

LOS SINDICATOS ANTE LA CRISIS ECONÓMICA EN SUIZA *

[*THE LABOUR UNIONS BEFORE THE ECONOMIC CRISIS IN SWITZERLAND*]

Mathias Mauchle
Manuel Stengel

Fecha de recepción: 24 de abril de 2014
Fecha de aceptación: 30 de abril de 2014

Sumario: LISTA DE ABREVIATURAS. BIBLIOGRAFÍA. ÍNDICE DE NORMAS JURÍDICAS. 1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO DE SUIZA. 1.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y UBICACIÓN EN EL DERECHO FEDERAL. 1.2. COALICIONES. 2. LOS SINDICATOS EN SUIZA. 2.1. DEFINICIÓN. 2.2. DESARROLLO HISTÓRICO. 2.3. LOS SINDICATOS HOY. 2.3.1. FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS SINDICATOS. 2.3.2. APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS. 2.3.3. AFILIACIÓN SINDICAL ACTUAL Y RATIO DE COBERTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 2.3.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA ENTRE SINDICATOS. 2.3.5. DESARROLLO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL. 2.3.6. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE CONFLICTO LABORAL. 3. DESARROLLO ACTUAL. 3.1. INFLUENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE EL ÁREA DE ACTIVIDADES. 3.2. VALORACIÓN DE LA APROXIMACIÓN DEL PÚBLICO SUIZO A LOS SINDICATOS. 4. CONCLUSIONES

Contents: LIST OF ABBREVIATIONS. BIBLIOGRAPHY. TABLE OF LEGAL FRAMEWORKS. 1. LEGAL BASIS OF SWITZERLAND'S COLLECTIVE LABOUR LAW. 1.1. CONSTITUTIONAL BASIS AND LOCATION WITHIN THE FEDERAL LAW. 1.2. COALITIONS. 2. LABOUR UNIONS IN SWITZERLAND. 2.1. DEFINITION. 2.2. HISTORICAL DEVELOPMENT. 2.3. LABOUR UNIONS TODAY. 2.3.1. THE LABOUR UNION'S FUNCTIONS AND COMPETENCES. 2.3.2. APPLICATION OF COLLECTIVE EMPLOYMENT CONTRACTS. 2.3.3. CURRENT LABOUR UNION MEMBERSHIP AND COVERAGE RATIO OF COLLECTIVE EMPLOYMENT CONTRACTS. 2.3.4. ORGANISATIONAL STRUCTURE AMONG LABOUR UNIONS. 2.3.5. DEVELOPMENT OF LABOUR UNION MEMBERSHIP. 2.3.6. DEVELOPMENT OF LABOUR DISPUTE

* Traducción al castellano, desde el inglés original, de Jesús Martínez Girón.

ACTION. 3. CURRENT DEVELOPMENT. 3.1. INFLUENCE OF THE ECONOMIC CRISIS ON THE AREA OF ACTIVITIES. 3.2. ASSESSMENT OF LABOUR UNION'S APPROACH BY THE SWISS PUBLIC. 4. FINDINGS.

Resumen: Este artículo trata de la estructura y las funciones de los sindicatos en Suiza, en general, y se centra en la influencia de la crisis económica entre 2008 y 2012 en los sindicatos y sus actividades, en particular. Además de datos estadísticos relativos a la estructura organizativa, afiliación sindical y convenios colectivos, la aportación también analiza la frecuencia de acciones de conflicto laboral. Adicionalmente, se evalúan los típicos campos de actividad de los sindicatos, y la opinión pública suiza a este respecto.

Abstract: This article discusses the structure and functions of labour unions in Switzerland in general and focuses on the influence of the economic crisis between 2008 and 2012 on labour unions and their activities in particular. Besides statistical data concerning the organisational structure, labour union membership and collective employment contracts, the contribution analyses also the frequency of labour dispute actions. Furthermore the labour unions' typical fields of activity and the opinion of the Swiss public in this respect are assessed.

