

El grupo cooperativo sueco K/F Consum y sus relaciones con los trabajadores y sus organizaciones sindicales (*)

Jan Nyström (**)

Sumario: 1. Las relaciones en el mercado de trabajo sueco: una perspectiva histórica. 2. El movimiento cooperativo y sus empleados: revisión histórica. 3. Desarrollo de la legislación laboral sueca durante la década del 70. 4. La colaboración a nivel central entre el movimiento cooperativo y las organizaciones sindicales. 5. Actividades experimentales en el campo de la democracia Industrial. 6. Perspectiva de la participación de los trabajadores en las cooperativas.

Es más fácil comprender un informe acerca de las relaciones y la cooperación con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el movimiento cooperativo de consumo de Suecia si comenzamos tratando de dar alguna perspectiva histórica acerca del desarrollo dentro del mercado de trabajo sueco en general.

Haremos mención algunos pocos datos históricos que darán una idea del desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores en Suecia durante el siglo XX. Luego, describiremos la situación en el movimiento cooperativo durante el mismo período y lo específico del punto de vista cooperativo en sus relaciones con sus empleados.

Después de este marco histórico, reseñaremos qué es lo que caracteriza nuestras relaciones presentes con los trabajadores y sus organizaciones. Para finalizar, tocaremos algunas cuestiones vinculadas al futuro de las mismas.

1. - Relaciones en el mercado de trabajo sueco - una perspectiva histórica.

Durante la última parte del siglo XIX, la sociedad sueca sufrió un rapidísimo proceso de industrialización. De ser una sociedad esencialmente campesina, Suecia se desarrolla hacia una sociedad industrial, proceso que produce cambios dramáticos en el modo y las condiciones de vida del pueblo. Los trabajadores comienzan a organizarse sindicalmente al iniciarse este proceso, y su movimiento político también crece fuertemente a comienzos del siglo XX. Este proceso tuvo, como contrapartida, esfuerzos correspondientes de los patrones para organizarse, y durante los primeros años del siglo XX se establecen los principales oponentes en el mercado de trabajo, es decir la organización sindical LO (Confederación Sueca de Sindicatos) y la SAF (Confederación Sueca de Empleadores). Estas dos organizaciones, posteriormente también con la organización de los trabajadores de "cuello blanco" (TCO: Organización Central Sueca de Trabajadores Asalariados), han jugado un rol decisivo en el desarrollo de las relaciones

(*) Informe a la reunión del Comité Central de la Alianza Cooperativa Internacional realizado en Hamburgo entre el 22 y el 24 de Octubre de 1977. Coop Document, editado por el Departamento Internacional del KF. Estocolmo, 15-10-1977. Traducido del inglés por la Redacción.

(**) Asesor en Administración del Personal en KF/ Consum.

en el mercado de trabajo sueco. Decisivo porque uno de los elementos más significativos en el desarrollo de las relaciones entre las partes en el mercado de trabajo hasta la década del 70, es la presencia limitada de una legislación que regule las mismas. En cambio, las partes -especialmente LO y SAF- adoptaron la responsabilidad de establecer en conjunto reglas para gobernar las relaciones entre empleadores y empleados, para las negociaciones y para la acción sindical. Reglas que en muchos otros países tienen su equivalente en leyes instituidas por los gobiernos.

Hasta la década del 70 existían entonces solo tres conjuntos de legisladores gubernamentales en las relaciones del mercado de trabajo sueco. La más antigua es el **Acta de Mediación en Conflictos Laborales de 1906**. Esta acta pretendía facilitar la solución de las disputas aborales mediante la designación de un así llamado mediador, puesto a disposición de las partes, cuya tarea era obtener una conciliación voluntaria de las diferencias entre las partes.

Leyes sobre convenios colectivos y corte laboral, establecidas en 1928. Un punto esencial en esta legislación era las reglas incluidas en la así llamada obligación de mantener la paz, por la cual las partes no podían acudir una acción ofensiva durante el período en que un convenio colectivo era válido. Los conflictos sobre un acuerdo preexistente debían acatar sus decisiones.

