatos de ese tiempo. En las pequeñas empresas que eran en su mayoría en cuestiones de construcción, alimentación y en el ramo textil, la huelga daba

satisfacción directa a los empleados, pues en las industrias más afectadas se permitía la apertura de negociaciones con el patrón.⁵

Aunque anteriormente estos se tratarán de las principales formas de presión sindical, actualmente las dirigencias se encuentran en un diálogo constante y directo tanto con el empleador como con el gobierno, lo cual ayuda a garantizar el diálogo y que se cumplan las peticiones, no obstante en algunos casos todavía se puede recurrir a estos medios para ejercer mayor presión.

En Europa las primeras formaciones sindicales se formaron en Gran Bretaña, Alemania y Francia, siendo las últimas dos los modelos para el resto del continente, fue hasta 1914 que el prestigio del sindicalismo alemán dominó la escena europea.⁶ Donde los sindicatos se unieron para formar la Confederación Sindical Alemana (DGB). Los representantes de los sindicatos y sus afiliados se unieron formando sindicatos unitarios, no importando si tenían una visión conservadora o socialdemócrata.

En Alemania incluso se contempla la cogestión de sindicatos con las empresas. Ser sindicalistas en Alemania goza de buena reputación y aceptación social, incluso los dirigentes participan en los Consejos de Administración de las empresas más importantes.⁷

Podemos decir entonces que los sindicatos se definen como una unión de personas que buscan defender sus derechos laborales, sus intereses económicos y en sí buscar una mejor calidad de vida, a través de un trabajo digno.

1.2 Sindicalismo de servicios

El concepto del sindicalismo de servicios se comenzó a emplear en la década de los ochenta, este concepto a primera instancia resume las características de los modelos sindicales existentes en países como Alemania, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia.

⁵ Georges Lefranc. *El sindicalismo en el mundo*. Barcelona, oikos-tau ediciones, 1974, p. 37 y 38.

⁶ *Ibidem*, p. 48.

⁷ "Sindicalismo de Servicios." *Programa Nacional de Formación Sindical del SNTE*. Cuaderno de Trabajo, México, 2014, p. 20.

Se le conoce también como modelo de servicios, generalmente describe un enfoque en el que los sindicatos tienen como objetivo satisfacer las demandas de los miembros resolviendo sus reclamos y otorgando beneficios a través de métodos distintos a los mecanismos de presión, como la huelga. A menudo es contrastado con el modelo de organización tradicional.

Hoy por hoy, el sindicalismo de servicios se está convirtiendo en un referente internacional para la actuación de los sindicatos en cuanto a la forma en que deben cubrir las necesidades de sus agremiados más allá de las simples cuestiones salariales y de derechos laborales básicos. En algunos casos también se utiliza como métodos de captación de afiliados a través de medios como: el otorgar seguros de vida y de suspensión de empleo; vivienda social; descuentos en academias y centros formativos; servicios jurídicos; descuentos en comercios; oferta formativa de cursos; turismo social, entre otros. Lo cual ha generado que en algunos países, especialmente los pertenecientes a la región nórdica, del antiguo modelo sindical clásico se haya pasado a uno de servicios.

Un modelo de servicio es uno en el que la función del sindicato es entregar servicios colectivos e individuales a los miembros previstos por la organización formal y su dirigencia. Así, bajo el modelo de servicios la responsabilidad de los recursos sindicales, estrategias, intereses, manejo de quejas y contratación recae principalmente en los dirigentes sindicales. Los críticos del sindicalismo de servicios argumentan que se trata de un desempoderamiento de los miembros del sindicato, pues cuestiones legales suelen ser tratadas de forma alejada a los centros de trabajo de los gremios.⁸ Además de que las dirigencias sean quienes directamente negocian con el gobierno y a veces se acusa la falta de comunicación con las bases sobre las necesidades y problemas de los agremiados que deberían de negociarse en las altas esferas del poder.

Durante la Guerra Fría, el sindicalismo estaba dividido en varias organizaciones internacionales, destacando la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) y la Federación Mundial de

⁸ Heery, E. (et al). "Organising Unionism Comes to the UK", *Employee Relations*. Reino Unido, número 22, 2000, p. 38.

Sindicatos (FSM) que aglutinaban a los sindicatos de orientación comunista en los países occidentales y los sindicatos oficiales de los países con ideología socialista. Con el paso de los años estos sindicatos fueron centrándose en la negociación colectiva y se cobijaron bajo el Estado de Bienestar. Todo ello, llevó a una rápida institucionalización sindical, acercándose al modelo del sindicalismo de servicios, ejemplo de ello es la IGMetal de Alemania que presumía de ser la primera constructora del país. Recientemente, a esta estructura se le han implementado políticas a favor de ayudar al empleado en cuestiones como descuentos en planes de seguros, programas de vacaciones, pólizas médicas entre otros, lo cual repercutió en distintas estructuras sindicales en el mundo.

Para la década de los ochenta, específicamente en 1988, la CIOISL escribe en el documento titulado *El desafío del cambio*, acerca del sindicalismo de servicios, siendo una de las primeras referencias que se hacen a dicho término:

Los sindicatos están expandiendo los servicios especializados que ofrecen a fin de responder a las distintas preocupaciones concernientes al lugar de trabajo, presentadas por sus miembros [...] Así mismo, están ofreciendo servicios adicionales: Formación vocacional, sistemas de créditos y ahorro, facilidades de vivienda, sanidad y puericultura, asesoramiento financiero, legal e individual sobre cuestiones de empleo, sistemas de seguro, cuestiones de consumo y esparcimiento, que han adquirido gran importancia entre los afiliados y que el Sindicato puede proveer a costos menores.⁹

Es así que, los sindicatos se van configurando de manera gradual y paulatina, como organizaciones que, directa o indirectamente asumen en sus formas de actuación los principios y métodos de gestión eficiente y competitiva. Un sindicalismo que quiera dar respuesta a las demandas de todos los trabajadores debe poseer estos nuevos instrumentos, si se asume además que muchas de las necesidades de los trabajadores se suscitan fuera del centro de trabajo.

⁹ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. *El desafío del cambio: Informe para el 14º Congreso Mundial de la CIOISL sobre las tareas futuras del movimiento sindical libre internacional*. CIOISL, 1988, 153 páginas.

El sindicalismo de servicios se ha vinculado a los derechos socio-laborales, a la formación, el descanso y ocio de los trabajadores, prevención de riesgos, orientación para el empleado en asuntos legales y financieros, entre otras cuestiones.

El acercamiento de los trabajadores al Sindicato depende de la capacidad de éste para dar cobertura a necesidades específicas, que los trabajadores perciben como servicios valiosos a prestar por el Sindicato, con el menor coste posible e incluso mejor si este puede ser gratuito. Es decir, se busca beneficiarse la provisión de un servicio por debajo de los precios de mercado. Estos nuevos servicios ofertados deben estar adaptados a las necesidades específicas de cada colectivo, en orden a los caracteres que los singularizan tales como el sector de actividad donde desempeñan su trabajo, región geográfica, puesto de trabajo, entre otras. Se trata de circunstancias que repercuten en la capacidad de acción del Sindicato y las posibilidades de su ejecución.¹⁰

En la actualidad observamos como en los países el sindicato se convierte en un agente de creación de organismos de autogestión, especialmente en lo referido a que se configura en un mismo sujeto tanto la calidad de agremiado como de trabajador independiente.¹¹ Esta doble concepción puede en principio parecer difícil de armonizar, no sólo por el principio que ha predominado en el concepto tradicional de empresa, sino por contemplarlos el derecho del trabajo en su reglamentación al no resultar jurídicamente aceptable la posibilidad de ser empresario y trabajador a un mismo tiempo, situación estimada tradicionalmente como antagónica y en cierto sentido contradictoria.

Actualmente, el sindicato tiene en la realidad plena existencia en el mundo y goza de general aceptación, pero muy en especial en los países pertenecientes a la región nórdica, como lo veremos a detalle más adelante.

¹⁰ "Sindicalismo de Servicios." *Programa Nacional de Formación Sindical del SNTE*. Cuaderno de Trabajo, México, 2014, p. 17.

¹¹ Santiago Barajas Montes de Oca. *Sistemas para la formación de empresas de los trabajadores*. México, UNAM, 1988, p.73-75.

Esto debido a la la necesidad de ofrecer soluciones de carácter especialmente jurídico que permitan el ajuste de leyes sociales entre empleado y trabajador.

Observamos que existe una incompatibilidad ideológica entre la asociación empresarial y el contrato de trabajo, al aceptarse como concepto tradicional la necesaria existencia de los factores de la producción, capital y trabajo en toda relación laboral. Pero algunos autores muestran que dicha incompatibilidad resulta sólo en apariencia, si observamos como ejemplo cualquier sistema de cogestión avanzado, como se presenta en Alemania, en especial el caso de la Alemania Occidental. Lo mismo ocurre en la autogestión frente al movimiento sindical: es compatible prestar un servicio, realizar un trabajo o desarrollar determinada actividad independiente, sin abandonar la calidad de afiliado a un sindicato.¹²

Ha sido el impulso propio de las personas, su interés por obtener mejores estándares de calidad de vida, se trata de vivir no simplemente de subsistir. Ello hace que se desaparezca el elemento subordinación, ante el sindicato y ante el gobierno y se transforma en un medio de cooperación. Ello hace, que surja una nueva forma de organización sindical, de voluntades coordinadas y relaciones distintas a las que conforman una legislación laboral tradicional.

Frente a este cambio, tanto la sociedad como el Estado han aceptado el cambio, demostrando el ser humano, en evolución, siempre encuentra medios y métodos atractivos que le permiten su desarrollo individual al lado del colectivo vigente.¹³ La participación social se ha impuesto y ante ello el sindicato no podía permanecer indiferente, en unos casos para impedir su desmembramiento y quizás su disolución; en otros, para orientar su actuación al campo participativo. Esto, lo observaremos a detalle en el caso del sindicalismo de servicios en el modelo nórdico.

La cooperación en una empresa –agrega- que se siente propia; la distribución del trabajo y la posibilidad de armonizar intereses opuestos, constituyen ventajas positivas que han llevado a los sindicatos a la aceptación

¹² Ídem.

¹³ Ídem.

de grupos de trabajo no subordinado, a los cuales se ha tratado de atraer, haciéndoles comprender que no se oponen a sus respectivos medios de lucha, sino que se compaginan y en cierto sentido se complementan, simplemente por tratarse de trabajadores.¹⁴ Es decir, que tienen un método distinto a los explicados en el apartado anterior, el diálogo directo entre bases- dirigencia- empleador son su principal forma de presión.

Vemos pues, que al buscar el mantenimiento del equilibrio social el sindicato acepta y respalda la participación general de sus gremios, y ayuda hoy a su desenvolvimiento e interviene en algún órgano de dirección, constituyéndose en vehículo de intermediación, al otorgarle su organización y medios de lucha obrera, autoridad en la debida protección a los trabajadores.¹⁵

Esta ampliación de la participación plantea la necesidad de democratizar al trabajo y optar por nuevas actitudes del sindicalismo frente al patrón, a los compañeros trabajadores y los agremiados; lo cual ha obligado a una estrategia sindical que aprenda a valorar y respetar las decisiones individuales y a preferir el establecimiento de relaciones mucho más colaborativas antes que a un enfrentamiento.¹⁶

Entendemos entonces que el sindicalismo de servicios es un modelo de discusión relativamente reciente en la esfera internacional. Surgió en países nórdicos y éstos son sus principales exponentes, aunque ha llegado a expandirse a países como Australia y Estados Unidos. Vemos que el sindicalismo de servicios trata de observar los cambios sociales, tomar en cuenta a sus agremiados y optar por encontrar una mejora a la calidad de vida de sus miembros. Una de las formas más importantes que tiene para negociar es el diálogo directo con el empleador o incluso el gobierno, como se hace en el caso nórdico. A continuación nos dedicaremos a observar detalladamente dicho modelo.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Ídem.

CAPÍTULO 2. EL SINDICALISMO DE SERVICIOS EN EL MODELO NÓRDICO

La región nórdica se localiza en la zona más septentrional de Europa, comprende 5 países: Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, además de las zonas especiales de Groenlandia, las islas *Faroe* y *Åland*.

Mapa 1. Región Nórdica



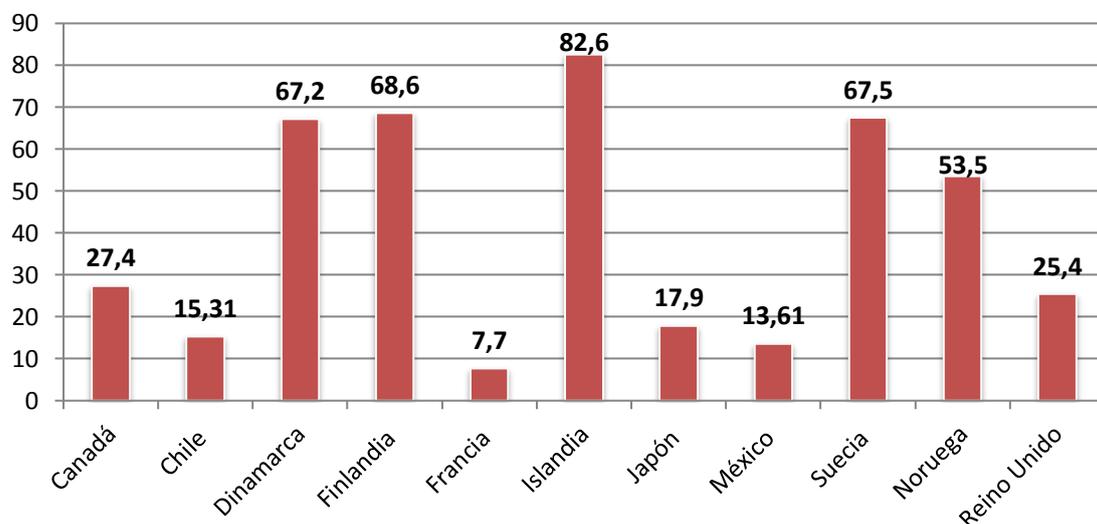
Fuente: Linus Rispling. *The Nordic Region in a global setting*. <http://www.nordregio.se/en/Maps--Graphs/08-Urban-and-regional-divisions/The-Nordic-region/> [Consultado: Diciembre de 2014].