Palabras clave: Suiza — Sindicato — Crisis económica — Derecho del Trabajo — Iniciativa popular

Keywords: Switzerland — Labour Union — Economic Crisis — Labour Law — Popular Initiative

* * *

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
cit.	citado como
ed.	edición/editor
et al.	y otros
i.e.	id est/esto es
Mill.	Millón(-es)
Nr.	Número
p./pp.	página(-s)
pt.	punto
s./ss.	y la página(-s) o punto(-s)

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERMATT ARTHUR/BIANCHI DORIS/BRUCHEZ CHRISTIAN/GABATHULER THOMAS/HÄBERLI CHRISTOPH/KUSTER ZÜRCHER SUSANNE/ROMOLO MOLO/RIEGER ANDREAS/RONCORONI GIACOMO/SCHMID PETER, Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basel 2009 (cit. ANDERMATT ET AL.).
- BFS (BUNDESAMT FÜR STATISTIK), Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Neuchâtel 2012, en: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=4739> (cit. BFS 2012).
- EHRENZELLER BERNHARD/MASTRONARDI PHILIPPE/SCHWEIZER RAINER J./VALLENDER KLAUS A. (ed.), Die schweizerische Bundesverfassung, 2^a ed., Zürich/St. Gallen 2008 (cit. EHRENZELLER ET AL.).
- GEISER THOMAS/MÜLLER ROLAND, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2^a ed., Bern 2012 (cit. GEISER/MÜLLER (2012)).
- GEISER THOMAS/MÜLLER ROLAND, Das schweizerische Arbeitsrecht und der Wirtschaftsstandort Schweiz, en: Rechtswissenschaftliche Abteilung der Universität St. Gallen (HSG) (ed.), Rechtliche Rahmenbedingungen des Wirtschaftsstandortes Schweiz, pp. 335-351, Zürich/St. Gallen 2007 (cit. GEISER/MÜLLER (2007)).
- REHBINDER MANFRED, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15^a ed., Bern 2002.
- SGB (SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND) (ed.), Dossier Nr. 96 – Zur Mitgliedschaftsentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012, en: <http://www.sgb.ch/themen/gewerkschaftspolitik/schweiz/artikel/details/dossier-nr-96-zur-mitgliederentwicklung-der-gewerkschaften-im-jahr-2012/> (cit. SGB Nr. 96).

LISTA DE NORMAS JURÍDICAS

Constitución Federal de la Confederación Suiza de 18 abril 1999 (Status a 3 marzo 2013).

Ley Federal de Modificación del Código Civil Suizo (Parte Quinta: El Código de Obligaciones) de 30 Marzo 1911 (Status a 1 enero 2014).

1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN SUIZA

1.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y UBICACIÓN EN EL DERECHO FEDERAL

La estructura de la unión suiza está basada en la Constitución Federal desde 1848. Según el artículo 28 de la Constitución Federal Suiza, la libertad de reunión y, como tal, también la libertad sindical se garantiza en Suiza a todo trabajador¹. Esta libertad comprende el derecho de todo trabajador a decidir libremente afiliarse a un sindicato o no afiliarse². Además, la Constitución Federal Suiza reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empresarios al cierre patronal³. Aun cuando las medidas de conflicto laboral están comprendidas en la Constitución Federal, la armonía industrial tiene gran importancia en Suiza.

A diferencia de muchos sistemas jurídicos europeos, la relación entre empresario y trabajador no está regulada en un marco jurídico propio en Suiza. En vez de ello, hay que buscar las correspondientes disposiciones jurídicas en el Derecho general de contratos suizo⁴. Las reglas de Derecho relevantes relativas a sindicatos y convenios colectivos están en los artículos 356 a 358 del Código suizo de Obligaciones. Estas disposiciones son una parte importante del Derecho colectivo del Trabajo suizo, que regula la relación entre sindicatos y organizaciones de empresarios.

1.2. COALICIONES

Las coaliciones de Suiza pueden explicarse con una panorámica general, como sigue⁵:

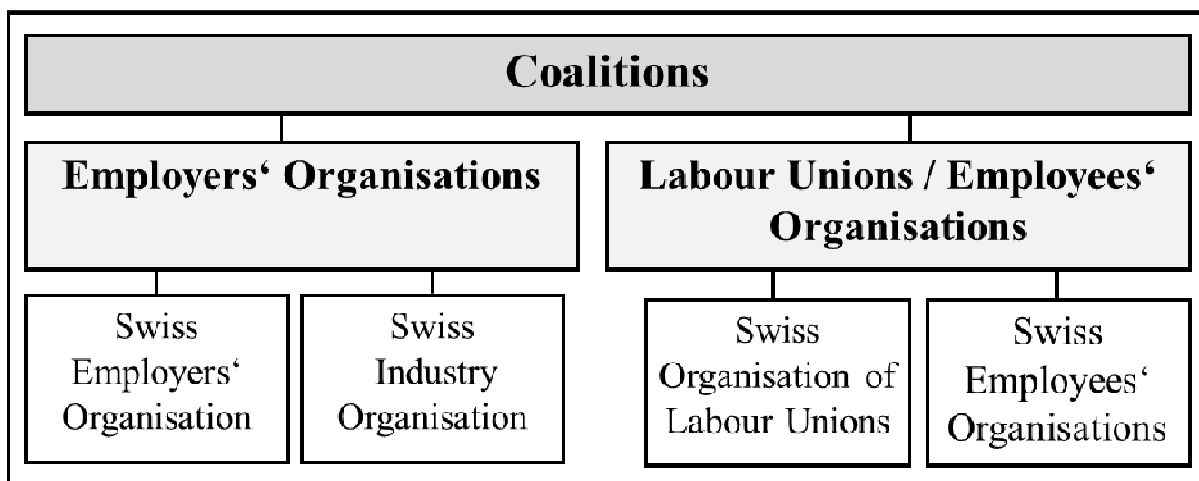
¹ EHRENZELLER et al., Art. 28 Constitución Federal Suiza, pt. 15.

² ANDERMATT et al., p. 11.

³ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 743 f.

⁴ GEISER/MÜLLER (2007), p. 339.

⁵ Fuente: GEISER/MÜLLER (2012), pt. 745a.



El Derecho colectivo del Trabajo suizo está apoyado en organizaciones de trabajadores/sindicatos y organizaciones de empresarios. Existen la Organización de Empresarios Suizos y la Organización de la Industria Suiza, de un lado, y la Organización Suiza de Sindicatos y diversas otras organizaciones de trabajadores suizos, del otro lado. Los sindicatos y organizaciones tienen que poseer una estructura jurídica, bien como asociación, bien como cooperativa⁶.

2. LOS SINDICATOS EN SUIZA

2.1. DEFINICIÓN

El Derecho Federal suizo no contiene ninguna definición de la palabra «sindicato». Aunque según opinión común, un «sindicato» es una asociación que apoya y defiende los intereses de los trabajadores, y tiene derecho a negociar convenios colectivos, de acuerdo con sus normas internas o estatutos⁷.

2.2. DESARROLLO HISTÓRICO

A comienzos del siglo XIX, los sindicatos estaban prohibidos en Suiza. Sólo desde la adopción de la Constitución Federal de 1848 se introdujeron la

⁶ REHBINDER, pt. 482 s.

⁷ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 746.

libertad de reunión y la libertad sindical⁸. Sin embargo, los trabajadores del siglo XIX no estaban implicados en políticas de interés colectivo. Esto cambió entre 1910 y 1920, por causa del rápido crecimiento en ese momento de la economía. El rápido incremento del número de trabajadores cambió el modo en que los empresarios gestionaban su personal. Esto condujo a un cierto anonimato en la relación entre empresario y trabajador. Los trabajadores se dieron cuenta de que sus demandas tendrían que llevarse a cabo sólo a través de políticas de interés colectivo. Los primeros intentos de las entonces llamadas asociaciones de trabajadores de influir en las condiciones de trabajo y empleo no fueron, sin embargo, muy exitosos. Los empresarios reconocieron a las recién formadas asociaciones de trabajadores como interlocutores para discutir, pero no como partes negociadoras⁹. Las primeras negociaciones exitosas sobre condiciones de trabajo y empleo ocurrieron con aquellas asociaciones de trabajadores integradas por trabajadores de diferentes empresas. Se implicaron en participar activamente en las negociaciones del primer convenio colectivo del metal e industria mecánica de 1937¹⁰.

2.3. LOS SINDICATOS HOY

2.3.1. FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos tienen hoy en Suiza las siguientes funciones y competencias¹¹:

- Representación de los intereses de los afiliados y cumplimiento de deberes de carácter público.
- Negociación de convenios colectivos con las organizaciones de empresarios.
- Iniciar conflictos laborales lícitos.
- Derecho a negociar con las organizaciones de empresarios para proteger intereses de Derecho colectivo del Trabajo.
- Derecho de acción en cuestiones relativas al propio sindicato o al colectivo de sus afiliados.
- Derecho a proponer representantes en los tribunales laborales.
- Derecho de participación en la administración de instituciones sociales, tales como seguros de accidente o seguros de jubilación.
- Derecho a ser oídos antes de la aprobación de ciertas leyes o reglamentos.

⁸ ANDERMATT et al., p. 8.

⁹ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 754 s.

¹⁰ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 781.

¹¹ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 758.

En Suiza, no existe —a diferencia de Alemania, por ejemplo— una representación sindical unitaria de todos los trabajadores. En vez de ello, hay una estructura diversificada de diferentes sindicatos que se organizan en una asociación vértice¹². Además, los sindicatos de Suiza se organizan primariamente como sindicatos industriales/en un concreto sector de la industria. Sin embargo, esta estructura organizativa como sindicatos para todo un sector de la industria crea, en la actualidad, algún problema a los sindicatos suizos. Hoy la creciente diversificación productiva está difuminando los sectores tradicionales de la industria y, como consecuencia, también las competencias de los sindicatos. Ésta es una razón importante explicativa de por qué en un futuro cercano los sindicatos tendrán que desarrollarse menos en el sentido de ser sindicatos industriales y más en el de ser sindicatos empresariales¹³.

Más aún, los objetivos tradicionales de los sindicatos han perdido su importancia fundamental de décadas pasadas. Los objetivos más importantes relativos a ingresos netos, jornada y seguridad social parecen haberse conseguido en gran medida o son de competencia del Gobierno Federal. En tiempos de crisis económica, por eso, se ha convertido en uno de los principales objetivos de los sindicatos preservar el status-quo en términos de condiciones de trabajo¹⁴.

Como consecuencia de la tecnología moderna, el campo sindical se caracteriza por la separación entre trabajadores altamente cualificados, de un lado, y trabajadores con baja cualificación, del otro. El número de trabajadores tradicionales está descendiendo, mientras que el número de trabajadores en el sector servicios se incrementa. Por eso, los sindicatos vinculados al trabajador padecen un descenso en su afiliación y tendrán que modificar y reorganizar su campo de actuación¹⁵.

Los sindicatos en Suiza se financian principalmente con las cuotas de sus afiliados. La cuantía de las cotizaciones se determina usualmente de acuerdo con los ingresos del afiliado. Como guía, la mayoría de sindicatos determina que la cuota de afiliación debería ser al menos el 1% de los ingresos mensuales del afiliado.

¹² GEISER/MÜLLER (2012), pt. 747.

¹³ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 774.

¹⁴ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 775.

¹⁵ GEISER/MÜLLER (2012), pt. 776.

2.3.2. APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

La negociación y vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos son parte de las funciones fundamentales de los sindicatos. Por eso, explicaremos algunas características de la aplicación de los convenios colectivos en Suiza, en las siguientes líneas.

Los convenios colectivos son básicamente aplicables a la relación entre afiliados a los sindicatos y organizaciones de empresarios que negociaron el convenio¹⁶. Los trabajadores o empresarios individuales son libres, sin embargo, para adherirse al convenio incluso sin el consentimiento de las partes negociadoras¹⁷ —incluso sin estar afiliados a las mismas. La extensión del ámbito de aplicación de los convenios colectivos a las relaciones laborales de todo el sector económico es posible por medio de la llamada Declaración de Aplicación General¹⁸. Esta declaración de aplicación general tiene su base en el Derecho Federal y sólo es posible si se cumplen ciertas condiciones¹⁹. La declaración de aplicación general de un convenio colectivo se produce básicamente si la falta de dicha declaración causaría inconvenientes graves a aquellos trabajadores que no están en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Inconvenientes típicos en ese sentido son el dumping social o el dumping salarial. El órgano ejecutivo del Gobierno Federal Suizo, que es el Consejo Federal, tiene la competencia para declarar la aplicación general de un convenio colectivo²⁰.