La tercera acta fue la de los **derechos de asociación y negociación**, de 1936, que establecía el derecho a pertenecer a una organización y estipulaba la obligación de las partes de abrir negociaciones si una de ellas lo requería.

Esta legislación, sin embargo, significó menos en las relaciones entre empleadores y empleados que las reglas en forma de práctica usual o acuerdos formales entre las partes. El así llamado "Acuerdo básico" entre la LO y la SAF alcanza en 1938 tiene una significación relevante en ese contexto. Entre otras cosas, este acuerdo establece cómo los así llamados conflictos anticomunitarios debían ser resueltos mediante el establecimiento de un cuerpo coordinador especial entre las partes, **Arbetsmarknadsnamnen**, el buró del mercado de trabajo. Pero el acuerdo también contenía normas detalladas sobre cómo actuar en conflictos locales, el procedimiento de negociación al que las partes acuerdan someterse. Esto implicaba la obligación de salvaguardar la paz aun en conflictos menores aparte de las negociaciones colectivas centrales, y este acuerdo se considera que tuvo una gran significación en el desarrollo calmo que caracterizó el mercado laboral sueco después de la Segunda Guerra Mundial. A pesar de que siempre han existido y existen conflictos de opinión entre empleadores y empleados, el desarrollo en Suecia se ha caracterizado por el esfuerzo en tomar soluciones de compromiso, en parte debido a la existencia de fuertes organizaciones tanto sindicales como patronales.

A ello contribuyó naturalmente el desarrollo favorable de la productividad en Suecia durante la mayor parte del siglo XX. El Acuerdo Básico de 1938 ha sido continuado por varios así llamados acuerdos de consulta conjunta durante las décadas del 40 y del 50, incluyendo acuerdos sobre seguridad y protección laboral, consejos industriales y estudios sobre tiempo y movimiento.

Dentro de este marco del desarrollo general de las relaciones dentro del mercado laboral sueco, describiremos ahora la situación del movimiento cooperativo de consumo durante el mismo período.

2. - El movimiento cooperativo y sus empleados. Una revisión histórica.

El movimiento cooperativo de consumo sueco nace durante el siglo el siglo XIX, y tiene sus bases en las áreas rurales, consistiendo en muchas pequeñas sociedades donde los numerosos representantes electos toman a su cargo la mayoría de las tareas, que posteriormente son ejecutadas por empleados.

En sus comienzos, el movimiento cooperativo no fue visto como un empleador. No es hasta 1899, cuando el movimiento cooperativo de consumidores funda una organización central, KF, la Swedish Cooperative Union & Wholesale Society, que comienzan las discusiones sobre el tema y las responsabilidades del movimiento cooperativo como empleador. El sentimiento generalizado era que el cooperativismo, siendo tanto un movimiento económico como social-popular y teniendo también fuertes lazos de pertenencia en el movimiento obrero, debe tratar de actuar como un empleador “modelo”. También se consideraba natural que, debido a la naturaleza del movimiento y su vinculación con la clase obrera, el cooperativismo de consumo no debería sufrir huelgas u otras acciones ofensivas por parte de los empleados.

El deseo de actuar como un empleador modelo no fue sólo una simple frase. La dirección del KF tomó una primera iniciativa entre los años 1906 y 1907 introduciendo la jornada de 8 horas y dos semanas de vacaciones para los empleados. Esto deberá compararse con el hecho de que las demandas del movimiento obrero sobre una jornada máxima de 8 horas no fueron aprobadas por la legislación hasta 1919, es decir, 12 años después. Las vacaciones de dos semanas no fueron realidad para la mayor parte de los trabajadores suecos hasta 1939, cuando la ley de 12 días de vacaciones adoptada en 1938 entró en vigencia. En otros problemas sociales el cooperativismo tomó medidas que no fueron generalmente aplicadas en el resto del mercado de trabajo sueco hasta mucho después. Ellas incluyen beneficios por enfermedad y esfuerzos para resolver cuestiones de pensión laboral. En relación con los salarios, las empresas cooperativas se encontraban a la cabeza y en promedio, pagaban sueldos más altos que las empresas privadas correspondientes.

