



## SUECIA<sup>193</sup>

### Sindicatos en el Sector Educativo

- Läraryrket** **Swedish Teachers' Union** - Docentes y directores, desde la enseñanza primaria hasta la enseñanza superior tanto en el sector público como en el sector privado, afiliado a la Swedish Confederation for Professional Employees (TCO)  
Membresía 230.000 (82% mujeres).
- LR** **Lärarnas Riksförbund** - National Union of Teachers in Sweden; Docentes y orientadores acreditados contratados en la enseñanza preescolar, primaria, secundaria y para adultos tanto en el sector público como privado, afiliado a la Swedish Confederation of Professional Associations (SACO)  
Membresía 87.000 (70% mujeres)<sup>194</sup>
- SULF** **Swedish Association of University Teachers** (Sveriges Universitetsläraryrket) - Docentes de universidad, investigadores y candidatos doctorales dentro del sector público.  
Membresía 20.000 (48% mujeres)<sup>195</sup>
- Skolledarförbundet** **Swedish Association of School Principals and Directors of Education** - Directores, asistentes de dirección y otras personas con puestos directivos dentro del sistema educativo tanto en el sector público como privado.  
Membresía 7000 (54% mujeres)<sup>196</sup>

### Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1949
- C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1950
- C.100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1962
- C.111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1962
- C.144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1977
- C.151 Relaciones de Trabajo (Servicio Público) (1978) ratificado en 1979
- C.154 Negociación Colectiva (1981) ratificado en 1982

<sup>193</sup> Mi más sincero agradecimiento por el informe escrito y las contribuciones adicionales de Jörgen Lindholm, Secretario de Relaciones Internacionales de Lärarförbundet.

<sup>194</sup> de acuerdo con las últimas cifras a 31 de diciembre de 2012 <http://www.saco.se/Nyheter--debatt/Aktuellt-fran-Saco/Pressmeddelanden/saco-fortsatter-att-vaxa/> y <http://www.saco.se/Global/Dokument/Forskning%20och%20Kunskap/Statistik/Medlemsstatistik%202011-12-31.pdf>

<sup>195</sup> Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos: Sector de la Educación -Suecia SE 001019Q, Matts Kullander, Elinor Hågebrink 21.04.2011 EIRO

<sup>196</sup> ver referencias en la nota 1.

## Sistema Educativo

La Ley de Educación de 2011<sup>197</sup>, que es una consolidación de leyes anteriores, establece la educación obligatoria gratuita desde los 7 hasta los 16 años y determina las responsabilidades de los municipios y los consejos de los condados, así como el marco para el plan de estudios nacional, las horas lectivas, la duración de cada curso académico y las cualificaciones necesarias para ser nombrado docente. Los docentes no pueden obtener el estatuto permanente si no disponen de un título de formación docente. El municipio es responsable de proporcionar educación dentro de su marco de acción. Las escuelas independientes o libres se introdujeron como parte de las reformas educativas de 1992 y deben seguir el plan de estudios nacional. En 2010, alrededor del 10% de las escuelas eran independientes o privadas.<sup>198</sup>

La asignación del gobierno central para la educación primaria y secundaria es de menos del 50% del presupuesto educativo municipal, el resto se recauda a partir de impuestos municipales. Antes de 1995, los fondos se destinaban específicamente a la educación y estaban vinculados al número de horas lectivas y los contratos educativos requeridos en cada escuela. Actualmente, este sistema se ha sustituido de modo que los municipios reciben una asignación general y las autoridades locales deciden el presupuesto para las escuelas, que generalmente asciende a alrededor de un 42% de su presupuesto total.<sup>199</sup> En algunos casos, la distribución del presupuesto educativo municipal se debate con los sindicatos.

