

# Lo llamamos el modelo sueco, ¡y así es como funciona!

En Suecia, las leyes y los convenios colectivos interactúan en el mercado laboral. No tenemos dos modelos de mercado laboral con leyes o convenios colectivos. Solo tenemos un modelo, y se basa en sindicatos y empleadores que negocian las condiciones que se aplican en diferentes sectores y las fijan en convenios colectivos.

## Leyes



Las leyes proporcionan un marco para el mercado laboral. Algunas leyes son dispositivas. Esto significa que las partes del mercado laboral pueden acordar condiciones diferentes a las que dicta la ley.

Hay mucho que no está regulado por las leyes. Por ejemplo, los salarios. ¿Sabías, por ejemplo, que no hay salarios mínimos legales en Suecia? En su lugar, están regulados en convenios colectivos. Tampoco hay nada en la ley que diga que debes tener un aumento salarial anual.

## Convenio colectivo



En lugar de leyes rígidas que se aplican a todo el mercado laboral, nuestro modelo se basa en sindicatos y empleadores que negocian los convenios colectivos. Proporciona flexibilidad y condiciones mejor adaptadas para cada sector. Aquí, por ejemplo, se regulan la compensación por las horas extra, por el trabajo realizado en horas laborales inconvenientes, las reducciones de la jornada laboral y los aumentos salariales.

El convenio colectivo ofrece protección contra un empeoramiento repentino de las condiciones por parte del empleador, que de otro modo podría producirse de la noche a la mañana. Cuando negociamos colectivamente y nos unimos, también podemos obtener mejores condiciones que las que podemos obtener de manera individual.

## Derecho de conflictos y deber de paz



Cuando los sindicatos y los empleadores han firmado un convenio colectivo, existe un deber de paz. Esto significa que ninguna de las partes puede tomar ninguna medida en relación con las condiciones durante la vigencia del convenio. Lo que se ha acordado y rubricado en el convenio es lo que se aplica.

Si una de las partes, por otro lado, exige convenios colectivos pero la otra parte se niega, existe un derecho constitucional a tomar medidas de conflicto. Para los sindicatos, esto significa que si los afiliados de un lugar de trabajo desean tener un convenio colectivo, se puede ir a la huelga, por ejemplo, dejando de trabajar. También existe la posibilidad de que otros sindicatos colaboren con medidas de solidaridad, como el bloqueo de las tareas laborales de una empresa que está en conflicto.

Para el empleador, se puede excluir a los empleados del trabajo sin remuneración mediante el llamado cierre patronal. También tienen la oportunidad de contar con medidas de solidaridad.

Gracias al hecho de que los sindicatos y los empleadores acuerdan conjuntamente las reglas del juego en los convenios colectivos, en Suecia disfrutamos de un mercado laboral estable y tranquilo. En comparación con otros países que dependen de la legislación, tenemos muy pocos días de huelga.

## Equilibrio de poder



El modelo sueco está cuidadosamente diseñado. Cuando dos partes acuerdan lo que se aplicará, esto crea estabilidad. Si hubiese habido más aspectos legislados por las leyes, habríamos cambiado constantemente las condiciones dependiendo de quién tuviese la mayoría en el parlamento, y tendríamos que depender de contar con partidos a favor de los trabajadores en el poder.

Pero nuestro modelo incluye también la responsabilidad. Si las partes no administran el modelo, veremos más interferencias políticas en el futuro. Especialmente de la UE. Por lo tanto, se requiere responsabilidad, pero también partes equitativas en las negociaciones sobre las condiciones.

Hay una gran responsabilidad para aquellos de nosotros que trabajamos. Si no somos muchos los que estamos unidos, tendremos una posición débil en las negociaciones. Los empleadores tienen una ventaja desde el principio, ya que son propietarios de las fábricas y tienen derecho a liderar y distribuir el trabajo. Por eso es importante que seamos muchos. Tú y tus compañeros de trabajo necesitáis que tengamos unas condiciones justas en los convenios colectivos.



**IFMETALL**