Las relaciones entre el movimiento cooperativo de consumo y el sindical, sin embargo no se vio libre de conflictos y controversias. Los sindicatos sostenían que el cooperativismo debería dar el ejemplo en las mejoras salariales y que esto contribuiría a incrementar el estándar de vida de los asalariados. Muchos cooperativistas veían estas demandas como un freno al desarrollo y poder del movimiento. Las cooperativas no se vieron libres de conflictos y acciones huelguísticas, a pesar de que no sufrieron tanto en este aspecto como los empleadores privados. Tanto dentro del movimiento cooperativo como en los sindicatos, existen expresiones tempranas de un deseo de prevenir conflictos abiertos en el mercado de trabajo cooperativo. A tal fin se estableció en 1926 una comisión de conciliación cooperativo-sindical, para tratar todos aquellos problemas que no pudieran resolverse por la negociación directa entre partes. En 1926 también fue designado un consultor en acuerdos en la tarea de dar a las cooperativas de consumo consejo e información en cuestiones de conciliación y -si fuera necesario- participar directamente en el proceso de negociación.

El cooperativismo no integraba ninguna organización de empleadores, pero en la década del 30 el movimiento había crecido y era tan significativo como empleador, que serias discusiones se realizaban para establecer el proyecto y las condiciones para formar una organización cooperativa especial de negociación. Después de varios años de prepara-

ción, en 1943 se formó la Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO-Asociación Cooperativa de Empleadores). Como el cuerpo central del movimiento cooperativo, la KFO era responsable en la coordinación de la política y acuerdos salariales, pero actuando como el partido empleador frente a los sindicatos. La nueva organización negociadora tuvo un gran éxito y durante su primer año, alrededor de 400 cooperativas se hicieron miembros de ella. El Instituto Financiero de Pensiones Cooperativo (Kooperationens Pensionsanstalt) se inicia en la misma época, con la tarea de administrar los fondos para pensiones de los trabajadores.

La declaración de principios y el acuerdo básico suscrito en 1946 entre LO y KF cobró gran significación para las relaciones entre los movimientos cooperativos de consumo y sindical, y fueron en gran parte usados como una guía para la actividad del KFO. Se acordó que el movimiento sindical no presentaría demandas que obstaculizarían al movimiento cooperativo por ser superiores a lo que los sindicatos negociaran en campos comparables del sector privado. Al mismo tiempo, las cooperativas no pueden ofrecer a sus empleados peores condiciones de trabajo que otras empresas que operan racionalmente. Se estableció:” que es de interés del movimiento sindical que la empresa de forma cooperativa no sea trabada en su desarrollo hacia una mayor extensión y significación en competencia en iguales términos con otras formas de empresas”.

El desarrollo en las décadas del 50 y el 60 de las relaciones entre los empleadores y el movimiento cooperativo de consumo ha seguido generalmente los mismos patrones que el mercado laboral sueco como un todo.

El período se caracteriza por una paz industrial más o menos ininterrumpida y por el desarrollo de la legislación gubernamental para el bienestar que, ligadas con la estrecha competencia y un clima de negocios favorables, llevan a una nivelación de las ventajas preexistentes entre los empleados de las cooperativas y los del sector privado.

3. - El desarrollo de la legislación laboral sueca en la década del 70.

En las décadas del 50 y 60 tanto empleadores como asalariados se concentraron fundamentalmente en la obtención de un crecimiento económico tan grande como fuera posible. Las actividades sindicales estaban destinadas esencialmente a mejorar las condiciones económicas de trabajo. A fines de la década del 60 pueden discernirse nuevas tendencias; los problemas de la influencia de los trabajadores en las actividades de las compañías, es decir, la de democracia industrial, fueron tema de intensos debates. Entraron en la discusión conceptos tales como la autorealización y la calidad de vida y aun, la paz industrial, que caracterizó por muchos años el mercado de trabajo sueco, fue cuestionada. Los peligros en la salud y el medio ambiente de trabajo fueron aspectos candentes en la discusión y se transformaron en objetos de numerosas encuestas e investigaciones.