Se estima que el sector de la educación cuenta con unos 450.000 empleados.<sup>200</sup>

## Libertad Sindical

El modelo nórdico de relaciones laborales está caracterizado por el importante papel otorgado a la negociación colectiva nacional, y existe una alta densidad sindical y un alto número de miembros de organizaciones de empleadores. Sin embargo, desde 2006, el descenso en la membresía sindical se ha acelerado tanto en el sector público como privado como consecuencia de la eliminación de la exención fiscal sobre las cuotas sindicales y debido a que los seguros de desempleo, dirigidos por los sindicatos, son ahora mucho más caros. Para 2008, los índices de densidad sindical habían bajado al 72% y sólo el 52% de los trabajadores jóvenes (16-24 años) estaban afiliados a un sindicato<sup>201</sup>.

La Constitución reconoce el derecho a la libertad sindical. La Ley sobre la Cogestión en el Lugar de Trabajo de 1976 es el principal instrumento para establecer el sistema de relaciones laborales en Suecia y proporciona un derecho positivo a la libertad sindical. Sus disposiciones cubren tanto a los empleados del sector público como privado. Los

---

<sup>197</sup> <http://www.government.se/content/1/c6/02/15/38/1532b277.pdf> último acceso el 20.01.2013

<sup>198</sup> Datos sobre Suecia: Educación; Instituto Sueco p. 4 [www.sweden.se](http://www.sweden.se) último acceso el 1.02.2013.

<sup>199</sup> [http://www.skl.se/kommuner\\_och\\_landsting/om\\_kommuner/kostnader\\_och\\_intakter](http://www.skl.se/kommuner_och_landsting/om_kommuner/kostnader_och_intakter) (A+B+C+D)

<sup>200</sup> *Idem* EIRO, *Estudio de Representatividad*, p.1

<sup>201</sup> EIRO On-Line «Trade Unions take action to counter membership decline» (Los sindicatos actúan para contrarrestar el declive de la membresía), Paul Anderson y Thomas Brunk, SE0806029, 09-07-2008.



trabajadores pueden formar y afiliarse al sindicato de su elección, sin la autorización previa ni requisitos excesivos. La ley permite a los sindicatos llevar a cabo sus actividades sin interferencias. No existe ningún requisito de registro ni una membresía mínima. No existen barreras legales que impidan a los trabajadores, incluidos los extranjeros, afiliarse a un sindicato.

El sistema de relaciones laborales es en su mayor parte autoregulator y no existe ninguna agencia estatal que trate con cuestiones como el reconocimiento de los sindicatos, la certificación de agentes negociadores o la certificación de las elecciones sindicales.

“Está prohibido infringir el derecho de asociación. Se considerará que ha tenido lugar una violación del derecho de asociación cuando un empleador o empleado, o el representante de alguno de ellos, adopte alguna acción que vaya en detrimento del ejercicio del derecho de asociación de la otra parte o cuando un empleador o empleado, o el representante de alguno de ellos, adopte una acción con el objeto de inducir a esa parte a no ejercer su derecho de asociación. Asimismo, se considerará que tal violación ha ocurrido a pesar de que la acción se adoptase con vistas a satisfacer una obligación con respecto de una tercera parte”. (Sección 8).

Los docentes del sector público también se incluyen en los términos de la Ley de Empleo Público de 1994, que es una consolidación de leyes anteriores. La ley es de aplicación general y concierne las cualificaciones necesarias para ser candidato a la contratación, la ocupación fuera de las horas de trabajo, la terminación de contratos, los procedimientos disciplinarios, los conflictos laborales, los exámenes médicos y cuestiones relacionadas. Los empleados del sector público tienen derecho de huelga, a condición de que se garantice la sanidad y la seguridad pública.

La Ley de Protección del Trabajo de 1982 también es de aplicación general y cubre tanto a los empleados públicos como privados. Regula el empleo y la terminación de contratos y protege a los empleados del despido injustificado.

Existe una ley marco en materia de sanidad laboral y otra en materia de horas de trabajo (la Ley relativa al Entorno Laboral de 1977 y la Ley relativa a las Horas de Trabajo de 1982), y la Autoridad sobre el Entorno Laboral sueca es responsable de supervisar su aplicación. Esta legislación marco está reflejada en los convenios colectivos sectoriales.