Los países nórdicos tienen en común un estilo de vida, historia, idioma (comparten una herencia lingüística) y estructura social. Asimismo, se encuentran en constante cooperación en temas como medio ambiente, asuntos jurídicos, culturales, sociales, educativos, financieros, así como en temas de comunicaciones y transportes a través del Consejo Nórdico, constituido por 87 diputados de los parlamentos nacionales de estos países.

La zona comprende 3, 425,804 kilómetros cuadrados, aunque 51.7% de la zona es inhabitable debido a las condiciones climáticas. En enero de 2013 se registró que la población combinada de esta región era de 26 millones de personas.

Los países nórdicos se encuentran a la cabeza de numerosas listas, las cuales incluyen temas como la calidad de la educación, competitividad económica, programas sociales y calidad de vida, así como también desarrollo humano. El sindicalismo en países de origen nórdico es uno de los que cuentan con mayores beneficios para sus agremiados en el mundo. Además de tratarse de los países con mayor número de miembros en el mundo, con tasas que superan el 50% de la población económicamente activa como se muestra a continuación:

Gráfico 1. Porcentaje de la población económicamente activa sindicalizada en países seleccionados (2012)



Fuente: "Trade Union Density". *Estadísticas OCDE*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN [Consultado: diciembre de 2014].

La afiliación en Dinamarca, Finlandia, Islandia, Suecia y Noruega sobrepasan por mucho a otros sindicatos de distintas latitudes, incluso aquellos que son considerados como emblemáticos y que representaron la base para otros sindicatos en Europa, como el francés y el británico. Lo anterior, aunado

a los logros que estos sindicatos han obtenido a favor de sus agremiados dotan de interés el tema de la investigación, especialmente el caso de tres de los gremios más importantes de esta región como los son el noruego, el finlandés y el sueco, los cuales revisaremos detalladamente a continuación.

2.1 El caso de Suecia

Suecia es uno de los países con mejor calidad de vida tanto en la región nórdica como en Europa y el resto del mundo, con frecuencia encabezando listas con los indicadores más positivos en cuanto a calidad de su sistema de salud, educación, transparencia, además de contar con una economía estable. Asimismo, cuenta con una larga tradición en cuanto a las organizaciones sindicales y ha logrado mantener una alta tasa en su nivel de afiliación, cercana al 70%. Ello se debe a los beneficios que otorga el pertenecer a un sindicato, especialmente en cuestiones como seguro de desempleo, sistemas de pensiones. Igualmente, estos se han vuelto extensivos para el resto de la población, por ello el Estado es quien se encarga de manejarlos, entregando los subsidios y los apoyos a la población en general. A continuación revisaremos detalladamente estas cuestiones.

2.1.1 Datos Generales

Como hemos mencionado, Suecia tiene uno de los estándares de vida más altos, no sólo entre países de la Unión Europea, sino en el mundo. Es también, el más poblado de las naciones nórdicas con 9, 644,864 habitantes (según datos del 2014) y es el tercer país de la Unión Europea en cuanto a extensión territorial, con 438,575.8 km². Al oeste se separa de Noruega por una cadena montañosa y al sur se conecta con Dinamarca a través del puente de *Oresund*.¹⁷ La ciudad más poblada es Estocolmo, con 2.1 millones de habitantes en su área metropolitana, además de ser también su capital.

El país es una monarquía constitucional, de la cual el Rey Carlos XVI es el Jefe de Estado, es decir, se limita a cuestiones oficiales o ceremoniales.

¹⁷ Unión Europea, Datos sobre Suecia. http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/sweden/index_es.htm [Consultado: Diciembre de 2014].

Mientras que las funciones de gobierno las lleva a cabo el Primer Ministro, elegido cada cuatro años. El cargo es ocupado actualmente por Stefan Löfven quien asumió el poder en 2014, fue Secretario General del Sindicato Sueco de Trabajadores Metalúrgicos y después fue Presidente del Partido Socialdemócrata Sueco. Asimismo, el gobierno se divide en tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial.

Es de los países dentro de la Unión Europea con menores tasas de deuda nacional, además de tener bajos y estables niveles de inflación, así como un buen y fuerte estado bancario. Ello, a pesar de la crisis financiera por la que atravesó el país a principios de los noventa, donde padeció de un bajo crecimiento económico, así como altas tasas de inflación y el aumento del desempleo, además de la constante devaluación de su moneda, la corona sueca.

Las medidas establecidas por el gobierno transformaron su economía haciéndola crecer y logrando posicionarla como uno de los países más estables, bajando los niveles de deuda, logrando que éstos no se acumulen y no pasen a futuras generaciones.

Por otra parte, mientras otros gobiernos buscan sanar las finanzas a través de políticas de austeridad, incremento de impuestos y recortes en el gasto público, Suecia ha logrado evitar todas estas dificultades, pues no solo no han aumentando los impuestos sino que han logrado reducirlos desde el inicio de la crisis.

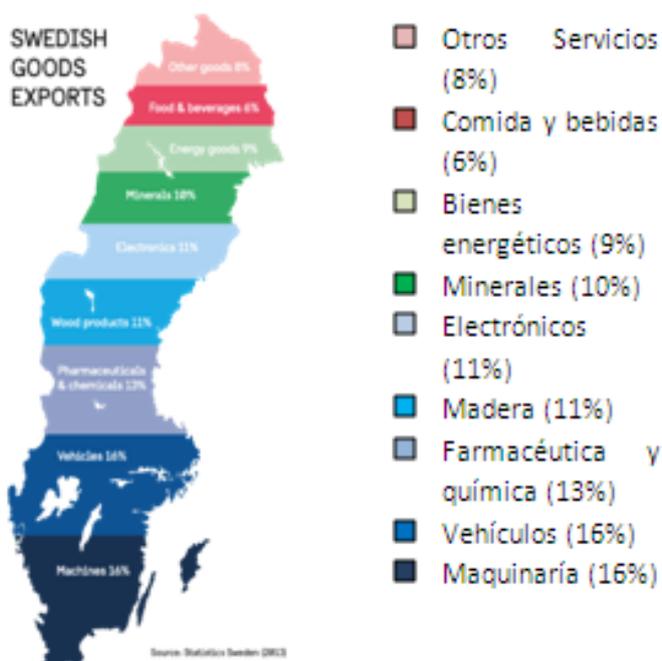
Suecia además ha continuado invirtiendo en áreas como salud, educación e investigación, a diferencia de otros países que hacen fuertes recortes en estos sectores cuando hay una crisis económica.¹⁸ Asimismo, cuentan con una Comisión de la Política Fiscal Sueca, la cual se encarga de asegurarse que las políticas del gobierno estén encaminadas a cumplir las metas de crecimiento económico, aumento del empleo y sustentabilidad financiera al largo plazo, convirtiéndolo en uno de los países con políticas fiscales más avanzadas y transparentes de Europa.

¹⁸ "How Sweden created a model economy". *Sweden Sverige*. Suecia, <https://sweden.se/business/how-sweden-created-a-model-economy/> [Consultado: diciembre de 2014].

La economía de Suecia se dirige principalmente a la exportación y el comercio internacional, es considerado tanto por el Banco Mundial, como por el Fondo Monetario Internacional como una economía avanzada y como uno de los países más fáciles para comerciar. Además, la mayor parte de su mano de obra está altamente especializada, la cual representa una población económicamente activa de 4.9 millones de personas.

La base económica del país recae en la industria maderera, la energía hidráulica y el hierro, así como el sector de ingenierías la cual aporta el 50% de la producción y exportaciones del país. Suecia además, se distingue por su avanzado sistema de telecomunicaciones, automotriz y farmacéutico. Mientras que la agricultura solamente acapara el 2% de la fuerza de este país. Entre sus empresas más importantes destacan: *AB Volvo, Ericsson, Skanska, Svenska Cellulosa, Skype y Spotify*.¹⁹ Aún cuando Estocolmo es la ciudad donde estas empresas surgen no es la única región exitosa del país, en realidad la distribución de los recursos en Suecia es más equitativa que en cualquier otra parte de la Unión Europea.

Mapa 2. Principales productos de exportación de Suecia (2013)

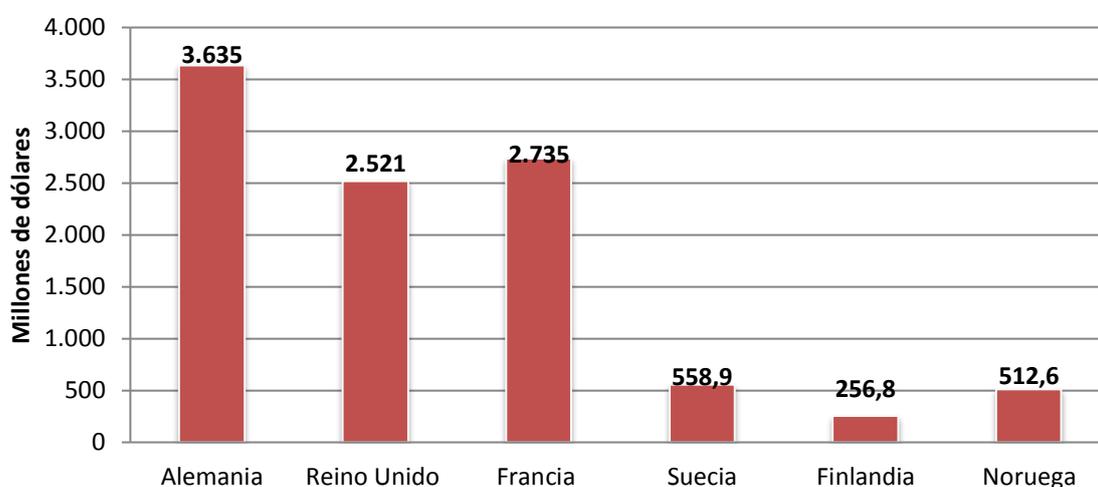


¹⁹ Unión Europea, Datos sobre Suecia. http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/sweden/index_es.htm [Consultado: Diciembre de 2014].

Cuenta con un PIB de 444, 584 millones de dólares, con un ritmo de crecimiento anual del 2%. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), define la clave del crecimiento de la productividad sueca a la desregulación, la globalización y el apoyo al sector tecnológico. El éxito de Suecia se debe a un modelo fiscal redistributivo y una casi nula desigualdad económica. En 2003, Suecia rechazó el euro como moneda a través de un referéndum, por lo que actualmente la moneda oficial del país es la corona.

20

Gráfico 2. Comparación PIB en países seleccionados en miles de millones de dólares (2013)

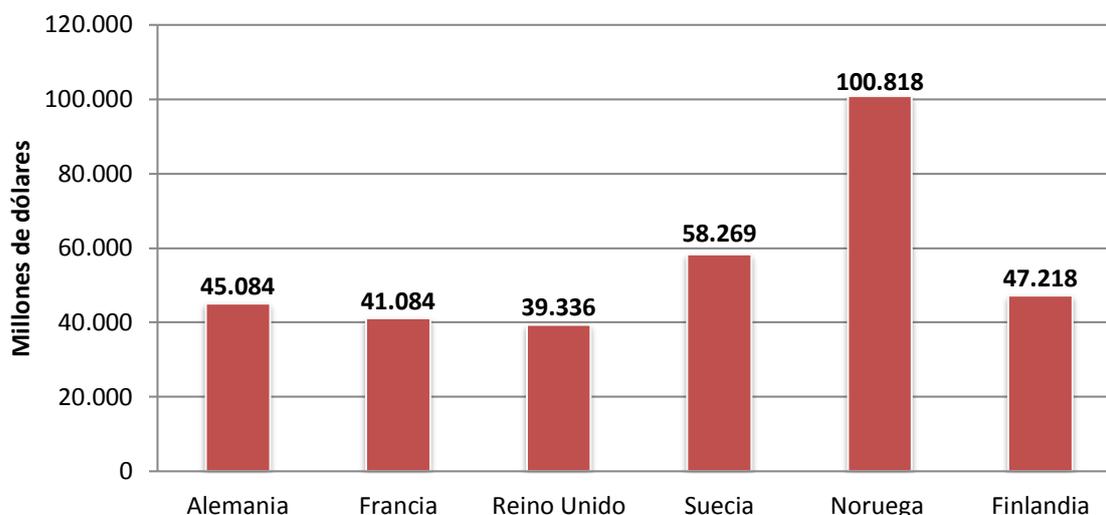


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial. <http://data.worldbank.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD> [Consultado: Diciembre de 2014]

Como vemos en la gráfica anterior, el Producto Interno Bruto (PIB) de Suecia es el más alto entre los países nórdicos y aunque por debajo de las grandes potencias europeas (Alemania, Reino Unido y Francia), es suficiente para que su población tenga un nivel de vida bastante decoroso y digno como se muestra en la siguiente gráfica:

²⁰“How Sweden created a model economy”. *Sweden Sverige*. Suecia, <https://sweden.se/business/how-sweden-created-a-model-economy/> [Consultado: Diciembre de 2014].

Gráfico 3. PIB per cápita en países seleccionados en millones de dólares (2013)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial. <http://data.worldbank.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD> [Consultado: Diciembre de 2014]

Como observamos, en cuanto al PIB per cápita se refiere, dejan atrás a las potencias europeas mostrando que el nivel de vida en estos países es superior al de Alemania, Francia y Reino Unido, aunque debemos destacar que el nivel de población es mucho menor, no obstante las políticas de distribución de la riqueza son una de las principales razones que explican el nivel de vida de los países nórdicos.

En el caso específico de Suecia, todas sus regiones se mantienen con los mejores estándares de vida de entre la Unión Europea en conjunto. Esto aunado a que los sistemas de salud y educación en aquel país están cubiertos, además de ser de los más eficientes. En la siguiente tabla, se muestran estadísticas básicas sobre salud en Suecia y su comparativa en promedio con la OCDE.