Estas reivindicaciones sindicales, nuevas en muchos sentidos, llamando a la acción y a los cambios con relación a las oportunidades de los trabajadores en ejercer influencia en los procedimientos de decisión de las compañías no fueron inicialmente entendidas. Los sindicatos tuvieron dificultades en ser comprendidos en las negociaciones directas y con los empleadores y en gran parte se volcaron hacia las autoridades gubernamentales con el objeto de satisfacer sus demandas por la vía de la legislación. En gran parte, las demandas sindicales fueron tomadas en cuenta por esta última. En este contexto, debe decirse que desde el aspecto político-partidista hubo considerable unidad en el parlamen-

to sueco acerca de las reformas en la legislación laboral. Este proceso también encuentra paralelo en la legislación de otros países europeos y no es un fenómeno, Sueco.

En la década del 70, numerosas leyes se sancionan para abarcar los cambios en las relaciones entre empleadores y empleados, para todo el conjunto del mercado de trabajo, tanto en empresas cooperativas, públicas o privadas.

- Las demandas sobre el medio ambiente de trabajo han sido más profundas, tanto en la legislación como en los acuerdos generales.
- El acta sobre seguridad en el empleo ha restringido los derechos de los empleadores en cuanto a resolver por sí solos el empleo y el despido.
- La ley sobre el status de los dirigentes sindicales locales les da más oportunidades de realizar labor sindical a expensas de la patronal.
- La ley de representación en los consejos para los empleados les ha dado el derecho de elegir dos miembros ordinarios en las compañías y sociedades económicas.
- El acta de la regulación conjunta de la vida laboral adoptada por el Parlamento en 1976 ha dado a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales mayor oportunidad en la decisión e influencia en la vida del trabajo. El antiguo derecho de los patrones de dirigir y distribuir el trabajo ha sido reemplazado por el derecho de las organizaciones sindicales de realizar acuerdos colectivos de codeterminación tanto en asunto de dirección del trabajo como de manejo de la compañía. Este acta representa la reforma más aguda en la legislación laboral, y es aun muy temprano para analizar sus efectos en las relaciones entre empleador y empleado.

Algunos puntos esenciales en esta nueva acta sobre la regulación conjunta de la vida del trabajo pueden ser resumidos así:

- El derecho del empleado a la negociación se amplía significativamente, abarcando todos los temas vinculados a las actividades de la empresa y las condiciones de trabajo. Esto también se aplica a asuntos decididos por los consejos de las cooperativas de consumo sobre la base de las propuestas hechas por los ejecutivos de la sociedad, el establecimiento da nuevos gastos, combinaciones o fusiones, cambios básicos en la organización, etc. En muchos de estos problemas, la nueva llamada “obligación de negociación primaria” con las organizaciones sindicales locales; es decir, que la sociedad es obligada a tomar iniciativa en las negociaciones y debe posponer cualquier acción hasta que las mismas hayan concluido.
- Se ha extendido el derecho a la información de los trabajadores. El empleador es obligado a proveer la información requerida por los empleados y sus organizaciones sindicales para proteger los intereses de sus miembros.
- La así llamada “prerrogativa de interpretación”, ha sido transferida a las organizaciones sindicales de los trabajadores. Esto significa que si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre la interpretación de un convenio precedente, la opinión del sindicato es válida hasta que la disputa sea resuelta por un órgano superior. Los arreglos salariales se exceptúan de esta regla, y en este caso la interpretación del empleador prevalece hasta que se tome la decisión definitiva.

En resumen, la década del 70 puede considerarse como la que deja gobernar en gran medida por la legislación las relaciones en el mercado de trabajo sueco. Este proceso ha afectado también naturalmente al movimiento cooperativo de consumo.

4. La Colaboración a Nivel Central entre el Movimiento Cooperativo y las Organizaciones Sindicales.

Desde hace muchos años, el movimiento cooperativo de consumo sueco tiene órganos centrales de coordinación entre los sindicatos y nuestra organización de negociación, es decir, la organización de los empleadores. En estos órganos de coordinación trabajan constantemente acerca de problemas de democracia industrial, medio ambiente laboral y seguridad y protección de trabajo. Estas tareas realizan aparte de las negociaciones tradicionales sobre salarios y condiciones generales del empleo.