El sistema de pensiones nacional establece una pensión básica para todos los trabajadores y en cada sector se define mediante convenio colectivo una pensión adicional.

### **Negociación Colectiva**

La Ley sobre la Cogestión también otorga a los sindicatos el derecho de negociar con los empleadores. A su vez, los empleadores tienen la obligación de establecer convenios colectivos. Por tanto, la negociación colectiva en Suecia es una tradición sólida y bien

desarrollada. El índice de cobertura de los convenios colectivos para todos los sectores era del 98% en 2008.<sup>202</sup>

Por otro lado, los convenios de negociación colectiva también incluyen el derecho de cogestión para los empleados en torno a cuestiones relacionadas con la firma y la terminación de contratos de empleo, la gestión y la distribución de trabajo y la operación de las actividades en general. (Sección 32).

La negociación colectiva se lleva a cabo en tres niveles: nacional, sectorial o por rama de actividad y local. En el caso de la educación, a nivel municipal o con la escuela independiente. A nivel nacional, el marco, que tiene su origen en los años 30, define los papeles de las partes. También existen acuerdos intersectoriales sobre las pensiones y otros seguros colectivos, y un fondo de transición laboral en el que se introduce un porcentaje del salario para ayudar a los trabajadores despedidos.

Los acuerdos sectoriales definen los niveles medios de salario mínimo y las disposiciones generales sobre las horas de trabajo como el marco para las normas de procedimiento para el diálogo a nivel local municipal. En el sector público, Lärarförbundet y Lärarnas Riksförbund negocian conjuntamente en un consejo de cooperación especial llamado Consejo de Negociación Docente (*Lärarnas Samverkansråd*), con la organización de empleadores más importante, la Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR). La SALAR representa a 290 municipios, 18 consejos de condado y 2 regiones. En esta cooperación, los sindicatos han acordado no contratar a los miembros del otro, un hecho que elimina cierto nivel de competencia, ya que sindicaron a algunos de los mismos miembros. La cobertura de los convenios de negociación colectiva en el sector público, concretamente en la educación, es del 100%.

En el sector educativo de la escuela independiente o "escuela libre", los convenios colectivos cubren alrededor del 85% de los empleadores.<sup>203</sup> Existe un convenio colectivo nacional con cada asociación nacional de empleadores, y hay entre 10 y 15 asociaciones de empleadores con intereses en las escuelas libres. Es tarea de la oficina de la sección sindical identificar a los empleadores privados y captar miembros. Se estima que hay 3000 convenios colectivos con las escuelas libres.

Durante los años 80 y 90, hubo un proceso gradual de descentralización gubernamental y en 1995 se dio un importante paso con la "municipalización" del sistema escolar para darle más autonomía a las autoridades locales y las escuelas. Se introdujo un sistema de gestión basado en objetivos y se exigió a las escuelas y las autoridades locales que preparasen declaraciones de calidad con las que después se evaluaría su rendimiento. Los sindicatos

---

<sup>202</sup> EIRO Perfil de Relaciones Laborales: Suecia, julio de 2009

<sup>203</sup> EIRO: Estudio de Representatividad de los Socios Sociales Europeos: Sector Educativo - Suecia SE 1001019Q 21.04.2011 Matts Kullander y Elinor Hågebrink.



publicaron una declaración conjunta que apoyaba esta transición y destacaba su papel como socios en el fomento del desarrollo escolar.<sup>204</sup>

Asimismo, se descentralizó el sistema de fijación de salarios y horas de trabajo. En lugar de una escala salarial nacional acordada a nivel central, con una progresión fija, se introdujo un sistema de salario individualizado. Por tanto, los convenios colectivos iniciados en 2000-2005 establecen los niveles de salario mínimo para docentes que empiezan su carrera profesional, y un mínimo acordado tras 5 años de empleo. El sistema de horas de trabajo se dividió en un tiempo regulado cuando el docente estaba en la escuela, y un tiempo no regulado para dar un enfoque más flexible al aprendizaje de los alumnos.

