

## SUECIA

### LA FORMACIÓN DE SALARIOS EN SUECIA YA NO ES SOSTENIBLE

---

Una industria de servicios más diversificada y especializada toma forma. Esto ha tenido implicaciones para la formación de los salarios en Suecia.

“Ya no se puede pensar sólo en una función central de formación de salarios, dijo *Eric Giertz*, profesor de economía y organización industrial en *KTH – Royal Institute of Technology*<sup>36</sup> en una entrevista con la Confederación de Empresas Suecas.<sup>37</sup>

El nuevo sector de servicios se caracteriza por lugares de trabajo pequeños y especializados, en los que una profesión y habilidad en particular a menudo caracteriza a toda la plantilla. Ello también ha llevado a una formación de salarios más diversificada, en donde las ganancias que se generan son lo que determina el salario, según *Giertz*.

Según la definición de *Giertz*, el llamado “modelo sueco” de formación salarial consiste en dos modelos diferentes que han sucedido el uno al otro:

El primero fue un modelo orientado al crecimiento y a la eficiencia, en el cual los salarios de los trabajadores estaban vinculados a su capacidad de producción. Este modelo se terminó a finales de los años sesenta.

El modelo posterior es más sostenible, y se centra mucho en la evaluación y en la participación equitativa del espacio salarial que se ha creado en la comunidad. Creció cuando la mayoría fueron empleados en empresas y organizaciones grandes con unos trabajadores que pertenecían a muchas funciones y profesiones diferentes. Entonces un limpiador de una empresa de ingeniería pertenecía a la zona de acuerdo del sindicato Metall.<sup>38</sup> Esto ha cambiado poco a poco, cuando las empresas y las organizaciones se centran en su negocio principal y subcontratan lo demás.

“Cuando las empresas y las organizaciones contratan servicios de otras empresas de servicios especializadas, como consultores calificados, empresas de mensajería, empresas de limpieza, empresas de contabilidad, empresas de seguridad, centros de llamadas y similares, aumenta la distribución de los salarios entre los distintos sectores de la economía. Algunos de los servicios caben dentro de distintos convenios colectivos y otros tendrán una formación salarial completamente afuera de los convenios colectivos”, comentó el profesor *Giertz*.

El desarrollo, que describe *Giertz*, también significa que cada vez más personas están trabajando para dar un servicio a los consumidores en un mercado local. Como los consumidores tienen necesidades similares en diferentes mercados locales, se crean cadenas, tales como cadenas de franquicias o federaciones de diversa índole, como redes de restaurantes, cadenas de tiendas, cadenas de taxi, consultas de dentistas o talleres de reparación de coches. Lo que tienen en común, es que se caracterizan por un alto grado de estandarización de conocimientos y de competencia que se aplican por los representantes locales. La ganancia de una franquicia o de un propietario de un negocio, que es parte de una federación, no se determina por la negociación colectiva, sino por el propio poder adquisitivo.

---

<sup>36</sup> KTH – Royal Institute of Technology. <https://www.kth.se/en>

<sup>37</sup> Confederation of Swedish Enterprise. 20.10.14.

[http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/lonesattning/central-lonebildning-inte-hallbart\\_601293.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/lonesattning/central-lonebildning-inte-hallbart_601293.html)

<sup>38</sup> IF Metall. [http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=international\\_1348236791925](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=international_1348236791925)

”Cada vez menos salarios se negocian a través del convenio colectivo. Las ganancias son fundamentales para el salario en la economía de servicios modernos”, señala Giertz.

Esto también conduce a una mayor dispersión de los salarios y, en caso de que los trabajadores locales no estén trabajando duro y generando ingresos para la empresa, se afectan los salarios negativamente. Esto también se aplica a los vendedores con salarios basados en comisiones.

”Lo que funciona en un lugar, a menudo funciona en otro, con adaptaciones locales. Se puede tomar una empresa de franquicia en el sector de la restauración como ejemplo. Para los que son responsables de un restaurante local, rara vez se determina el salario a través de un convenio colectivo pactado centralmente.

En cambio, el salario depende de los ingresos, en realidad, simplemente de lo bien que se ha llevado el negocio. Si el franquiciado puede tener ingresos a un nivel alto gracias a los expertos que están en la cadena, el salario se afecta”, explica el profesor Eric Giertz.

Las empresas de cadena no están solas. También hay muchas empresas pequeñas, a menudo locales e independientes, que son contratadas por organizaciones y empresas. Estas empresas también parten de la base de las ganancias, cuando negocian y establecen los salarios. Las empresas que trabajan de esta manera también tienden a ganar cuotas de mercado.

Los ramos de la industria intensivos en conocimiento, tales como consultorías, han tenido esta relación directa entre ganancias y salario algo más de tiempo. Algunas empresas también tienen este sistema para casi todos sus empleados. Se ha creado una industria competitiva, pero con una distribución más amplia de los salarios.

Sin embargo, sigue existiendo la mentalidad de la formulación central, la cual caracterizaba el segundo modelo, mencionado arriba, de muchos actores sociales. A pesar de que cada vez menos salarios se negocian de forma centralizada, muchos creen que es el camino a seguir para cambiar el salario. Aferrarse a la negociación salarial colectiva y central, cuando la realidad es diferente, resulta arriesgado, según *Giertz*.

”Pensando en términos de una base centralizada ya no es sostenible. El sustento se determina cada vez más por las ganancias, y debemos atenernos a esto”, concluye Giertz.