Tabla 1. Datos sobre salud en Suecia y promedio OCDE (2012)

Datos salud	Suecia	Promedio OCDE
Expectativa de vida	81.8 años	80.2 años
Expectativa de vida (hombres)	79.9 años	77.5 años
Expectativa de vida (mujeres)	83.6 años	82.8 años
Porcentaje de consumo de tabaco	13.1%	20.7%
Porcentaje de la población que consume alcohol diario	7.3%	9.0%
Gasto público en salud (% del PIB)	9.6%	9.3%

Fuente: Elaboración propia con datos de: "Health system in Sweden", OCDE <http://www.oecd.org/els/health-systems/Briefing-Note-SWEDEN-2014.pdf> [consultado: diciembre de 2014]

Aunque Suecia no se aleja demasiado de las estadísticas promedio de los países parte de la OCDE, si mantiene un alto nivel en cuestiones de salud. Asimismo, en el sector educativo se encuentra entre los estándares más altos a nivel mundial. En general las condiciones de vida en Suecia resultan de las mejores tanto en Europa como en el resto del mundo y lo más importante, también ha logrado colocarse como una de las más estables. El crecimiento económico se ha traducido en desarrollo, lo cual ha generado que las condiciones laborales, salariales, de salud y educación sean más que satisfactorias para la población. Esta se ha convertido en la base para establecer efectivamente un modelo sindical como el de servicios, lo cual observaremos detalladamente en el apartado siguiente.

2.1.2 Movimiento sindical en Suecia

En Suecia, el movimiento sindical tiene gran tradición, fue después de 1898 que se crea una Confederación General del Trabajo de espíritu socialista, la *Lands Organisationen* (LO), que reunía 25 federaciones en 1903 y 188,000 adheridos en 1907. Ya para 1946 la organización contaba con 1, 130,000

miembros y 1,580, 000 agremiados para 1971, actualmente es la organización sindical con mayor número de gremios y miembros con 1, 502,285. Abarca 14 rubros, siendo ésta prioritariamente una organización dedicada a la coordinación de los distintos sectores, la investigación y la observación del mercado laboral.²¹

Para 1970, en el sector industrial la tasa de sindicalización alcanza el 98% de agremiados, especialmente en los sectores como metalurgia. El porcentaje de mujeres sindicadas en 1970 era del 40% en la Confederación General de Funcionarios y Empleados y el 20% de los efectivos de la LO. Actualmente cerca de 684,000 mil agremiados son mujeres.

En cuanto al equilibrio de miembros según los sectores a los que pertenecen, la Oficina Nacional de Mediación informa que la densidad sindical es mayor en el sector público (83%) que en el sector privado (65%) y de los trabajadores cualificados en general (73%) que los no cualificados, con 67% de densidad sindical.²²

Además de la LO, existe una Confederación General de Funcionarios y Empleados (*Tjänstemännens Centralorganisation*), mejor conocida como TCO la cual cuenta con el 80% de sindicatos entre los agentes de policía y del 50% al 55% en el comercio y la hostelería, alrededor de 1, 245,864 miembros. Por otra parte, la *Anställdas Centralorganisation* (SACO), la más pequeña de todas las federaciones, incluye a empleados graduados y tiene 636,301 miembros y 22 gremios.²³ La relación entre las federaciones es buena en lo general y existen acuerdos sobre todo entre TCO y LO para resolver potenciales conflictos acerca de la membresía, en el momento en que los nuevos empleados deciden a cual sindicato unirse.

Tanto la LO y la TCO se estructuran más o menos por ramas de actividad, pero SACO se estructura con base en las ocupaciones de sus miembros. De los 14 sindicatos que actualmente forman a LO, los dos más

²¹ Georges Lefranc. *El sindicalismo en el mundo*. Barcelona, oikos-tau ediciones, 1974, p. 157-158.

²² Trade Unions. *Worker Participation in the European Union*. Disponible en: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions> [Consultado: diciembre 2014].

²³ *Ídem*.

grandes son el Sindicato de trabajadores de autoridades locales *Kommunal*, con 504,600 miembros, e *IF Metall*, creada a través de una fusión de los trabajadores metalúrgicos y los sindicatos de trabajadores de la industria textil, confección y de componentes de construcción en 2006, con 348,287 miembros.

La LO tiene una larga y cercana relación con el partido socialdemócrata sueco, el SAP. Las secciones sindicales pueden afiliarse a organismos locales de SAP, además el presidente de LO, su figura más importante e icónica, es miembro ejecutivo del partido. No obstante, los lazos han disminuido hasta cierto punto en los últimos años, las otras confederaciones resaltan su independencia de los partidos políticos, aún cuando mantienen una estrecha relación, especialmente al momento de iniciar las negociaciones de los contratos colectivos que determinan las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados.

Aún con la extendida calma social que vive el país, las huelgas han llegado a tener cierta amplitud, por ejemplo la de las minas de hierro de *Kiruna*; la huelga de funcionarios sostenida por la Confederación de Trabajadores Intelectuales (SACO) y la Federación de Funcionarios (SO), quienes buscaban tener la jerarquía salarial. No obstante, a través de la LO el gobierno pudo negociar un aumento al salario.²⁴

Actualmente, casi el 70% de los trabajadores suecos pertenecen a un sindicato (ver gráfico 1), lo cual ha demostrado una caída en su filiación, en 1986 contaban con 86% de agremiados, no obstante estos datos aún hacen de Suecia uno de los países con mayor número de personas sindicalizadas en el mundo, junto a los otros miembros de la región nórdica

Para estos millones de miembros los sindicatos proveen de políticas especiales que mejoran sus condiciones laborales como son la contratación de seguros, asesorías legales y representación para la negociación de contratos, así como de soporte legal. Los sindicatos asesoran la revisión de un contrato cuando se pierde un trabajo, ayudando a los empleados a fortalecer su

²⁴ Georges Lefranc. *El sindicalismo en el mundo*. Barcelona, oikos-tau ediciones, 1974, p. 157.

posición de negociación con la empresa a través de sus privilegios y experiencia en asuntos legales.

También apoyan a los trabajadores para conseguir salarios justos y razonables, asegurar la igualdad de trato por parte del contratante, obtener seguro de desempleo y añadidos a su pensión, en general promueven diversas cuestiones sociales. Es notable que los acuerdos alcanzados por los sindicatos en instancias oficiales en materia laboral sean aplicables a toda la población, incluso para los no agremiados.²⁵ Esto se debe a la alta densidad sindical, además de un efectivo mecanismo de negociación entre el gobierno y la dirigencia.

LO se encarga de negociar y coordinar con las otras federaciones y el gobierno temas como salarios, proyección internacional de los sindicatos, la educación de niños y jóvenes de los hijos de las personas sindicalizadas, así como la equidad de género dentro de los distintos rubros.

Los afiliados individuales tienen plena responsabilidad dentro de sus sectores industriales a nivel central, regional y local. Ellos también son responsables de la administración de los fondos del seguro de desempleo.

Una tarea importante para LO es proteger los intereses de los movimientos sindicales en relación con el Parlamento, las autoridades y otras organizaciones. Por lo tanto, LO es un órgano que propone medidas legislativas que afectan a la sociedad en su conjunto, cuando esto sucede las propuestas se remitirán al parlamento para ser examinadas. También cuenta con representantes en los órganos rectores de diversas autoridades gubernamentales y está involucrado en asuntos relacionados con el mercado laboral sueco y el desarrollo político en su conjunto. Demostrando la estrecha relación entre estructura sindical y gobierno.

La mayoría de los lugares de trabajo en Suecia son parte de un convenio colectivo entre los sindicatos y los empleadores que regula los salarios y las condiciones de trabajo, incluyendo temas de salud, seguro contra accidentes,

²⁵"Workers Rights and Unions". *Work in Sweden*, disponible en: <http://work.sweden.se/living-in-sweden/workers-rights-and-unions/> [Consultado: Diciembre 2014].

pensiones, licencias de paternidad y maternidad, entre otros beneficios. Los convenios colectivos garantizan que las mismas reglas se apliquen a todos los trabajadores y establecen las condiciones mínimas aceptables de empleo en distintos sectores, aunque los empresarios son libres de ofrecer mejores condiciones a las establecidas en el convenio si así lo desean.²⁶

Entonces observamos que el contenido de los contratos individuales de trabajo se establece en los convenios colectivos. En Suecia no existe una tasa de salario mínimo, ni siquiera existe una en la que deban manejarse los salarios, son los convenios colectivos e individuales la única manera de definir el salario de un trabajador. Sin éste, los empleadores podrían pagarle una cantidad tan baja a los trabajadores por sus servicios como éstos se encuentran dispuestos a aceptar.

Como hemos mencionado, el convenio está basado en la fuerza de los sindicatos y las confederaciones, siendo clave el alto número de miembros, así como la falta de disposiciones legales que limiten las actividades de las organizaciones, por lo que existe un considerable grado de autonomía de los sindicatos a la hora de celebrar los convenios colectivos. Este se lleva a cabo a través de un proceso de negociación central. Hay más de cien partes contratantes nacionales en el mercado de trabajo sueco, que abarca más de 650 convenios colectivos a nivel nacional. Durante el período contractual, las partes tienen la obligación de mantener la paz laboral, es decir no se puede ir a huelga.²⁷

El apoyo y la gestión de la negociación colectiva es una de las principales funciones de los sindicatos y las confederaciones. Si no existieran estos convenios no hubiese sido posible establecer las condiciones de vida de las que actualmente gozan los suecos. Los derechos laborales fundamentales para Suecia se establecen en la constitución, por ejemplo para el procedimiento de negociación entre empleadores y trabajadores, se establece la Ley de Protección al Empleo, por mencionar alguno.

²⁶ *Ídem.*

²⁷ "The Collective agreement. The importance of Collective Agreements in Sweden". *The Swedish Trade Union Confederation*. Disponible en: http://www.lo.se/english/the_collective_agreement [Consultado: Enero de 2015].

En estos convenios, además de los beneficios salariales se otorgan otros encaminados a la seguridad social de los trabajadores. El sistema de seguridad social en Suecia es tanto extenso como complejo, tiene distintos beneficios a diferentes momentos, usualmente basado en los diferentes status migratorios y puesto de trabajo. Esencialmente, todos los beneficios sociales son otorgados por el gobierno sueco y negociados a través de los sindicatos. Para beneficiarse de ellos se necesita de un número de identificación personal otorgado por la Agencia de Impuestos sueca, y muchos deben de encontrarse registrados ante la Agencia de Seguro Social de Suecia. Entre los beneficios existentes podemos encontrar los siguientes:

Salud

- Todos aquellos residentes de Suecia con un número de identificación personal son candidatos para obtener servicios de salud.
- Todos en Suecia tienen derecho a atención de emergencia, así como también los ciudadanos de la Unión Europea con tarjeta de seguro, con el mismo costo que los residentes suecos.
- El servicio incluye atención integral de salud, esto es médicos generales y atención especializada, a un costo muy bajo. El sistema de salud se gestiona a nivel regional, lo que significa que las tasas para el médico son variables de una localidad a otra. No obstante, el costo máximo para un período de 12 meses es de 1,100 coronas, unos 1,800 pesos. Ello quiere decir que si en un período de un año el paciente rebasa esa cuota sus visitas serán gratuitas.²⁸

Plan dental

- Todos los residentes de Suecia con su debido número de identificación social tienen acceso al plan dental. El plan dental es global e incluye procesos de ortodoncia, este es gratuito para todas las personas

²⁸ "Healthcare in Sweden", *Sweden Sverige*. Disponible en: <http://work.sweden.se/living-in-sweden/healthcare-in-sweden/> [consultado: enero 2015].

menores de 20 años y los mayores a esta edad reciben un subsidio anual.²⁹

Licencia de maternidad y paternidad

- Todos los padres tienen derecho a ausentarse de su trabajo, este derecho (*föräldraledighet*), cuenta con el beneficio de un total de 480 días libres para los padres por cada hijo, se les otorga un bono a los padres que dividen equitativamente el tiempo.
- Todos los niños que viven en Suecia tienen derecho a una manutención mensual, la suma libre de impuestos es pagada a los padres hasta que el niño tiene 16 años. Después de esa edad, todos aquellos que sean estudiantes de tiempo completo tienen derecho a una beca. Se paga dinero extra a familias con dos o más hijos. Asimismo, si el salario familiar se encuentra por debajo de los límites establecidos por el gobierno se tiene derecho a un apoyo para mantener los estándares de vida.
- Para padres con hijos que presenten algún tipo de discapacidad o enfermedad, tanto temporal como crónica, se les otorga un beneficio especial.
- Los padres pueden tomar la licencia en cualquier momento desde 60 días antes de la fecha programada de nacimiento hasta el octavo cumpleaños del niño.³⁰

²⁹ *Ídem.*

³⁰ "Parental leave: The Swedes are the most generous." *NPR*, agosto 8, disponible: <http://www.npr.org/blogs/babyproject/2011/08/09/139121410/parental-leave-the-swedes-are-the-most-generous>

Licencia de incapacidad por enfermedad

- Todos los empleados en Suecia tienen este derecho, deben de registrarse antes en la Agencia de Seguridad Social de Suecia para poder recibir los beneficios después de 14 días.
- Cuando un trabajador falta al trabajo por cuestión de enfermedad recibe dinero por los días perdidos, un 80% de tu salario normal.
- Su primer día de falta en el trabajo cuenta como un "período de espera" (*karensdag*); ese primer día no se recibe prestación por enfermedad. Después del primer día, se reciben pagos por enfermedad de su empleador durante 13 días. Pero se necesitará una nota del doctor por ausencias mayores, gozando del mismo beneficio.
- En caso de enfermar, después de contactar con el médico, se debe hablar con el empleador, notificarle sobre tu enfermedad y arreglar por el pago del salario mientras se encuentra ausente, después de los 13 días debe contactarse a la Agencia Sueca de Seguro Social para aplicar por los beneficios de enfermedad.³¹

Beneficio para desempleados

- Serán beneficiados los trabajadores Suecia que han sido miembros de algún seguro de desempleo (*arbetslöshetskassa*) por al menos un año y que hayan perdido sus empleos.
- El seguro de desempleo se basa en tu ingreso anterior (usualmente se otorga hasta el 80% del salario). Es responsabilidad de la persona ingresar al fondo de desempleo a través de su sindicato. Los beneficios varían del gremio al que se pertenece y la federación sindical de la que se es parte.