A nivel local, las negociaciones sobre los salarios individualizados se suelen llevar a cabo en dos fases. Primero, se inicia un diálogo entre el director de la escuela y el docente, basado en una revisión del rendimiento, y el director de la escuela presenta una propuesta de salario. El docente puede consultar al sindicato. El papel del sindicato en este caso es garantizar que la revisión salarial se lleva a cabo de forma justa y sobre la base de los criterios acordados. La segunda fase consiste en las negociaciones entre el municipio local y los sindicatos locales en torno al porcentaje de presupuesto municipal a asignar a los salarios docentes y cómo debería distribuirse entre las escuelas y los trabajadores. El porcentaje del presupuesto municipal asignado a los salarios docentes es aproximadamente el 22%.<sup>205</sup>

Se esperaba que estas reformas condujeran a unos diferenciales salariales más altos en la profesión docente, pero en realidad ocurrió el contrario. Dada la falta de docentes cualificados, los municipios se vieron obligados a elevar los salarios de los docentes que iniciaban su carrera profesional y reducir los incrementos salariales de los docentes con experiencia. De este modo, los diferenciales salariales permanecen relativamente bajos y no reflejan los logros individuales de los docentes. Los docentes y los sindicatos esperaban que el sistema de determinación de salarios individualizado condujera a un deslizamiento salarial al alza y a un incremento colectivo más allá de lo acordado anteriormente a nivel central.

Si bien la extensión de salarios no ha evolucionado del modo esperado, los docentes aprecian el sistema porque ofrece una oportunidad regular para el diálogo entre el docente y el director de la escuela. Un estudio llevado a cabo para Lärarförbundet en 2004, concluyó que el 60% apoyaba las reformas.<sup>206</sup>

### La Negociación Colectiva desde la Crisis Financiera

Suecia sufrió una dura crisis bancaria e inmobiliaria a principios de los 90, cuando el país sufrió un gran déficit presupuestario, una recesión económica y un alto índice de

---

<sup>204</sup> *Reformas de la Política Docente en Suecia: The Case of Individualised Pay, Annelie Strath, Ministra de Educación y Ciencia sueca, diciembre de 2004, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, UNESCO, París, diciembre de 2004.*

<sup>205</sup> *Cálculos proporcionados por Jörgen Lindholm.*

<sup>206</sup> *Hur ska lönen; sättasen attitydundersökning bland lärare, augusti 2004, Lärarförbundet, Estocolmo.*

desempleo. Desde entonces, Suecia ha reformado su sistema bancario y ha logrado un superávit presupuestario, de modo que le fue más fácil enfrentarse a la crisis financiera de 2008 que a otros países europeos. También se benefició de estar fuera de la zona euro. En la segunda mitad de 2009, la economía volvió a mostrar un crecimiento inducido por la exportación, y el alto índice de desempleo de 2009, que llegó al 8,6%, bajó al 7,4% en diciembre de 2012. Por tanto, la crisis financiera no ha tenido un impacto importante en la educación aparte del año 2009.

En parte, como consecuencia de la crisis financiera y económica, pero principalmente debido a factores demográficos y al decreciente número de alumnos, dos tercios de los municipios redujeron su inversión en educación en 2009 y hubo recortes que ascendieron a mil millones de coronas, o 140 millones de dólares. 1500 docentes fueron despedidos.<sup>207</sup>

En la conferencia de afiliadas de la IE de la OCDE de marzo de 2010, Eva-Lis Sirén, Presidenta de Lärarförbundet destacó la necesidad de expresar un mensaje sencillo, a través de métodos sencillos con el lema de campaña “Don’t let the children pay for the crisis!” (¡No dejemos que los niños paguen la crisis!). Este lema hizo que numerosos grupos y defensores centrasen su atención en la necesidad de financiación y recursos. El sindicato trabajó con otras ONG y corporaciones para sensibilizar sobre los problemas de la educación durante la época de crisis. El sindicato se apoyó en la movilización de diferentes estratos sociales para respaldar que una inversión continua en educación es la vía de salida de la crisis – “¡Todo empieza con un buen profesor!”.