El órgano principal es el Consejo Central de la KFO y los Sindicatos, una institución conjunta de la KFO y sus integrantes y los sindicatos con las que las cooperativas establecen acuerdos conjuntos de consulta. Las tareas del Consejo Central son: buscar progresos en el campo de las consultas, actuar para que éstas sean más eficaces entre los ejecutivos de las cooperativas y sus empleados, por promover el trabajo de órganos consultivos locales, seguir el desarrollo de la política del organismo, actuando por una mayor eficiencia en la información interna entre las diferentes empresas y promoviendo actividades en el campo del medio ambiente laboral.

En nuestra labor el Consejo Central y en los comités de trabajos formados, prestamos especial atención a los problemas del medio de trabajo y el desarrollo de la democracia industrial. Para ejecutar esas tareas se han formados dos subcomités:

- **El Consejo de Medio Ambiente de Trabajo del Movimiento Cooperativo**, cuyas funciones son: seguir y promover avances en el campo del medio ambiente laboral y trabajar por el mejoramiento del servicio de higiene industrial.
- **El Partido de los Trabajadores para Extender la Democracia Industrial dentro del Movimiento Cooperativo de Consumo**, cuya función es seguir y promover actividades experimentales que inspiren e implementen la democracia industrial.

Estos dos subcomités están integrados también por representantes de los empleadores cooperativos y de los sindicatos centrales.

5. Actividades Experimentales en el campo de la democracia industrial.

Durante la década del 70, en el movimiento cooperativo de consumo sueco se ha seguido un proceso en la democracia industrial a través de los órganos centrales de consulta y también tomando la iniciativa en actividades experimentales con el objeto de probar nuevas formas con el fin de extender la influencia de los trabajadores en la práctica. Una de estas iniciativas experimentales es la participación de los empleados en los órganos administrativos de ejecución. Aun antes de que la legislación acerca de la representación en los consejos de los trabajadores tuviera vigencia en 1973, se realizaron experimentos con representantes laborales en los órganos ejecutivos en una unión de las empresas industriales cooperativas. La experiencia obtenida de esta actividad, pudo ser utilizada cuando posteriormente se aplicó la ley de representación en los consejos dentro del movimiento cooperativo de consumo.

Otro tipo de actividad experimental que atrajo gran interés en Suecia fue iniciado en 1972 en una de nuestras empresas industriales, donde las organizaciones sindicales designaron un consultor financiero, también conocido como el “auditor de los trabajado-

res". La tarea del consultor era asistir a los trabajadores en la evaluación de la situación económica de la empresa, su presupuesto y sus planes futuros. Esta actividad, que en conjunto fue una experiencia favorable, proveyó una base para la discusión al establecerse el acuerdo central entre las partes para extender la información económica a los trabajadores en el mercado privado de trabajo hace unos dos años atrás.

En este contexto, se debe mencionar que, en colaboración con las organizaciones sindicales, se establecieron líneas directrices para la política del movimiento cooperativo en 1974. Dichas líneas fueron y son una base para el trabajo local en varias unidades cooperativas de consumo. Problemas de dirección y su ejecución han también atraído la atención de los sindicatos, en relación a desarrollar la influencia de los trabajadores en la actividad de la empresa.

De paso, podemos decir que, aunque no se la puede denominar actividad experimental, en muchas de las unidades cooperativas más grandes, como así también en el comercio y la industria privados, hay representantes sindicales que destinan todo o parte de su tiempo a la actividad sindical. Las empresas cooperativas pagan sus sueldos y les garantizan la misma seguridad en el empleo que a los otros trabajadores.

6. Perspectivas de la participación de los trabajadores en las cooperativas.

En este relato, hemos cubierto el marco histórico del desarrollo de las relaciones entre los trabajadores y el movimiento cooperativo de consumo, y también hemos descrito brevemente sus tendencias actuales. Queremos también señalar como vemos el futuro de las mismas y los problemas a resolver, en el marco de la situación actual.

La década del 70 ha implicado algo así como una apertura para los problemas de la democracia industrial en Suecia.