³¹ Albert Rosenthal. *The Social Programs of Sweden. A search for security in a free society*. Estados Unidos, Oxford University Press, 1969, p. 45.

- El seguro se encuentra diseñado para ayudar al trabajador durante un período limitado de tiempo, hasta que consiga un nuevo trabajo. Para ser elegible, debe estar activamente en busca de un nuevo trabajo y dispuesto a aplicar a los trabajos sugeridos por el Servicio del Empleo Público (*Arbetsförmedlingen*).³²

Pensiones

- Los retirados son elegibles para una pensión otorgada por el Estado, la cual está determinada por el salario percibido durante su vida laboral. La edad de retiro en Suecia es de 65 años, aunque algunos eligen retirarse antes a los 55 años.
- A lo largo de los años los trabajadores acumularán una pensión mensual que se junta hasta el momento de su retiro. Muchos empleados hacen pagos extras llamados “pensión de ocupación”, que está basado en un acuerdo colectivo con los sindicatos y los empleadores. Es por ello, que el sistema de pensiones sueco es visto como una pirámide, como se muestra a continuación:

Gráfico 4. Pirámide de conformación de las pensiones en Suecia



Fuente: Elaboración propia con datos de: “*Pensions Myndigheten*. Disponible en: http://www.pensionsmyndigheten.se/YourPensionIsMadeUpOfSeveralComponents_en.htm [Consultado: Enero de 2014]

³²“Financial support for job seekers”. *Arbetsförmedlingen*, Disponible en: <http://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Financial-support-for-jobseekers.html> [Consultado: Enero de 2015].

- Sin importar el momento de retiro, el monto total de la pensión permanece igual. Si el trabajador decide retirarse tempranamente, debe estar consciente que los pagos mensuales que debe hacer serán mayores para tener la misma cantidad de dinero que si el retiro se hiciera a los 65 años. Asimismo, el dinero del retiro puede ser pasado al conyugue.³³

Cuidado para adultos mayores

- Los adultos mayores representan una parte importante, y creciente, de la población sueca, con una expectativa de vida de 84 años para las mujeres y de 80 para los hombres. Muchas personas mayores se encuentran en buen estado de salud y viven de forma activa con la ayuda de los servicios provistos por el estado o empresas privadas.
- Numerosos sistemas de cuidados se aseguran que los ciudadanos mayores sean capaces de llevar vidas independientes. Las personas mayores viven en sus propios hogares tanto como sea posible gracias al apoyo de entrega de comidas, limpieza, asistencia para compra de insumos y transporte. Para aquellos que necesiten mayores cuidados existen asilos que están disponibles para ofrecer más apoyos. Los costos de estos hogares son subsidiados por el Estado, si la persona no habla sueco, en caso de ser inmigrante, es provisto de un traductor.
- Este tipo de beneficio es otorgado a partir de los 65 años o del momento en que inicia su retiro, según sea la preferencia de la persona y las condiciones puestas por la municipalidad.³⁴

³³ "Your pension is made up of several components". *Pensions Myndigheten*. Disponible en: http://www.pensionsmyndigheten.se/YourPensionIsMadeUpOfSeveralComponents_en.html [Consultado: Enero de 2015]

³⁴ "Social Benefits". *Sweden Sverige*. Disponible en: <http://work.sweden.se/living-in-sweden/social-benefits/> [Consultado: Enero de 2015]

Como observamos, los beneficios que tienen los suecos son similares a los de otras personas alrededor del mundo, no obstante el nivel de eficiencia de estos, así como la mayor cobertura de los servicios hacen de Suecia uno de los países con mejor calidad de vida. Estos beneficios han sido obtenidos por los sindicatos y en muchas ocasiones velan porque así se cumplan y mantengan, los logros que obtienen los sindicatos se hacen extensivos para el resto de la población, se encuentre sindicalizada o no.

Debemos tomar en cuenta que gran parte de que esto suceda se debe a que la economía es capaz de subsidiar todos estos beneficios, pues no resulta un sistema barato de sostener, no obstante el gobierno ha decidido invertir en educación, en vez de hacer un gasto público, en salud y en seguridad social, esto es una de las principales razones del éxito de la estructura sindical, al estar saldadas la mayor parte de las necesidades de la población desde un principio el conseguir beneficios que excedan estas condiciones básicas se llega a un verdadero sindicalismo de servicios.

2.2 El caso de Finlandia

Finlandia es otro de los casos relevantes en cuanto al sindicalismo, aunque sufriera de una crisis económica en la década de los noventa su recuperación es admirable, no sólo redujo considerablemente las tasas de desempleo en menos de 20 años, sino que también invirtió en las cuestiones sociales, tal y como lo hiciera Suecia.

Sin duda, los sindicatos jugaron parte importante en este proceso, lucharon por una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, obteniendo beneficios que se dan por sentado a toda la población, no importando su afiliación sindical, derechos que en muchas otras partes del mundo son una fantasía. A continuación revisaremos a detalle este caso.

2.2.1 Datos Generales

Oficialmente nombrada la República de Finlandia, es un país de la región nórdica en Europa del Norte, limita con Suecia al oeste, Noruega al

norte y al este con Rusia; con Estonia se encuentra al sur a través del Golfo de Finlandia.

En 2013, la población de Finlandia fue de alrededor de 5,5 millones de personas, de las cuales la mayoría vive en las regiones del sur ya que, al igual que en el caso de Suecia, las temperaturas y el clima al norte dificultan el establecimiento de población en esa zona. En términos de superficie, es el octavo país más grande de Europa, con una extensión de 338, 434.7 km², asimismo, se trata del país menos poblado de la Unión Europea.³⁵

Finlandia es una república parlamentaria con un gobierno central con sede en la capital, Helsinki, cuenta además con los 336 municipios, así como una región autónoma, las Islas *Åland*. Más de 1.4 millones de personas viven en el área metropolitana de Helsinki que produce un tercio del PIB del país. Otras ciudades importantes incluyen a *Tampere, Turku, Oulu, Jyväskylä, Lahti* y *Kuopio*.

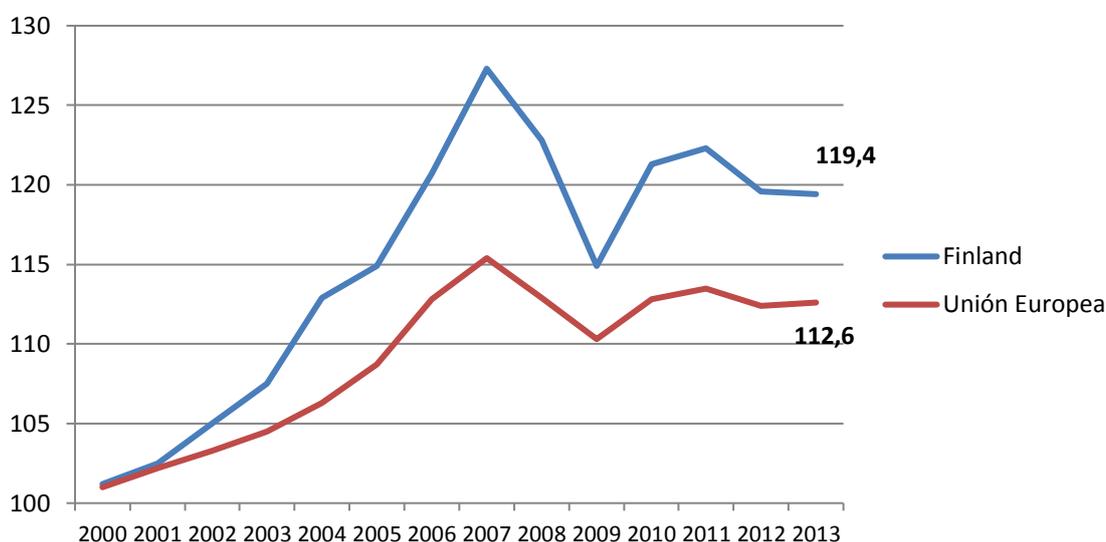
Finlandia formó parte de Suecia desde el siglo XII hasta 1809, después se convirtió en el Gran Ducado de Finlandia, región autónoma de Rusia, posteriormente obtuvo su independencia en 1917. El gobierno lo tuvo por un cuarto de siglo el Partido Socialdemócrata Finlandés, de 1966 a 1991, y por otra parte, se unió a la Unión Europea en 1995. Actualmente el cargo de presidente lo ocupa Sauli Niinistö, se maneja bajo la función de jefe de Estado y una vez electo debe dejar cualquier afiliación partidaria a fin de ser neutro en sus funciones. Por otra parte, la función de jefe de gobierno lo ocupa el Primer Ministro, ocupado por Alexander Stubb.

Desde finales de la Segunda Guerra Mundial la economía de Finlandia se ha diversificado en una serie de industrias y servicios que han incrementado significativamente los estándares de vida en aquel país. Estos incluyen la industria maderera, siderúrgica, ingeniería, telecomunicaciones y electrónica, lo cual contribuye en un tercio de su PIB, como se observa en la gráfica 1, este corresponde a 256 mil millones de dólares. Por otro lado, el PIB per cápita

³⁵ « Finland ». European Union. Disponible en: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/finland/index_en.htm [Consultado: Enero de 2015].

corresponde a 47,218 dólares anuales, por arriba incluso del ingreso anual en Alemania.

Gráfico 5. Crecimiento del PIB de Finlandia en comparación con el promedio en la Unión Europea (2000-2013)



Fuente: Elaboración propia con datos de: "Economic survey of Finland 2014". OCDE, disponible en: <http://www.oecd.org/economy/surveys/economic-survey-finland.htm> [Consultado: Enero de 2015].

Observamos en la gráfica anterior, el crecimiento económico de Finlandia es persistente, a pesar de la caída que tuvo a raíz de la crisis de 2008. Nos damos cuenta que el crecimiento nuevamente se está estabilizando, asimismo no es la primera vez que los finlandeses enfrentan una baja en su economía. En 1993 sufrieron la peor recesión económica de su historia, con una baja del 15%. Ello provocó que el desempleo alcanzara una tasa del 20%, en 1994. No obstante, fueron capaces de recuperarse disminuyendolo al 10% en 1999 y al 9% en 2004, alcanzando una tasa en julio de 2014 del 7%.³⁶ Esto, al igual que en el caso Sueco se logro a través de la inversión pública, en vez de un gasto publico. Se invirtió en educación y salud, así como en la generación de empleos que regeneraran la economía finlandesa.

En cuestión de educación, se trata de uno de los casos más emblemáticos en el mundo, pues se encuentra en los primeros lugares de educación. El llegar a convertirse en profesor es una de las actividades más

³⁶"Unemployment in Finland", *Trading economics*, disponible en: <http://www.tradingeconomics.com/finland/unemployment-rate> [Consultado: Enero de 2015]

complejas -incluso más que llegar a ser médico o ingeniero- sólo uno de cada diez aspirantes ingresan a la carrera de pedagogía, lo cual denota la importancia que tiene el ser docente.

Al maestro se le mira como guía de los niños, trabaja con ellos en proyectos que alienten su creatividad y no se limita a dictar tareas. Debido al alto nivel académico que deben de poseer los profesores (como requisito mínimo se pide una maestría en educación), los alumnos, maestros y sociedad en general tienen plena confianza de las capacidades que tiene el docente, no existen los sistemas de evaluación pues los profesores son introspectivos y buscan siempre mejorar. Aunque no cuentan con el mayor salario en la estructura finlandesa, la brecha de sueldos en ese país es mínima, valorando el trabajo que implica la docencia.

Observamos entonces, que al igual que en el caso anterior Finlandia está basado en una fuerte economía, una equitativa distribución de los recursos, así como eficientes sistemas de seguridad social, salud y educación. Así como una fuerte estructura gubernamental que permite llevar a cabo todas estas políticas de forma clara y transparente, con un claro objetivo, el de dar una alta calidad de vida a su población.

2.2.2 Movimiento sindical en Finlandia

En Finlandia, con 228,000 adheridos en 1963, la dirección de los sindicatos ha continuado en poder de los elementos socialistas, que obtuvieron 161 votos frente a 121 en el Congreso de 1947. Los socialistas hicieron condenar las manifestaciones de masas llamadas “manifestaciones en la plaza pública”, preconizadas por los comunistas; las Federaciones de Transportistas y Carniceros fueron excluidas por indisciplinadas. En el Congreso de 1951 la tendencia socialista alcanzó 152 votos, frente a 65 de los comunistas.

El congreso de sindicatos de Finlandia (SAJ por sus siglas en finlandés) fue formado en 1907 con 18 afiliados y 25,000 miembros. Fue disuelta por el gobierno en 1930, pero reorganizada ese mismo año bajo el nombre de Confederación Finlandesa de Sindicatos (SAK). Después de 1945 los

sindicatos se recuperaron de las repercusiones de la Segunda Guerra Mundial el número de miembros subió de 560, 000 a más de un millón para 1980.

En 2004 llegó a tener el 80% de afiliados sindicales dentro de la población económicamente activa, actualmente ronda el 70%, convirtiéndolo al igual que otros países nórdicos uno de los Estados con mayor tasa sindical del mundo y es reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como uno de los mejores sistemas sindicales a nivel global. En el mismo sentido, las tasas de afiliación sindical son mayores que las existentes en la década de los ochenta e incluso crecieron durante la época de la recesión económica en la década de los noventa.

El pensamiento social finlandés cambió después de la Segunda Guerra Mundial. Surgió una nueva forma de pensar, haciendo hincapié en la responsabilidad común, la equidad y la seguridad social, estas reformas dirigidas a la seguridad social fueron vistas como medidas para reforzar la unidad nacional.

Existen tres centros de sindicatos con una correlación entre cualificaciones educativas y la afiliación. SAK que representa particularmente a los trabajadores no calificados. AKAVA, con la mayoría de sus miembros siendo profesionales graduados y altamente calificados. STTK, tiene a empleados técnicos entre sus filas.³⁷ Como podemos observar, sin importar mucho a que sindicato se unan los trabajadores finlandeses y a qué sector económico pertenezcan probablemente se encuentren afiliados a alguna de las tres más importantes confederaciones sindicales: SAK, STTK y AKAVA. A continuación las definiremos un poco más a fondo.

- **SAK (Organización Central de Sindicatos Finlandeses).** Es la confederación de empleados más antigua de Finlandia, fundada en 1907. Representa a más de un millón de miembros (1.060.000) en 21 sindicatos afiliados. Los miembros son de la industria, el sector público, el transporte y los servicios privados. Realmente no se puede

³⁷ *Trade Unions of the World*. Jonh Harper Publishing, 6ta edición, 2005, 109 y 110.

definir un miembro "típico" que pertenezca a la confederación entre ellos podemos encontrar a cuidadores locales, sobrecargos, conductores de autobús, meseros, constructores y trabajadores de fábricas de papel.

- **STTK (La Confederación Finlandesa de Profesionales).** Confederación sindical formada por 18 sindicatos afiliados que representan aproximadamente 608, 000 empleados profesionales. Los miembros están trabajando en el sector público, en la industria privada y en el sector de servicios privados. Casi el 70% de los miembros son mujeres. Los típicos sectores a los que pertenecen los miembros son: enfermeras, ingenieros técnicos, oficiales de policía, secretarios y empleados bancarios.
- **AKAVA (Confederación de Sindicatos de cuadros y los profesionales en Finlandia).** AKAVA tiene más de 30 afiliadas con un total de casi medio millón de miembros sindicalizados (436,000) que trabajan como empleados, empresarios y profesionales autónomos, ya sea en el sector público o privado. Los miembros se unen a una de las filiales de AKAVA en función de su campo de estudio, grado, profesión o cargo. Los miembros de todos los sindicatos afiliados a AKAVA suelen servir en puestos de dirección o de expertos en campos como la educación, la tecnología o la medicina. Además, AKAVA tiene 100,000 miembros provenientes de las comunidades estudiantiles.³⁸

Los tres centros tienen un acuerdo de cooperación desde 1978 y se encuentran afiliados al ICFTU, donde se discuten temas en torno a la educación, el cabildeo y las mejoras en las condiciones laborales. Conscientes de la importancia del espacio europeo tienen su sede en Bruselas.

Es pertinente aclarar, que los estudiantes se afilian a dichas estructuras sindicales conscientes de los beneficios que otorga estar sindicalizados, en cuestiones de salud, subvenciones, entre otros. Por otra parte, en el momento en que ingresen al mercado laboral podrán optar por mayores beneficios en

³⁸ Trade Unions & Employee Representation in Finland. *Expat Finland* <http://www.expat-finland.com/employment/unions.html> [Consultado: Enero de 2015].

cuanto a pensiones y seguridad para insertarse en el mercado laboral. Observamos, que los estudiantes son conscientes de la buena imagen que tiene el ser sindicalizado y la importancia que esto tiene, prácticamente es un paso más en su formación profesional.

La forma en que se organizan estos sindicatos con el Estado y los empleadores consiste en una fuerza institucional entre las organizaciones y un alto sistema tripartito y de acuerdos colectivos nacionales. Desde 1960, las organizaciones sindicales y organizaciones de empleados han negociado políticas y acuerdos en cuanto al salario, cubriendo además otros aspectos de las condiciones de trabajo las cuales incluyen salarios, beneficios sociales, número de horas laborales, beneficios en caso de desempleo, pensiones e impuestos. El marco de los acuerdos negociados se copia para aquellos en otras secciones y acuerdos, es decir estos por lo general se aplican, al igual que en el caso sueco, a la población en general se encuentren o no afiliados a un sindicato.

Hay una relación cercana entre los sindicatos y la política en Finlandia. 118 de los 200 miembros electos en el Parlamento en Marzo de 2003 pertenecían a un sindicato. De estos, 70 pertenecían a AKAVA, 36 al SAK y 19 al STTK. Los miembros del sindicato se encuentran en una gama variada de partidos políticos. En términos de representación de los problemas sindicales, aquellos del SAK son los más activos, siendo los lazos más fuertes de un sindicato con el gobierno, en particular con el Partido Social Demócrata.

Sabemos que entre las principales funciones de un sindicato están salvaguardar y mejorar las condiciones, beneficios y derechos de los trabajadores. Esto incluye, el desarrollo salarial, seguridad en el empleo, calidad de la vida laboral. En Finlandia, una función importante de los sindicatos es administrar fondos de desempleo y velar por los ingresos relacionados con las prestaciones por desempleo. Son, por lo general, mayores que los proporcionados por otras organizaciones o pólizas de seguros. Siendo el argumento de muchos para unirse a un sindicato, se recomienda además unirse a uno en cuanto se comienza a trabajar, o incluso antes como en el caso de la comunidad estudiantil. Así mismo, otra de sus tareas primordiales es la

negociación de los acuerdos colectivos, ya que al igual que en el caso sueco, no existe un salario mínimo, éste se negocia a través del sindicato y se extiende a toda la población.

Las organizaciones sindicales finlandesas tienen tres niveles:

- Sindicatos locales.
- Federaciones nacionales de miembros de sindicatos locales.
- Confederaciones, hechas de federaciones afiliadas.³⁹

Mientras que cada sindicato tiene su propia forma de trabajar, el formato operativo más común es el siguiente: El miembro pertenece a una sección sindical. Esta rama incluye a todos los miembros del sindicato en algún lugar de trabajo, tal como una planta industrial. Los empleados en lugares de trabajo de menor tamaño u ocupaciones especializadas, generalmente pertenecen a sucursales locales que abarcan una región geográfica o alguna rama nacional, especializada.

Asimismo muchos lugares de trabajo eligen localmente a sus representantes sindicales, autorizados para manejar directamente los asuntos de los empleados en el lugar de trabajo. Mientras que estos representantes sindicales locales suelen proporcionar la forma más fácil y más personal para el miembro de ponerse en contacto con el sindicato, también es posible contactarse con la oficina regional o nacional del sindicato y recibir asesoramiento directo cuando el trabajador lo crea necesario.

En la mayoría de los sindicatos los nuevos miembros son elegibles para recibir los servicios completos después de seis meses de haberse unido. Sin embargo, los términos de obligatoriedad general de los convenios colectivos protegen a todos los empleados, independientemente de su afiliación sindical. Resulta más sencillo garantizar la protección de dichos derechos cuando hay mayores tasas de afiliación; si ésta declinase, entonces puede perderse el

³⁹ Trade Unions & Employee Representation in Finland. *Expat Finland* <http://www.expat-finland.com/employment/unions.html> [Consultado: Enero de 2015].

carácter obligatorio del convenio, perdiendo o vulnerando la protección otorgada por el sindicato.⁴⁰

Los agremiados pagan una cuota para pertenecer al sindicato y por lo general es un pago mensual, dependiendo del sindicato este puede ser de entre el 1 y 2% del salario bruto del empleado. Es de considerar que la suscripción es deducible de impuestos. Esta política fiscal es una clara evidencia de que la sociedad promueve la afiliación sindical. Los estudiantes afiliados no necesitan pagar cuotas. Además el dinero recaudado para la afiliación incluye un cargo al fondo de desempleo.

Como lo mencionamos anteriormente, el delegado sindical es quien representa a los empleados en cualquier disputa surgida entre el empleador y los trabajadores. En caso de que así fuere en primera instancia debe acudir por asesoramiento con su delegado sindical. Estos problemas surgen en la mayoría de los casos en relación a un convenio colectivo o su interpretación, o si parece que el acuerdo puede haber sido roto. La solución de controversias por lo general comienza con las negociaciones en el lugar de trabajo. La mayoría de los convenios colectivos prevén un procedimiento de quejas para la solución de controversias relativas a la aplicación del acuerdo en cuestión.

Si el asunto no puede ser resuelto entre el empleado y el empleador, las negociaciones continúan con el delegado de personal en representación de la organización sindical. Si las negociaciones aún no producen una solución, el asunto será remitido a ser negociado con la dirección sindical. En caso, de que ninguna de las formas anteriores de resultado el asunto puede ser llevado por el sindicato ante el Tribunal de Trabajo.⁴¹

El contrato de trabajo se firma por lo general entre el empleador y el empleado. Este debe establecer claramente los detalles y alcance del trabajo a realizar, incluyendo las horas, salario, beneficios, incrementos salariales, días económicos, entre otras. En Finlandia es común negociar los términos y condiciones que se incluirán en el contrato, pero éstos nunca deben de estar

⁴⁰ Join a union. SAK, Finlandia, disponible en: <http://www.sak.fi/get-involved/join-a-union> [Consultado: Enero de 2015].

⁴¹ *Ídem*.

por debajo de los términos y condiciones establecidos por el convenio colectivo que ya ha sido negociado por el sindicato, en caso de que el trabajador haya aceptado un trato peor al establecido por el convenio es libre de pedir una indemnización. Este convenio también regula las horas de trabajo, pago por enfermedad, horas extra y trabajo por turnos, así como el derecho a vacaciones.

Entre los derechos con los que cuentan los empleados se encuentran:

- Salario de conformidad con el convenio colectivo.
- Protección, prevista en la legislación y acuerdos colectivos.
- Derecho a pertenecer a un sindicato.
- Un ambiente de trabajo sano y seguro.

Es necesario tomar en consideración, que así como cuentan con derechos también están ligados a cumplir sus responsabilidades las cuales son:

- Llevar a cabo sus tareas con cuidado.
- Seguir las instrucciones de los supervisores.
- Negarse a participar en las actividades que están en competencia directa con las del empleador
- Mantener en confidencialidad los secretos profesionales y de negocios.
- Cumplir con las horas de trabajo acordado.⁴²

Por otra parte, además del convenio colectivo y lo que mencionamos hace un momento los beneficios particulares que obtienen los empleados se dirigen a distintos rubros, los cuales analizaremos a detalle a continuación.

Salario

- No existe un salario mínimo en Finlandia. El convenio colectivo en la mayoría de las ramas de empleo determina la remuneración y otras condiciones mínimas de trabajo. También es posible ponerse de

⁴² Trade Unions & Employee Representation in Finland. *Expatriate Finland* <http://www.expatriate-finland.com/employment/unions.html> [Consultado: Enero de 2015].

acuerdo sobre beneficios, tales como la alimentación y residencia, además del salario.

- Los salarios en los convenios colectivos se determinan de acuerdo a las habilidades profesionales, la experiencia del empleado y la situación geográfica del lugar de trabajo.
- Las horas extra se compensan con un pago adicional. Para las primeras dos horas de tiempo extra se pagan al doble del salario normal, y a partir de 3 horas se paga al 100%.
- El trabajo dominical es pagado con el doble del salario.⁴³

Incapacidad por enfermedad

- Después de trabajar para el mismo empleador durante al menos un mes, los empleados tienen derecho a recibir el pago de incapacidad por enfermedad en caso de no poder laborar por una enfermedad o lesión. Para tener derecho a licencia por enfermedad paga la incapacidad de trabajo debe determinarse de manera satisfactoria para el empleador (por ej. Un certificado médico).
- Todos aquellos que viven permanentemente en Finlandia están cubiertos por el seguro contra enfermedad. Se pagan los días en los que la persona estuvo ausente del trabajo debido a una condición médica.
- Este seguro se otorga por un período no mayor de 300 días.
- Hubo 335,500 beneficiarios de este seguro en 2004, los cuales variaron en edades de entre 16 y 67 años.
- El monto a recibir depende del ingreso salarial. Las personas que no tienen empleo se les paga la cantidad mínima, 15.20 euros. Personas con ingresos bajos a medios se les otorga hasta el 70% de su salario.
- En caso de llevar menos de un mes en labores, la licencia por enfermedad será compensado con un 50% del salario normal. De acuerdo con la ley, el trabajador tendrá derecho al pago de baja por

⁴³ The Finnish Trade Union Movement. "What every employee should know", *The Finnish Trade Union Movement*. Finlandia, pp. 1-5.

enfermedad durante nueve días, pero éste puede variar según el acuerdo colectivo vigente.⁴⁴

Horas de trabajo

- El horario regular de trabajo es de un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales. En un período de dos semanas las horas de trabajo no son más de 80 horas y en un período de tres semanas 120 horas. Las horas semanales también se pueden organizar en períodos más largos en cuanto no superen las 40 horas.

Seguro de desempleo

- Los miembros de un sindicato por lo general también pertenecen a un fondo de desempleo otorgado por este, que paga beneficios relacionado con los ingresos de los miembros sin trabajo. Éste no considera los ingresos del cónyuge, y es sustancialmente más alta que la tasa básica de la prestación por desempleo. Este sistema incluye un régimen de prestaciones relacionadas con los ingresos que proporciona entre el 50 y 70% del salario antes percibido en caso de desempleo. Las personas mayores también son elegibles para percibir el seguro contra desempleo.⁴⁵
- A continuación se muestra la diferencia que existe entre el fondo de desempleo que otorga el sindicato y el que otorga el gobierno:

⁴⁴ Ídem.

⁴⁵ Ídem.

Tabla 2. Comparación entre beneficios dados por el fondo de desempleo del sindicato y el fondo de desempleo gubernamental

Beneficio	Fondo de desempleo sindical	Fondo de desempleo gubernamental
Negocia pagos y otros términos de empleo en tu nombre	Si	No
Ayuda y brinda asesoría cuando tienes problemas con tu empleador	Si	No
Brinda asistencia legal gratuita en disputas con el empleador	Si	No
Se asegura que el empleador cumpla con sus compromisos	Si	No
Te apoya en caso de que seas amenazado con el despido	Si	No
Otorga capacitación en temas relacionados con sus labores	Si	No
Te informa sobre tus derechos como trabajador, seguro de desempleo y otros beneficios	Si	No
Paga un seguro de desempleo	Si	Si

Fuente: Join a union. SAK, Finlandia, disponible en: <http://www.sak.fi/get-involved/join-a-union> [Consultado: Enero de 2015].

Seguro contra accidentes

- Un trabajador extranjero que labora en Finlandia debe de estar asegurado contra accidentes, cubriendo tanto accidentes laborales como en el trayecto al lugar de trabajo.
- Este seguro cubre a todos los empleados y autoempleados en Finlandia.
- Un empleado herido en un accidente o que tiene una enfermedad derivada de su labor es compensado por los gastos del costo de la atención médica y su salario mientras dure la recuperación.

Tiempo de descanso

- Si el tiempo de trabajo diario es de al menos 6 horas, el empleado debe tener un período de descanso de al menos 30 minutos (hora del almuerzo). Diariamente deben de tener un período de descanso de al menos 11 horas, es decir no se excede de las 13 horas de trabajo diarias.
- Un empleado tiene derecho a recibir el pago también por el tiempo que pasa de vacaciones anualmente. Normalmente la licencia por vacaciones se acumula 2 días (cuando el empleo ha durado menos de 1

año) o 2 ½ días por cada mes laborado. En algunos sectores los trabajadores tienen derecho a prima vacacional, correspondiente al 50% del salario.⁴⁶

Sistemas de pensiones

- La provisión de pensiones finlandés comprende principalmente dos regímenes obligatorios de pensiones: los ingresos relacionados al empleo, las pensiones de emprendedores y la pensión nacional. Garantizados para los residentes de Finlandia, en caso de vejez o incapacidad para el trabajo, así como la muerte de la persona que carga con el principal ingreso familiar.
- La pensión se determina a través del nivel de los ingresos y los años que llevan en el trabajo.
- Había 1.3 millones de pensionistas en Finlandia a finales de 2004, lo que representa el 24.5% de la población total.

Apoyo al ingreso familiar

- Se da apoyo económico a familias con niños. Se paga apoyo de maternidad a una madre viviendo en Finlandia y apoyo familiar a un niño residente del país. Personas que han trabajado por al menos cuatro meses.
- Las mujeres que han tenido al menos 154 días de embarazo y que han sido revisadas por algún sistema de salud son elegibles para este apoyo económico. Este aumenta cuando varios niños nacen a la vez o si se adoptan varios niños al mismo tiempo. Este tiene un valor normal de 140 euros mensuales.
- El apoyo familiar se paga a menores de 17 años, la cantidad de dinero depende del número de niños en la familia. Este corresponde a un monto de 100 euros por el primer niño y 110 por los subsiguientes. Esto alienta el crecimiento de la población.

⁴⁶ "Occupational safety and health administration". *Tyosuojelu*, disponible en : <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/> [Consultado: Enero de 2015].

- Existe otro apoyo que se da a personas pensionadas con el fin de aliviar los gastos mensuales, también se le otorga a estudiantes universitarios.⁴⁷

Otros beneficios

- Los sindicatos ofrecen una amplia asistencia en el cumplimiento de los retos de la vida laboral, que van desde la asistencia jurídica gratuita a los cursos de idiomas extranjeros y tecnología de la información.
- También ofrece varias maneras para que participe en los procesos de formulación de políticas sociales.
- Los sindicatos suelen ofrecer alojamiento de vacaciones a un precio razonable y otras prestaciones de ocio, tales como descuentos en tarifas de habitaciones de hoteles y cruceros. Muchos sindicatos también han negociado descuentos para miembros en los precios del combustible, viajes y otros seguros, así como servicios bancarios.
- Además existen beneficios de geriátricos y servicios que el pensionado necesite si prefiere permanecer en su casa.
- Asimismo, hay apoyo de guarderías en caso de que ambos padres trabajen.⁴⁸

Estos beneficios han sido conseguidos gracias a la política de asistencia del gobierno, así como la intervención de los sindicatos que han buscado la mejora del empleo a través de los acuerdos. Al igual que en el caso anterior, resaltamos que estos servicios subsidiados por el gobierno y alcanzados por la estructura sindical se basan principalmente en dos cuestiones, la primera y más importante a mi parecer, la fuerte estructura gubernamental así como el de la economía finlandesa, por otra parte la fuerza de las confederaciones sindicales, la alta densidad de sus miembros lo cual provoca mayor presión al gobierno para conseguir mejores condiciones laborales, además de existir un

⁴⁷ Heikki Niemelä y Kari Salminen. *Social security in Finland*. Finnish Centre for Pensions, Ministry of Social Affairs and Health, Finlandia, 2006, p. 25-52.

⁴⁸ Join a union. SAK, Finlandia, disponible en: <http://www.sak.fi/get-involved/join-a-union> [Consultado: Enero de 2015].

proyecto en común entre gobierno y sindicato. Ambos buscan dirigir a Finlandia en la misma dirección y velan porque esto suceda.

2.3 El sindicalismo de servicios en Noruega

Finalmente, tenemos el caso de Noruega, país que al igual que los otros de la región nórdica, cuenta con favorables condiciones de vida, una economía estable, bajas tasas de desempleo y beneficios sociales que exceden las expectativas de diversos países.

Además, cuenta con una larga tradición sindicalista y al igual que en los otros países nórdicos, se encuentran reunidos en confederaciones las cuales tienen estrecha relación con el gobierno en cuanto a políticas sociales. A continuación lo revisaremos con atención.

2.3.1 Datos generales

Oficialmente conocido como Reino de Noruega, Noruega es una democracia parlamentaria, con una monarquía. Su territorio comprende la porción de la península de Escandinavia, y el archipiélago ártico de *Svalbard*. La isla antártica de Peter I y la isla *Bouvet* son territorios dependientes aunque no son consideradas como parte del Reino.

Noruega tiene un área total de 385,252 kilómetros² y una población de 5,156,451 millones de personas, según datos de 2014. El país comparte una larga frontera al este con Suecia, alrededor de 1,614 km². Además, comparte frontera con Finlandia y Rusia al noreste.⁴⁹

Cuenta con una economía mixta y altos estándares de vida. Desde 1960 el petróleo y el gas se han convertido en los mayores sectores de la economía noruega, sólo superado por Arabia Saudita y Rusia en cuanto sus niveles de exportación de gas y petróleo.

⁴⁹ "Statistics Norway" *Oficial Statistics about Norwegian society since 1876*. Noruega, disponible en: <http://www.ssb.no/en/forside;jsessionid=7CBCF88AB2670CCCB0E29CFB1219DE1A.kpld-as-prod11?hide-from-left-menu=true&language-code=en&menu-root-alternative-language=true> [Consultado: Enero de 2015].

Tiene un PIB per cápita de 100, 812 dólares anuales, siendo uno de los niveles de vida más altos entre los países de la región nórdica e incluso mundial (ver gráfica 2). Asimismo, tiene una de las tasas de desempleo más bajas y ésta se ha mantenido constante. Actualmente, según los datos más recientes de noviembre de 2014, el número de personas desempleadas era de 102 mil lo que representa el 3.7 % del total de la población. La expectativa de vida al momento del nacimiento es de 83.6 años para las mujeres y 79.7 para los hombres, según datos de 2013.⁵⁰

Noruega se caracteriza por ser un Estado de Bienestar con una inversión pública que excede el 50% del PIB. Invirtiendo en el sector salud y de servicios sociales y subsidios para sectores económicos vulnerables como la pesca y la agricultura. Existen preocupaciones en cuanto al gasto público al largo plazo al basarse gran parte de su economía en las reservas energéticas. Sin embargo, el gobierno ha hecho una provisión parcial en un programa que busca desviar los recursos obtenido por el petróleo a inversiones en el extranjero a través del Fondo Petrolero del Gobierno y, en común con otros países nórdicos (y a diferencia de la mayoría de los otros países desarrollados), Noruega tiene un superávit presupuestario que absorbe el impacto de las condiciones adversas al largo plazo, incluyendo una población que envejece.

Los sistemas de salud del país son de los más avanzados del mundo y se muestra en las estadísticas sobre la salud de la población. La encuesta realizada a habitantes de mediana edad en Noruega en 2012 en materia de salud muestra que el 17% de la población fuma a diario y el 19% consume bebidas con alcohol con mayor frecuencia, 2 o más días a la semana. La mayor parte afirma ser físicamente activo, mientras que el 11% de la población es inactiva. El 27% de los noruegos tiene sobrepeso. Mientras que el 10% presenta obesidad. La actividad física y el sobrepeso han mostrado una

⁵⁰ "A healthy look at Norway". *Facts and figures about health and health services in Norway*. Statistics Norway. Noruega, 2014, p.4.

tendencia más positiva, donde tiende a ser menor entre las mujeres que en los hombres.⁵¹

En general, la población noruega cuenta con altos estándares de vida, tiene un ingreso alto y un sistema económico consolidado y estable, lo cual se demuestra en la funcionalidad de sus sistemas de salud, sus bajas tasas de desempleo, educación y otros beneficios sociales.

Lo anterior se muestra en concordancia con los niveles de vida de los otros países analizados, y al mismo tiempo se vuelve en la base para su modelo sindical, el cual nos dedicaremos a analizar en el siguiente apartado.

2.3.2 Movimiento sindical en Noruega

En Noruega, los sindicatos se formaron por primera vez en 1889, la confederación central agrupaba para 1910 a 46,000 sindicatos, y la influencia del sindicalismo alemán, notoria en el caso de Suecia, es contrarrestada por la influencia del sindicalismo británico. Para 1964, la confederación ya contaba con 540,000 adheridos.⁵²

La tasas de miembros de un sindicato en Noruega es del 53% de la población, aunque menor que otros países de la región nórdica sigue siendo una de las tasas más altas de sindicalización en el mundo y sus niveles de densidad no habían variado en 4 décadas, hasta el período comprendido entre el 2000 y 2011 donde se observó un aumento del 9.3%. Se observa entonces que el número de afiliados en Noruega es de 1,687,660 miembros a finales de 2011, incluyendo algunos estudiantes y pensionados. La más alta tasa de organización sindical la tiene el sector público con el 83% de los empleados mientras que la privada tiene el 43%. Dentro del sector privado las áreas con mayor tasa de sindicalización son la de los bancos y seguros. En Noruega, las ocupaciones que requieren de un mayor nivel educativo tienden a ser las más organizadas.⁵³

⁵¹ *Ídem.*

⁵² Georges Lefranc. *El sindicalismo en el mundo*. Barcelona, oikos-tau ediciones, 1974, p. 157.

⁵³ *Trade Unions of the World*. Jonh Harper Publishing, 6ta edición, 2005, pp. 250 y 251.

Actualmente la Confederación Noruega de Sindicatos, también abreviada (LO por sus siglas en noruego) es la más grande e influyente en aquella nación. Tiene una fuerte posición en la sociedad y lleva más de 100 años funcionando. Cerca de 900 mil trabajadores están afiliados a alguno de los 22 sindicatos que pertenecen a la organización. Cerca del 50% de los miembros de LO son mujeres. En algunos sindicatos las mujeres ocupan tres cuartos del gremio. Los sindicatos por lo general se organizan de forma vertical, cubriendo tanto el sector público y privado.

LO, es consultado usualmente antes de que el gobierno adopte una nueva política en el ámbito social o económico. Entre las principales funciones de la organización están:

- Combatir el desempleo.
- Empleo decente para todos.
- Seguridad social e igualdad de oportunidades para todos los grupos sociales.
- Igualdad de derechos.
- Un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Solidaridad y cooperación internacional.

A través de la historia, LO ha mantenido una cercana relación con el Partido Laboral de Noruega de tendencia social democrática con ideas similares a las del movimiento sindicalista.⁵⁴

También existen otras dos importantes confederaciones en el país: UNIO fundada en diciembre de 2001, tras la desintegración en 1997 de la Confederación de AF, que reunió a sindicatos con empleados con estudios universitarios. Las áreas más grandes de UNIO están conformadas por maestros y enfermeras y cuenta con 10 sindicatos afiliados. La tercera confederación sindical más grande es YS (Confederación de Sindicatos Vocacionales) cuenta con 222,114 miembros y está conformada por 21 sindicatos, siendo el más grande el KFO que organiza principalmente al sector municipal. Se formó en 1977 como una confederación de sindicatos

⁵⁴“This is Lo”, LO. Noruega, disponible en: <http://www.lo.no/language/English/News-articles/This-is-LO/> [Consultado: enero de 2015].

independientes, cuenta con miembros tanto en el sector público como en el privado.

La confederación más pequeña es la Akademikerne, tiene 13 sindicatos afiliados, cuyos miembros tienen los niveles educativos más altos. Cuenta con 562 miembros. En cuanto a la proporción de los sindicalistas, LO es por mucho la organización más grande, representando al 51% de la población económicamente activa, es seguida por UNIO con el 19%, YS con un 13%, Akademikerne con el 9% y otras organizaciones sindicales, con el 8%.⁵⁵.

Tanto LO como el Partido del Trabajo Noruego (*Arbeiderpartiet*) han sido históricamente cercanos desde su creación a finales del siglo XIX. El presidente de la LO es miembro del Comité Ejecutivo Nacional del Partido Laborista, y los dirigentes de LO y el Partido del Trabajo se reúnen semanalmente en un comité consultivo conjunto. La estrecha vinculación con el Partido del Trabajo es una de las cuestiones que confronta a LO con la confederación YS, que hace hincapié en su independencia política. Las otras confederaciones, UNIO y Akademikerne, también se declaran no alineados políticamente, aunque sin que esto los lleve a confrontarse con la postura de LO.

Cualquier persona que tenga residencia en Noruega puede volverse miembro de un sindicato, no importa si es noruego o no y si trabaja para una compañía local o extranjera.

Las confederaciones noruegas negocian el acuerdo colectivo, al igual que en otros países estos tienen la característica de ser nacionales y extensivos para toda la población. Los sindicatos garantizan mejores condiciones y estándares de vida, por ejemplo derecho a más vacaciones pagadas y mejores esquemas de pensión, así como el salario a percibir. Las tarifas para volverse miembro de un sindicato varían entre el 1.5 y el 2.2 por ciento del salario bruto, dependiendo del gremio al que se adhiera, en la

⁵⁵ *Trade Unions of the World*. Jonh Harper Publishing, 6ta edición, 2005, p. 251.

realidad se paga menos ya que, al igual que en Finlandia, una parte de esta cuota es deducible de impuestos.⁵⁶

Al igual que en los casos anteriores, los sindicatos se encuentran íntimamente ligados en las políticas de asistencia social y laboral. Generando políticas que se aplican no sólo a los miembros de un sindicato, sino a la población en general. Existen diversos beneficios, por supuesto el más importante es ayudar al trabajador en caso de tener problemas en el trabajo, pero también existen seguros médicos, apoyo a padres de familia, sistemas de pensiones, entre otros. Todo ello lo observaremos con detenimiento a continuación:

Seguro de desempleo

- Se necesita ser residente de Noruega y haber trabajado por lo menos un año en un empleo de tiempo completo. Este corresponde a un porcentaje del salario anterior, con duración de un año a menos que se justifique con una razón de fuerza mayor como enfermedad o lesiones el que no se haya conseguido todavía empleo.
- El asegurado debe estar registrado en una oficina pública de empleo y ser capaz y dispuesto a trabajar. El desempleo no puede deberse al abandono voluntario del trabajo, despido por mala conducta, la participación en un conflicto laboral, o el rechazo de una oferta adecuada o reconversión (descalificación durante al menos cuatro semanas).
- Se puede otorgar desde el 0.24% de los ingresos anuales de un día, hasta seis veces la paga base. El beneficio se otorga después de un período de espera de tres días, hasta 52 semanas si los ingresos anuales antes del desempleo fueron de al menos 133.624 coronas; 104 semanas si el ingreso era mayor a dicha cantidad.
- El monto base es de 82.122 coronas (mayo de 2012).

⁵⁶ "Why you should join a Trade Union? Important information for people working in Norway". *Fellesforbundet*. Noruega, 2014, p. 2 y 3.

- Suplemento del niño: Se pagan hasta 17 coronas por día por cada hijo a cargo menor de 18 años. El beneficio máximo diario es de 1.049 coronas cuando hay más niños.

Permiso de Maternidad o paternidad

- Para ser elegible a este beneficio necesitas haber trabajado por lo menos un año.
- Todos los bebés nacidos en Noruega reciben 30,000 coronas (poco más de 58,000 pesos mexicanos) que pueden ser reclamadas durante el primer año, siempre y cuando la madre no se encuentre trabajando.
- Todos los bebés reciben alrededor de 1,000 coronas al mes para manutención (aproximadamente 1,900 pesos mexicanos). Si alguno de los padres se encuentra permanentemente en casa reciben 3,000 coronas extra (poco más de 5,800 pesos). Esto durará hasta que el niño cumpla los tres años, pues se espera que sea llevado a alguna de las guarderías del gobierno y que los padres puedan regresar a un trabajo de tiempo completo.
- Los padres solteros tienen derecho a recibir una pensión mayor, equivalente a si tuvieran un niño más.
- Las mujeres también pueden recibir un subsidio durante el embarazo.
- El propósito de las prestaciones para padres es garantizar ingresos para el nacimiento y cuidado de un niño.⁵⁷

Seguro médico

- Se otorgan beneficios médicos a todos los residentes de Noruega. Se espera que cada persona pague aproximadamente 2,000 coronas al año (casi 4,000 pesos). Estos gastos cubren tratamientos por doctores u hospitales, así como medicinas esenciales.
- El servicio médico es extensivo a la familia del trabajador y no tiene límite de tiempo.

⁵⁷ "Do you really want to live in Norway", *My little Norway. Discover the kingdom of the North*. <http://mylittlenorway.com/2010/04/do-you-really-want-to-live-in-norway/> [Consultado: Enero de 2015].

- El servicio dental no está cubierto en estos casos, excepto para los niños, pues hay servicios dentales gratuitos en las escuelas.
- Los niños y mujeres embarazadas tienen servicio de salud gratuito.

Incapacidad por enfermedad

- Las prestaciones por enfermedad compensan la pérdida de ingresos establecidos durante estos períodos, siempre y cuando se esté adscrito al Plan Nacional de Seguros. Estos incluyen cuando el trabajador se encuentre incapacitado para ejercer su labor ya sea debido a una enfermedad o lesión.
- Para ello es necesario que el empleado lleve al menos cuatro semanas trabajando y pueda comprobarlo.
- Un subsidio de evaluación de trabajo permite tener un ingreso en períodos en los que el empleado está enfermo o herido y necesita ayuda de la Administración del Trabajo y Bienestar Social de Noruega (NAV) para volver a su empleo. Esta asistencia puede incluir planes de empleo o tratamiento médico.
- La pensión de invalidez funciona cuando una persona se encuentra incapacitada para generar ingresos permanentemente debido a una enfermedad o lesión. Esto si la capacidad de trabajo ha disminuido al menos un 50 por ciento como resultado de la enfermedad a largo plazo, lesión o defecto.
- En caso de fallecimiento también se dará subsidio para cubrir los gastos funerarios.⁵⁸

Sistema de pensiones

- Es otorgado a residentes permanentes de Noruega, siempre y cuando sean empleados en el país, no importando si son autoempleados. La edad de jubilación es de 67 años, aunque no es obligatorio jubilarse para recibir este beneficio.

⁵⁸ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/europe/norway.html>

- La pensión de vejez otorgada por el Seguro Nacional comprende una pensión básica y una pensión complementaria. Las personas con baja o ninguna pensión recibirán un suplemento especial.
- La pensión básica se calcula en función del número de años que la persona ha sido miembro del Seguro Nacional de Noruega, contando desde los 16 hasta los 66 años. A partir de los 40 años en el sistema el trabajador recibe una pensión básica completa.
- La pensión complementaria depende del número de años que ha tenido un ingreso de un empleo remunerado (ingreso pensionable) en Noruega y el nivel de sus ingresos durante sus años de servicio (puntos de pensión).
- Hay una cantidad suplementaria dirigida para el cónyuge y los hijos. El 40% del total de la pensión se paga por el primer hijo 40% y el 25% por cada hijo adicional, siempre y cuando éstos sean menores de 18 años (20 años si es estudiante). La cantidad mínima es de 82,122 coronas anuales (aproximadamente 160, 000 pesos).
- Asimismo, una viuda o viudo que ha estado casado durante al menos 5 años o ha tenido uno o más hijos con el fallecido puede recibir una pensión de supervivencia.
- La pensión a la viuda o el viudo es por tiempo ilimitado, pero cesará en caso de que éste se vuelve a casar.⁵⁹

Condiciones laborales

- Las condiciones laborales en Noruega son muy buenas. La jornada laboral es de 8 de la mañana a 4 de la tarde de lunes a viernes y es raro tener tiempo extra. Las personas que no pertenecen a un sindicato por lo general trabajan un promedio de 9 horas al día y 40 a la semana, mientras que los miembros de un sindicato trabajan un promedio de 7.5 horas diarias y 37.5 a la semana. Es normal que en cuanto alguien consigue trabajo busque unirse a un sindicato.

⁵⁹ « Pension system », *Nordic Social Insurance Portal*. Noruega, disponible en : <http://www.nordsoc.org/en/Norway/Pension/> [Consultado: Enero de 2015].

Observamos entonces, el apoyo del gobierno noruego para con sus ciudadanos, con un claro objetivo la búsqueda de un verdadero bienestar social. Se observa también la participación que tienen los sindicatos en este tipo de cuestiones, al discutirse directamente con LO, las políticas referentes a la asistencia social. Aunque en comparación con los casos de Suecia y Finlandia, Noruega suele tener condiciones más estrictas sobre los sectores a los que se otorgan los apoyos, a quienes se les da y por cuanto tiempo, así como las cantidades. No obstante, debemos tener presente que también de los tres es quien más dinero invierte en gasto público y es quien tiene el estándar de vida más alto de los tres países.

2.4 El sindicalismo de servicios como modelo para la actualidad

Bajo el modelo de sindicalismo de servicios, la organización funciona de manera similar a una compañía de seguros, donde diversos grupos de personas se inscriben en caso de que alguna vez se encuentren en problemas. El sindicato normal garantiza los derechos laborales básicos del trabajador y establece un diálogo directo entre bases y empleador. Aunque ofrezcan algunos beneficios, estos no se comparan a los que el sindicalismo de servicios ofrece a sus agremiados. El énfasis está en "¿qué puede hacer el sindicato por mí hoy?".⁶⁰

En Noruega, al igual que Suecia y Finlandia tienen confederaciones sindicales que constituyen organizaciones fuertes con tipo de afiliación verticalizado, que han seguido un proceso de fusión entre federaciones (minería, metales, entre otros). Los sindicatos nórdicos tienen una estrategia común y mantienen frecuentes reuniones entre los noruegos, suecos, finlandeses y daneses, desarrollado diversos servicios de asistencia que ayuda a toda la región.

Los derechos de los empleados que trabajan en estos países están garantizados por la ley y por los convenios colectivos realizados por los sindicatos en nombre de los grupos de empleados. La mayoría de las personas

⁶⁰ "Major Change Coming as NFFE Shifts to New Model of Unionism with 2012 Organizing and Recruiting Strategic Plan", *National Federation of Federal Employees*. Estados Unidos, disponible en: <http://www.nffe.org/ht/display/ArticleDetails/i/38559/pid/176>

hoy en día tienen estos derechos por sentado, y no son conscientes de cómo se obtuvieron. Sin embargo, la situación actual es el resultado de décadas de duro trabajo por parte de los sindicatos. Con la solidaridad a largo plazo a través del movimiento sindical se ha asegurado la seguridad y beneficios para los empleados en los países nórdicos, derechos que aún hoy le son negados a gran parte de los trabajadores en el mundo.

Sólo los países nórdicos tienen niveles similares de afiliación sindical, la cual alcanza casi el 70% de la tasa de la población económicamente activa en promedio, es de consideración que en algunas ocasiones también se incluyen estudiantes dentro de los afiliados, esto se debe a las ventajas que ofrece ser miembro del sindicato, que al momento de egresar tengan mayores posibilidades de ingresar a un buen empleo y que comienzan a obtener beneficios para su futuro, como el caso de las pensiones, además el ser sindicalista no conlleva un estigma social, al contrario es un paso deseable y recomendable para los trabajadores. Ello significa que la afiliación sindical es la norma para los empleados en muchas industrias de estos países.

En los movimientos sindicales intervienen tanto los sectores públicos como los privados, desde los trabajadores no cualificados hasta los más capacitados. Todos los sectores económicos de estos países cuentan con una representación sindical, lo cual los acerca y alienta la afiliación.

El modelo del sindicalismo de servicios no se queda simplemente en su esfera, sino que incluye también la política y la economía nacional. Esto es una de las características principales de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega, Islandia y Suecia) lo cual se caracteriza por una combinación entre el libre mercado y un Estado de Bienestar donde los sindicatos juegan un papel importante.

¿Por qué hablar de la importancia del Estado de Bienestar en los países nórdicos? Pues bien, éste es una condición básica para el funcionamiento del sindicalismo de servicios en estos países. El Estado busca satisfacer las necesidades de la población, además de buscar la autonomía individual, promover la movilidad social, estabilizar la economía y garantizar el libre mercado. Este modelo además se caracteriza por enfatizar la participación de

la fuerza de trabajo a través de políticas de equidad y extensos beneficios sociales para la población.

Desde hace varias décadas los gobiernos de Finlandia, Noruega y Suecia tienen como objetivo la inversión pública, en lugar del gasto público. Es decir, prefieren invertir en sectores que al largo plazo retribuyan al crecimiento y desarrollo económico del país, como el sector salud, educación y mejorar las condiciones laborales. Pues, la inversión en educación fomenta el desarrollo empresarial y tecnológico de estos países, lo cual ha abierto nuevos empleos. Por otra parte, el fuerte estado de las finanzas internas de estos países, sus políticas de redistribución del ingreso, así como transparencia gubernamental fomentan que los programas sociales, educativos y de salud puedan llevarse a cabo con éxito.

Estos países tienen los niveles de vida más altos, no solamente en Europa sino también en el mundo, a pesar de que sus economías no sean las más grandes. Como hemos mencionado cuentan con políticas dedicadas a la distribución de los recursos de forma equitativa, lo cual genera un alto nivel de ingreso en toda la población, aunque reconocemos que es de gran ayuda el hecho de que los niveles de población son de las más bajas de Europa, lo cual ayuda en la redistribución y a mantener el sistema del Estado de bienestar.

Existen grandes cantidades de inversión pública en educación, en salud y, como lo hemos visto extendidamente en los apartados anteriores, de las condiciones laborales en general. Las prestaciones recibidas por los trabajadores rebasan las expectativas de muchos países, incluso aquellos con economías avanzadas como Estados Unidos.

Aunque conservan muchos elementos en común cada país se diferencia en las cuestiones a las que brinda más peso, Suecia cuenta con más facilidades en cuanto al sistema de salud para sus residentes, incluyendo por ejemplo el plan dental, mientras que Noruega sólo brinda este servicio a niños a través de los centros escolares. También los sistemas de pensión son un poco más flexible en el caso Sueco que en el Noruego.

Resaltando las características individuales observamos por ejemplo que en Suecia, a pesar de su nivel de crecimiento económico, lo cual se ha logrado principalmente a través del sector tecnológico y el creciente número de empresas internacionales surgidas de áquel país, ha logrado mantenerse como una de las sociedades más equitativas del mundo.

En el caso Noruego, el crecimiento económico deviene de políticas económicas que buscan la estabilidad a largo plazo, a pesar de depender más de sus exportaciones de petróleo y gas. Creando el país con el más alto nivel de vida dentro de la región nórdica y rebasando por más de la mitad a países como Francia, Alemania e Inglaterra.

Finlandia, cuenta con empresas importantes pero también depende de sus exportaciones, especialmente en el sector de madera. No obstante, también ha buscado la estabilidad económica y ha logrado mantenerla, superando la crisis económica de los noventa y logrando reducir significativamente los niveles de pobreza.

Los tres países resaltan porque sus agremiados locales se reúnen a nivel estatal en confederaciones sindicales, las cuales buscan un acuerdo en común con el gobierno el cual establezca las condiciones básicas de las que debe gozar un trabajador. El éxito se debe principalmente a las altas tasas de sindicalización en estos países y esto a su vez es consecuencia de los altos beneficios que otorga ser sindicalizado, no se trata sólo de la función más básica de los sindicatos, la protección de los derechos laborales del trabajador, sino también de que éste alcance una verdadera calidad de vida la cual incluye apoyo para el caso de sufrir una enfermedad a través de un servicio médico, a los padres de familia, al futuro a través de las pensiones, a tener incluso descuentos en hoteles y viajes para disfrutar de sus tiempo de ocio.