La profesión docente ha perdido su estatus y los cursos de formación docente apenas llegan a llenarse. Los salarios docentes en Suecia se han incrementado más lentamente que en otras profesiones comparables<sup>208</sup> y se encuentran por debajo de la media de la OCDE. Las únicas excepciones se dan en casos en los que ha habido una gran falta de docentes, como en el caso de los docentes de educación de la primera infancia en Estocolmo, donde los incrementos fueron sustanciales.

En mayo de 2010 y de nuevo en septiembre de 2012, se firmaron nuevos convenios colectivos para intentar abordar este problema “y por qué no cumplieron claramente todas las demandas del lado sindical; no se pueden describir como negativas ni afectadas por la crisis.<sup>209</sup> Sin embargo, los dos sindicatos de docentes se vieron obligados a amenazar con una huelga y el acuerdo acabó firmándose a través de un mediador.

En Suecia, existe la tradición de que los acuerdos salariales en las industrias basadas en la exportación se utilicen como referencia para los otros sectores. En 2012, el porcentaje tomado como modelo era el 2,6%, pero finalmente los docentes consiguieron negociar

---

<sup>207</sup> Informe de la Conferencia de Afiliadas de la IE en la OCDE, del 8 al 10 de marzo de 2010, Nueva York, p.4.

<sup>208</sup> EIRO: SE12090191 19.10.2012 Elimia Johansson y Hjalmar Eriksson.

<sup>209</sup> Dirigirse al autor de Jörgen Lindholm, Secretario de Relaciones Internacionales, Lärarförbundet, 18 de enero de 2013.

un nuevo acuerdo de 4 años con un incremento del 4,2% retroactivo hasta abril de 2012, que es el mayor incremento de todos los sectores, más un incremento en 2013 que al menos debía ajustarse a dicho modelo. En 2014 y 2015, no se negoció ningún incremento porcentual fijo, y se dejó que los incrementos salariales se acordasen a nivel local.

Una de las prioridades de los sindicatos desde el comienzo de la crisis financiera ha sido organizar una campaña de sensibilización pública sobre el valor de la educación y el papel de los docentes a la hora de garantizar una educación de calidad. Lärarförbundet lanzó las campañas *"Do not let the children pay for the crisis"* ("No dejemos que los niños paguen la crisis") y *"It all starts with a good teacher"* ("Todo empieza con un buen profesor"), que consideran que influyeron en los dirigentes políticos de los municipios y ayudaron a alcanzar un resultado positivo en las negociaciones de 2012.

En la conferencia de afiliadas de la IE de la OCDE<sup>210</sup> de marzo de 2010, Eva-Lis Sirén, Presidenta de Lärarförbundet, destacó la necesidad de expresar un mensaje sencillo, a través de métodos sencillos. El sindicato adoptó los lemas de campaña *"Don't let the children pay for the crisis!"* ("No dejemos que los niños paguen la crisis") y *"Everything starts with a good teacher!"* ("Todo empieza con un buen profesor"). Esta campaña hizo que numerosos grupos y defensores centrasen su atención en la necesidad de financiación y recursos. Los sindicatos trabajaron con otras ONG y corporaciones para sensibilizar sobre los problemas de la educación durante la época de crisis. Consiguieron movilizar diferentes estratos sociales para respaldar que una inversión continua en educación es la vía de salida de la crisis.

Uno de los futuros retos sigue siendo cómo hacer la profesión más atractiva y crear un debate público más positivo sobre cómo mejorar la calidad de la educación incrementando los salarios y el estatus de la profesión. Con esto en mente, Lärarförbundet ha lanzado la campaña *"Ten thousand Swedish Kroners More"* ("Diez mil coronas suecas más").

### El gasto en educación y el crecimiento del PIB

% del gasto público en educación	% del PIB destinado a la educación	% crecimiento del PIB
2007:		2,7%
2008: 13,1%	6,8%	-0,4%
2009: 13,2%	7,3%	-5,1%
2010: -		5,5%
2011:	5,1%	4,0%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi