

SUECIA

EL PARLAMENTO SUECO RATIFICÓ EL CONVENIO 189 DE LA OIT⁴²

El Parlamento sueco (*Riksdag*) votó a favor de ratificar el Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, el día 9 de noviembre de 2018. La Confederación de Trabajadores de Suecia (LO – por sus siglas en sueco) comenta, que es un triunfo para LO y todas sus sindicatos afiliados.

Junto con otras organizaciones, La Confederación LO se ha esforzado incansablemente para que la ratificación se convierta en una realidad. Ahora que esto está sucediendo finalmente, la legislación de Suecia puede fortalecerse para aquellos que trabajan en la casa de alguien. Así, Suecia puede contribuir de manera concreta a proporcionar a los trabajadores más vulnerables del mundo condiciones de trabajo decentes y, por lo tanto, proporcionarles mejores perspectivas.

Responsabilidad internacional y desarrollo sostenible

La ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT muestra la importancia de un gobierno que asume la responsabilidad internacional y tiene como objetivo contribuir al desarrollo sostenible. Según LO, durante el tiempo en que el gobierno de derecha estuvo en el cargo hasta 2014, no se mostró ninguna intención de fortalecer los derechos de los trabajadores domésticos. El proceso de ratificación quedó estancado. La empresa sueca tenía una perspectiva nacionalista estrecha y argumentó que no había necesidad de tal ratificación en Suecia.

Los derechos de las mujeres en un sector vulnerable finalmente van a ser garantizados

Cuando el gobierno dirigido por *Stefan Löfven* asumió el cargo en 2014, comenzó a escuchar la demanda de la Confederación de Trabajadores de Suecia - LO, inició de inmediato el proceso de adopción de la Convenio. LO insistió, que la política ambiciosa de igualdad de género del gobierno y la formulación de la importante política exterior feminista componían la base para priorizar la ratificación del Convenio. Después de mucho trabajo preparatorio en el Ministerio de Empleo de Suecia, llegó a ser realidad.

Según las estimaciones de la OIT, hay 67 millones de personas en todo el mundo que realizan algún tipo de trabajo doméstico diariamente. Una de cada 25 trabajadoras del mundo es trabajadora doméstica. Las

⁴² Fuente: La Confederación de Trabajadores de Suecia (LO)

trabajadoras domésticas a menudo tienen condiciones de trabajo no reguladas con largas horas de trabajo e inseguridad sobre el pago. A menudo trabajan solas y carecen de acceso a la información necesaria. El sector se caracteriza por la arbitrariedad, la discriminación y el acoso sexual. El Convenio No. 189 de la OIT garantiza los derechos fundamentales de estas trabajadoras, como el derecho a las horas de trabajo reguladas, el derecho a un contrato de trabajo y el derecho a la información. Además, será posible que las trabajadoras domésticas denuncien a su empleador en caso de discriminación o conflicto.

La política exterior feminista ha tenido éxito

Durante su mandato reciente y regular, el gobierno sueco ratificó el Protocolo de la OIT del Convenio sobre el trabajo forzoso. Ahora, durante el período prolongado, ha ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT. Gracias a su política exterior feminista, el gobierno sueco ha logrado grandes avances en materia de derechos de las mujeres en la vida laboral de las Naciones Unidas, al haber convertido este tema en parte de la agenda para una vida laboral sostenible. El acuerdo global, una iniciativa para una globalización más justa y una economía inclusiva, fue lanzado por el Primer Ministro de Suecia, *Stefan Löfven*, y ahora es acogido por la OCDE y la OIT. Es obvio que la voluntad política es el elemento crucial. La Confederación LO, por lo tanto, espera que el próximo gobierno no reduzca el nivel de ambición, sino que continúe asumiendo la posición de liderazgo de Suecia en la lucha por los derechos humanos.

La Confederación de los Trabajadores de Suecia (LO – por sus siglas en sueco) prosigue los esfuerzos en curso para impulsar la ratificación del Convenio N° 94 de la OIT sobre contratación pública. Además, LO, junto con el movimiento sindical mundial encabezado por la CSI, insta a Suecia a respaldar un nuevo Convenio de la OIT contra la violencia y el hostigamiento en la vida laboral, cuyas negociaciones finalizarán el próximo año. El objetivo de la Convención es fortalecer aún más la protección de los trabajadores y, en particular, de las mujeres en la vida laboral. LO continuará su lucha dedicada, al ser una fuerza impulsora en estos esfuerzos.⁴³

⁴³http://www.lo.se/english/news/swedish_riksdag_adopts_ilo_convention_189_a_triumph_of_dedicated_progressive_efforts - 14.11.2018,

“EL PODER DE LA INDUSTRIA SOBRE LOS SALARIOS, UN ACTO DE FE QUE NO SE PUEDE CUESTIONAR”⁴⁴

“Lo que es mejor para la industria no es siempre lo mejor para el país. Es importante tener en mente este hecho cuando actores con gran influencia sobre los sueldos suben el tono para poder conservar su poder,” dijo el catedrático emérito de Economía Internacional e Investigador del IFN⁴⁵, *Lars Calmfors*, en el editorial firmado en el periódico *Dagens Nyheter*, el 29 de octubre de 2018.

El actual sistema implica que la industria, durante la formación salarial, negocia primero, y que el resto de los acuerdos colectivos siguen prácticamente hasta la décima los aumentos salariales de ese sector, la llamada norma.

Esta estructura puede funcionar peor en el futuro, cuando aumente la demanda de los servicios del sector público y del sector empresarial orientado al mercado interno, como consecuencia del envejecimiento poblacional. Si estos sectores desean cubrir sus necesidades de personal, los aumentos de sueldo deberán probablemente ser mayores que los que indique la industria. Ello puede exigir reformas, teniendo en mayor consideración que actualmente las condiciones externas a la industria al establecer la norma salarial, y que sea más fácil aumentar, mediante los acuerdos colectivos, los sueldos relativos en sectores que sufran de falta de mano de obra.

Para muchos, éstas pueden parecer consideraciones carentes de controversia. Pero ello no es así. Al contrario, es extraordinariamente controvertido el cuestionar la norma industrial. Cuando la organización empresarial Comercio Sueco estableció en 2007 un convenio colectivo algo más elevado que el de la industria, se desataron convulsiones dentro de la Confederación de Empresarios. La coordinación interna de LO⁴⁶ en el movimiento salarial de 2016 se resquebrajó debido a las discrepancias en torno a la norma. El Consejo Económico del Mercado Laboral, financiada por la Confederación de Empresarios, fue eliminado tras haber elaborado análisis críticos contra el establecimiento de la norma industrial.

Recientemente, el informe “El establecimiento de la norma por la industria puede, y debe, reformarse”, que escribí para el sindicato 6F –y sobre el que se basaba mi artículo anterior- ha despertado el disgusto de la industria. El informe solamente había sido público durante un par de horas cuando fue condenado por *Anders Weihe*, jefe negociador de Empresas

⁴⁴ Fuente: Dagens Nyheter.

⁴⁵ Research Institute of Industrial Economics. <https://www.ifn.se/forskare/ifn-forskare/lars-calmfors>

⁴⁶ LO = Confederación General de Trabajadores de Suecia. www.lo.se

Técnicas, porque yo "por centésima vez" repito mis "tesis acerca de que los sectores protegidos en el mercado nacional deben asumir el rol normativo en el terreno salarial". Me habría arrogado el rol de "posturero de la casa" de 6F porque mi juicio ha sido nublado por "la necesidad de recibir atención". Mis propuestas "destruirían al sector expuesto a la competencia internacional" e implicarían que Suecia "perdería su sector exportador". Acabaríamos en una "espiral letal" del mismo tipo que la eurocrisis.

Los argumentos de *Weihe* son tan exagerados que no se pueden ni siquiera tomar en serio. Pero son interesantes como ejemplo del tono existente. Hay motivos para reflexionar por qué este debate echa chispas.

Una explicación es la preocupación genuina de que cambios en el sistema de acuerdos puedan abrir las compuertas a aumentos salariales demasiado elevados, como durante los años 70 y 80. Siento respeto por esta preocupación, aunque el riesgo es mucho menor hoy porque tanto la política monetaria como la financiera son mucho más disciplinadas. Es absolutamente necesaria una norma para que las partes puedan tener un punto de partida razonable. Pero si ésta ha de tener legitimidad, en mi opinión es importante modificar el sistema, de forma que las realidades actuales estén mejor contempladas en el mismo.

Una segunda explicación es que los fuertes intereses de las partes pueden entrar en conflicto con lo que es mejor desde un punto de vista socioeconómico. Si la demanda de mano de obra aumenta más en el resto de la economía que en la industria, tanto los empresarios como los sindicatos tienen interés en menores aumentos salariales de los que serían deseables en otros sectores. También los empresarios externos a la industria tienen un interés propio en aumentos salariales pequeños. Es bien conocido en el terreno de la investigación laboral que un cártel empresarial puede aumentar sus beneficios manteniendo bajos los salarios, aunque ello implique falta de mano de obra y, por ello, una producción más baja.

Una tercera posible explicación es la existencia de ideas equivocadas. Muchas veces me he sorprendido por los primitivos razonamientos económicos que a veces se llevan a cabo en la industria. Muy a menudo se basan en que la producción para la exportación es más importante que la producción para el mercado nacional. Otra idea equivocada frecuente es que el consumo de servicios del bienestar financiados públicamente siempre implica menos beneficios que el consumo privado. Lo obvio es, por supuesto, que ambos tipos de consumo son necesarios y que el equilibrio deseado entre ellos a veces es desplazado, como ahora lo es por el cambio demográfico.

Una última explicación tiene que ver, sencillamente, con el poder. El actual establecimiento de la norma salarial otorga a un pequeño grupo de negociadores, tanto entre los empresarios como entre los sindicatos de la industria, el poder de decidir los aumentos salariales de los convenios en toda la economía. Es posible que no se desee entregar ese poder.

La pregunta de cuánto deberían aumentar los salarios en los distintos sectores de la economía es compleja. Al igual que cuánta influencia deben tener las distintas partes. Aquí existen –tal y como es debido- argumentos a favor y en contra de las distintas opiniones. Lo preocupante es la falta de voluntad por parte de la industria de llevar a cabo una discusión basada en consideraciones racionales normales. El círculo que sostiene el sistema a veces parece comportarse como un grupo de elegidos que deben defender la fe auténtica contra las “herejías” (palabras de Anders Weihe).

Mi informe intenta hacer avanzar el debate respondiendo a las objeciones de fondo contra el cambio del establecimiento de la norma salarial, y formulando alternativas concretas. Sería constructivo que los representantes de la industria desearan continuar una discusión matizada partiendo de estas premisas.