Parece pertinente aclarar que gran parte del éxito de este modelo se debe a ese Estado benefactor, pues al ya tener muchas de las necesidades básicas cubiertas por el Estado, el sindicato opta por ofrecer aún más beneficios a sus agremiados. Como nos dice Dubet:

Al reasignar una parte de la riqueza a la ayuda, mediante tasas, impuestos y derechos de sucesión, las políticas de redistribución han terminado por reequilibrar el reparto de las fortunas. Cuando uno compara las economías de varios países entre sí [...] se constata que a mayores tasas fiscales, disminuyen las grandes inequidades sociales.

La correlación entre el poder del Estado Benefactor y la igualdad social es muy fuerte [...] Desde luego, ninguno de estos regímenes sociales ha erradicado totalmente la pobreza ni hay impedido que una minoría amasara considerables fortunas. Pero, está claro que han integrado la clase obrera gracias a todo un conjunto de derechos sociales relativo a la salud, al desempleo, a la jubilación y a las condiciones laborales (recreación, progreso salarial, vacaciones, etc.) [...] ⁶¹

Es decir, gracias a las políticas sociales que se tiene en estos países y la importancia del Estado benefactor, es que se ha logrado disminuir la disparidad social y fomentar una sociedad capaz de alcanzar un verdadero desarrollo. He ahí la importancia de este modelo para el sindicalismo de servicios, además resaltamos que entre el Estado y el sindicato hay concordancia con respecto a un proyecto en común para encaminar a estos países.

El sindicalismo de servicios en la región nórdica responde a ver más allá de lo que necesita un trabajador y no limitarse a la relación patrón- empleado. No obstante, la funcionalidad de este modelo responde a diversos factores. En primer lugar, el modelo nórdico incluye a todos los sectores, político, económico y social. El que existan instituciones fuertes y transparentes, así como un modelo económico favorecen estas características.

En segundo término tenemos la amplia participación de los sindicatos en el diseño de las políticas sociales en todos sus sectores. Ellos parecen estar de acuerdo en que la unidad sindical es la clave para la negociación conjunta con el gobierno, observan que es más fácil alcanzar sus objetivos si asisten en forma de confederación que por sí solos. Y finalmente, en tercer lugar los

⁶¹ François Dubet. *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires, siglo XXI editores, 2011, pp. 18 y 20.

beneficios alcanzados por los sindicatos se extienden a toda la población, lo cual asegura un estándar mínimo de vida. Al no haber un salario mínimo la discusión con los sindicatos es fundamental para llevar a cabo los planes financieros de las empresas y el gobierno. Además, el ser sindicalizado da más beneficios de los que se pueden obtener a través del acuerdo colectivo.

El modelo nórdico ha sido exitoso en aminorar los niveles de pobreza, antes de aplicarse estas políticas la tasa de pobreza era de 24.4% en Dinamarca, 32.3% en Finlandia, 21% en Islandia, 25.7% en Noruega y 27.8% en Suecia, mientras que actualmente varía en 6% en Dinamarca, 7.3% en Finlandia, 6.4% en Islandia, 7.5% en Noruega y 9.1 en Suecia.⁶²

Es así que observamos que este modelo es un ejemplo para el resto de los países, han logrado lo que otros sindicatos icónicos como el de Francia y Gran Bretaña no han conseguido, altas tasas de sindicalización y una mejora integral en la calidad de vida del trabajador, sin importar si es o no miembro del sindicato.

No obstante, debemos de tomar en cuenta que para que este modelo sea exitoso en su implementación las características de un Estado benefactor y de una economía desarrollada deben de cumplirse, pues quien otorga los beneficios no es precisamente el sindicato, sino que estos se acuerdan directamente con el gobierno quien entrega los recursos y gestiona a través de sus instancias y organismos su cumplimiento.

Por otra parte, el pertenecer a un sindicato es un aspecto normal al iniciar un trabajo en estos países, el gremio al que se adhieren depende de factores como tipo de labor a realizar, qué tan calificado sea la persona, si pertenece al sector público o privado o la actividad económica en la que se desenvuelve.

En otras partes del mundo, como Estados Unidos y Australia se ha buscado seguir este modelo, en ocasiones es criticado pues se alega que hay un alejamiento a las peticiones de las bases, pues la negociación se lleva a cabo a nivel dirigencia- gobierno, no obstante a la hora de su implementación

⁶² Poverty level. El Banco Mundial, disponible en: <http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx> [Consultado: enero de 2015].

no se ha llevado a cabo tomando en consideración todas las condiciones que existen en los países nórdicos, los sindicatos y el gobierno no luchan por un objetivo en común, no se invierte tanto en cuestiones como educación, subvenciones u otras formas de asistencia social, lo cual dificulta su implementación. Al dividirse la estructura sindical también a nivel regional y al gestionarse los problemas de los trabajadores a nivel local, son las demandas y quejas que hacen los empleados desde esa estructura las que pasan a la dirigencia y se discuten a nivel gubernamental. Sino existe la comunicación entre bases y dirigencia resulta difícil resolver sus demandas o ya de menos que éstas sean escuchadas. Esto es uno de los principales problemas en su implementación en Estados Unidos, por ejemplo.

Al ser las cuotas sindicales deducibles de impuestos se muestra el aliento del gobierno porque las personas se adhieran a este tipo de organizaciones. El sindicalismo de servicios en los países nórdicos se ha convertido en un modelo altamente funcional, en el cual el gobierno, el sindicato y los trabajadores se mueven en conjunto para garantizar el Estado de Bienestar sobre el cual se maneja la región nórdica.

CONCLUSIONES

- Observamos que la principal función de un sindicato es la búsqueda de la protección y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Estos se pueden agrupar en distintos modelos de sindicatos dependiendo el gremio al que pertenecen, la ideología que persiguen, entre otros factores.
- El sindicalismo de servicios es un modelo que refiere a los países nórdicos principalmente, donde este concepto surgió por primera vez en la década de los ochenta.
- El sindicalismo de servicios está pensando para ir más allá de lo que ofrece un sindicato tradicional, se observan facilidades para vacaciones, mejores sistemas de pensiones, seguros de desempleos, apoyos para la manutención familiar, apoyo para pensionados y personas mayores entre muchos otros beneficios.
- Los países nórdicos, región conformada por Noruega, Islandia, Dinamarca, Finlandia y Suecia tienen los estándares de vida más altos en la región europea debido principalmente a sus políticas de reparto equitativo de los recursos.
- La región también tiene las tasas de sindicalización más altas en el mundo. Además de tener una larga tradición, en su mayoría fueron creados a finales de 1800.
- Los sindicatos se reúnen en confederaciones. Tanto en Noruega, Finlandia y Suecia existe una organización principal que reúne el mayor número de agremiados, y otras dos que contienen al resto. Estos se dividen en lo general por los sectores económicos a los que pertenecen, así como el nivel educativo de sus miembros.
- Se caracterizan por tratarse de gobiernos enfocados en satisfacer el Estado de bienestar, centrándose en la inversión pública, lo cual significa un gran envío de recursos para garantizar la salud a su población y la educación.

- En todos los países de la región nórdica, especialmente Noruega, Finlandia y Suecia, se garantizan los sistemas de pensiones. Estos incrementan cuando el trabajador pertenece al modelo sindical de servicios, pues tienen sus propios fondos de pensión, lo cual garantiza una vida digna del trabajador al momento de su retiro. Ellos pueden beneficiarse de los fondos cuando decidan retirarse o cuando alcancen cierta edad la cual es en promedio de 65 años.
- Existe una fuerte colaboración entre el gobierno y los miembros de los sindicatos, especialmente las confederaciones más grandes de sindicatos lo cual garantiza que los beneficios logrados por el sindicalismo de servicios sean extensivos a la población en general.
- Suecia cuenta con un gasto público del 56,6% del PIB, Dinamarca 51,7%, y Finlandia con un 48,6%. Esto se explica gracias al número de empleados en sectores públicos los cuales se enfocan a diversos campos como educación, la salud, y para el propio gobierno.
- A menudo, los trabajadores tienen estabilidad en el empleo permanente y constituyen alrededor de un tercio de la fuerza laboral. El gasto público en transferencias sociales, como las prestaciones por desempleo y los programas de jubilación anticipada es alta.
- La inversión de estos países en salud y educación excede la media de la OCDE.
- Los países nórdicos reciben las más altas tasas por la protección de los derechos de los trabajadores en el mundo.
- Observamos la importancia que tiene el sindicalismo de servicios en estos países y la funcionalidad del sindicato, lo cual ha resultado en un modelo no solo nacional, sino global donde la coordinación gobierno-sindicato- trabajador es fundamental.
- Se resalta que en Noruega, Finlandia y Suecia existe una política de Estado Benefactor, donde la relación sindicato-gobierno es primordial, pues buscan encaminar al país hacia la misma dirección. Por otra parte, es necesario contar con un sistema financiero y económico fuerte capaz de sostener la cantidad de gasto público y seguir con este modelo hasta

que la inversión de resultado. Cuando los niveles de desarrollo tecnológico y educativo repercutan en la actividad económica del país.

- El sindicalismo de servicios es uno de los modelos a seguir a nivel global, sin embargo no es el más sencillo, por ello debe existir un compromiso entre las partes por alcanzar un objetivo común y también el que existan las condiciones económicas y sociales necesarias para llevarlo a cabo. No obstante, cuando este se alcanza plenamente observamos los grandes beneficios que traen a los trabajadores y a la calidad de vida de la población en general.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

Bibliografía

DUBET, François. *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires, siglo XXI editores, 2011, 127 páginas.

LEFRANC, Georges. *El sindicalismo en el mundo*. Barcelona, Oikos-tau ediciones, 192 páginas.

MACHICADO, Jorge. *Sindicalismo y sindicato*. Universidad San Francisco Xavier, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bolivia, 2010, p. 8 y 9.

ROSENTHAL, Albert. *The Social Programs of Sweden. A search for security in a free society*. Estados Unidos, Oxford University Press, 1969, p. 45.

GOETSCHY, Janine. *The Nordic social models facing Europe*. Commission of the European Communities, 1994 pp.14-17.

Trade Unions of the World. Jonh Harper Publishing, 6ta edición, 2005, 440 páginas.

Documentos y hemerografía

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. *El desafío del cambio: Informe para el 14º Congreso Mundial de la CIOSL sobre las tareas futuras del movimiento sindical libre internacional*. CIOSL, 1988, 153 páginas.

Simms, Heery, (et.a), "Organising Unionism Comes to the UK", *Employee Relations*, Reino Unido, 2000, páginas 38-57.

"Sindicalismo de Servicios." *Programa Nacional de Formación Sindical del SNTE*. Cuaderno de Trabajo, México, 2014, p. 17.

"A healthy look at Norway". *Facts and figures about health and health services in Norway*. Statistics Norway. Noruega, 2014, 20 páginas.

The Finnish Trade Union Movement. "What every employee should know", *The Finnish Trade Union Movement*. Finlandia, pp. 1-5.

"Why you should join a Trade Union? Important information for people working in Norway". *Fellesforbundet*. Noruega, 2014, p. 2 y 3.

Internet

Banco Mundial. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>
[Consultado: Diciembre de 2014].

"Do you really want to live in Norway", *My little Norway. Discover the kingdom of the North*. <http://mylittlenorway.com/2010/04/do-you-really-want-to-live-in-norway/> [Consultado: Enero de 2015].

« Finland ». European Union. Disponible en: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/finland/index_en.htm [Consultado: Enero de 2015].

"Healthcare in Sweden", *Sweden Sverige*. Disponible en: <http://work.sweden.se/living-in-sweden/healthcare-in-sweden/> [consultado: Enero 2015].

"How Sweden created a model economy". *Sweden Sverige*. Suecia, <https://sweden.se/business/how-sweden-created-a-model-economy/>
[Consultado: Diciembre de 2014].

Join a union. SAK, Finlandia, disponible en: <http://www.sak.fi/get-involved/join-a-union> [Consultado: Enero de 2015].

Linus Rispling. *The Nordic Region in a global setting*. <http://www.nordregio.se/en/Maps--Graphs/08-Urban-and-regional-divisions/The-Nordic-region/> [Consultado: Diciembre de 2014].

"Occupational safety and health administration". *Tyosuojelu*, disponible en: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/> [Consultado: Enero de 2015].

« Pension system », *Nordic Social Insurance Portal*. Noruega, disponible en: <http://www.nordsoc.org/en/Norway/Pension/> [Consultado: Enero de 2015].

Poverty level. El Banco Mundial, disponible en: <http://databank.worldbank.org/data/views/reports/tableview.aspx> [Consultado: enero de 2015].

“Social Benefits”. *Sweden Sverige*. Disponible en: <http://work.sweden.se/living-in-sweden/social-benefits/> [Consultado: Enero de 2015]

“The Collective agreement. The importance of Collective Agreements in Sweden”. *The Swedish Trade Union Confederation*. Disponible en: http://www.lo.se/english/the_collective_agreement [Consultado: Enero de 2015].

“This is Lo”, LO. Noruega, disponible en: <http://www.lo.no/language/English/News-articles/This-is-LO/> [Consultado: enero de 2015].

Trade Unions & Employee Representation in Finland. *Expat Finland* <http://www.expat-finland.com/employment/unions.html> [Consultado: Enero de 2015].

Trade Unions. *Worker Participation in the European Union*. Disponible en: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions> [Consultado: diciembre 2014].

“Unemployment in Finland”, *Trading economics*, disponible en: <http://www.tradingeconomics.com/finland/unemployment-rate> [Consultado: Enero de 2015]

Unión Europea, Datos sobre Suecia. http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/sweden/index_es.htm [Consultado: Diciembre de 2014].

“What do trade unions do?” *University and College Union*. Reino Unido, disponible en: http://www.ucu.org.uk/media/pdf/2/d/UCU_factsheet1_unions.pdf [Consultado: Diciembre de 2014].

“Workers Rights and Unions”. *Work in Sweden*, disponible en: <http://work.sweden.se/living-in-sweden/workers-rights-and-unions/> [Consultado: diciembre 2014].

“Your pension is made up of several components”. *Pensions Myndigheten*. Disponible en: http://www.pensionsmyndigheten.se/YourPensionIsMadeUpOfSeveralComponents_en.html [Consultado: Enero de 2015].