Un trabajo de reforma profunda en el campo del derecho laboral ha dado a los sindicatos las posibilidades de una amplia y considerable influencia en las operaciones, lo se aplica también al sector de cooperativa de consumo.

En la cooperativa, con nuestro punto de partida democrático, es importante que las demandas sindicales de coparticipación de los trabajadores no entren en conflicto con los principios básicos del cooperativismo, de la participación de sus integrantes y de sus derechos y obligaciones de decidir acerca de las tareas y objetivos de la actividad cooperativa. La nueva legislación sobre codeterminación de los trabajadores ha tenido esto en cuenta y ha señalado que las actividades de naturaleza cooperativa deben ser exceptuadas de la esfera de aplicación de la ley en lo que respecta a los **finés y objetivos de la actividad**. Los intereses de los trabajadores deben ocupar aquí un lugar secundario sobre los intereses democráticos de los miembros de las cooperativas.

A pesar de que los sindicatos no cuestionen el papel de los socios en el proceso de decisión de las empresas cooperativas, esto no significa que acepten restricciones mayores en la codeterminación de los trabajadores dentro del movimiento cooperativo de consumo. Se espera más de la aplicación en la práctica diaria de la influencia de los trabajadores en las empresas cooperativas. No podemos deducir que nuestra situación sea más simple en relación a las demandas de codeterminación para los trabajadores dentro del sector privado de la industria y el comercio sueco. Para nosotros, es importante desarrollar y

ampliar tanto nuestra democracia como las oportunidades de una real codeterminación de nuestros trabajadores. Las relaciones con ellos deben orientarse a facilitar la colaboración en varios asuntos decisivos entre los socios de la cooperativa y los representantes de los trabajadores. Por último, sería desafortunado en el desarrollo de la democracia industrial el que se produzca un conflicto entre la democracia cooperativa y la democracia en la industria. Esto no ayuda ni a nuestros intereses ni a los de los trabajadores.

Como se ha señalado antes, en la breve descripción de la nueva ley de regulación conjunta de la vida laboral que entró en vigencia este año, es todavía muy pronto para establecer conclusiones muy definidas acerca de los requerimientos que esta legislación establecerá en nuestra organización y procedimientos de decisión. En perspectiva, sin embargo, es realista anticipar que las demandas de mayor coparticipación llevarán a una descentralización de la toma de decisiones a una estructura de organización más flexible; aquella que haga posible a los trabajadores tanto locamente como en sus grupos de labor influir en cómo se esboza y se planifica el trabajo. El desarrollo en esta dirección llevará probablemente a una reducción en el número de los niveles de organización, al mismo tiempo incrementará la necesidad de claras y explícitas definiciones de los fines y objetivos de nuestra actividad. Esta última tarea debe ser resuelta en el marco de nuestra organización democrática, donde los miembros de la cooperativa deben tener una influencia decisiva. La formulación de los fines y objetivos de la actividad es la tarea primordial de los miembros - propietarios. La realización de dichos fines es, en pocas palabras, la tarea de los trabajadores y es en dicha tarea donde debe realizarse su codeterminación. Tal desarrollo puede posiblemente ser visto como un obstáculo en la democracia cooperativa o como una limitación de la influencia de sus integrantes a favor de los trabajadores. Por otra parte se puede sostener, en cambio, que una codeterminación más desarrollada de nuestros empleados en las tiendas y secciones puede incrementar la participación de los socios en las actividades cooperativas. Las oportunidades de toma de decisión de los empleados de las tiendas dentro de límites específicos puede estimular los contactos entre los socios consumidores y los trabajadores.

A lo largo del desarrollo del movimiento cooperativo de consumo en Suecia, nuestras relaciones con el movimiento sindical y los trabajadores se caracterizaron por un a comunidad de intereses y por el deseo de adquirir soluciones de compromiso en esferas donde ambas partes tuvieran puntos de vista iniciales diferentes o intereses distintos que salvaguardar. En el proceso, con el incremento de la participación de los trabajadores hemos mantenido los principios básicos del cooperativismo de su democracia interna. Estamos convencidos que encontraremos comprensión en nuestra colaboración futura con los trabajadores y sus organizaciones sindicales.