2.3.3. AFILIACIÓN ACTUAL A LOS SINDICATOS Y RATIO DE COBERTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

¹⁶ Art. 356 Código Suizo de Obligaciones.

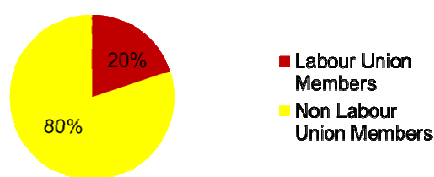
¹⁷ Art. 356b Código Suizo de Obligaciones.

¹⁸ Art. 1 Ley Federal sobre Declaración de Aplicación General de Convenios Colectivos.

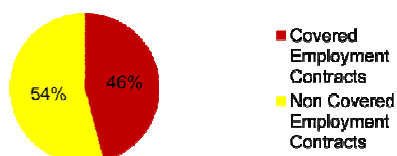
¹⁹ Art. 2 Ley Federal sobre Declaración de Aplicación General de Convenios Colectivos.

²⁰ Art. 7 Ley Federal sobre Declaración de Aplicación General de Convenios Colectivos.

Current Labour Union Membership



Coverage Ratio of Collective Employment Contracts



- **Total of Switzerland's employees: 3,7 Mio.**
- **Labour Union Members: 740'000**
- **Non Labour Union Members: 2'960'000**

- **Total of Switzerland's employees: 3,7 Mio.**
- **CEC-covered employment contracts: 1,7 Mio.**
- **Non-covered employment contracts: 2 Mio.**

Si comparada internacionalmente, la ratio de afiliación sindical de Suiza ha sido siempre y es todavía bastante baja. Según estimaciones de ratio actual, cerca del 20% (740.000 sobre un total de 3,7 Mill.) de trabajadores están afiliados a los sindicatos²¹. De ahí que ni siquiera la mitad de los contratos de trabajo esté cubierta por convenios colectivos. Las razones para la disparidad entre la ratio de afiliación sindical (20%) y la ratio de cobertura de contratos de trabajo (46%) están, por un lado, en el hecho de que el Gobierno Federal tiene la competencia para extender el ámbito de aplicación de los convenios colectivos a todo un sector económico por medio de la declaración de aplicación general²², y, por otro lado, en la existencia de la posibilidad de que trabajadores no afiliados se adhieran a convenios colectivos con el consentimiento de las partes negociadoras²³.

A pesar de la relativamente baja ratio de afiliación sindical, la interlocución social entre sindicatos y organizaciones de empresarios tiene gran

²¹ BFS 2012, p. 4 s.

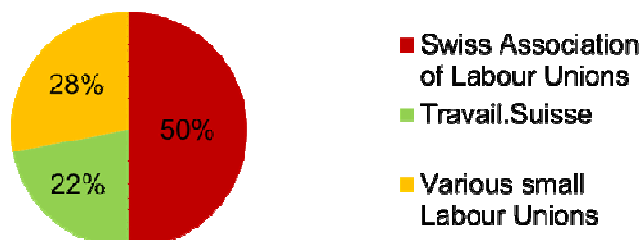
²² Art. 1 Ley Federal sobre Declaración de Aplicación General de Convenios Colectivos.

²³ Art. 356b Código Suizo de Obligaciones.

importancia. Sin embargo, los conflictos laborales (huelgas/cierres patronales) son muy raros y la armonía social está altamente valorada en Suiza²⁴.

2.3.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA ENTRE SINDICATOS

Organisational structure among Labour Unions



- **Total of Labour Union Members: 740'000**
- **Swiss Association of Labour Unions: 370'000**
- **Travail.Suisse: 160'000**
- **Various small Labour Unions: 210'000**

En la actualidad, la Asociación Suiza de Sindicatos, con sus 16 sindicatos afiliados, y Travail.Suisse, con sus 11 sindicatos afiliados, son las asociaciones vértice más grandes, que unen a diversos sindicatos en Suiza. La Asociación Suiza de Sindicatos tiene actualmente cerca de 370.000 afiliados²⁵, mientras que Travail.Suisse tiene cerca de 160.000 afiliados²⁶. Juntas, estas dos asociaciones vértice representan el 72% de los afiliados sindicales. El 28% restante de afiliados sindicales pertenece a diversos sindicatos más pequeños.

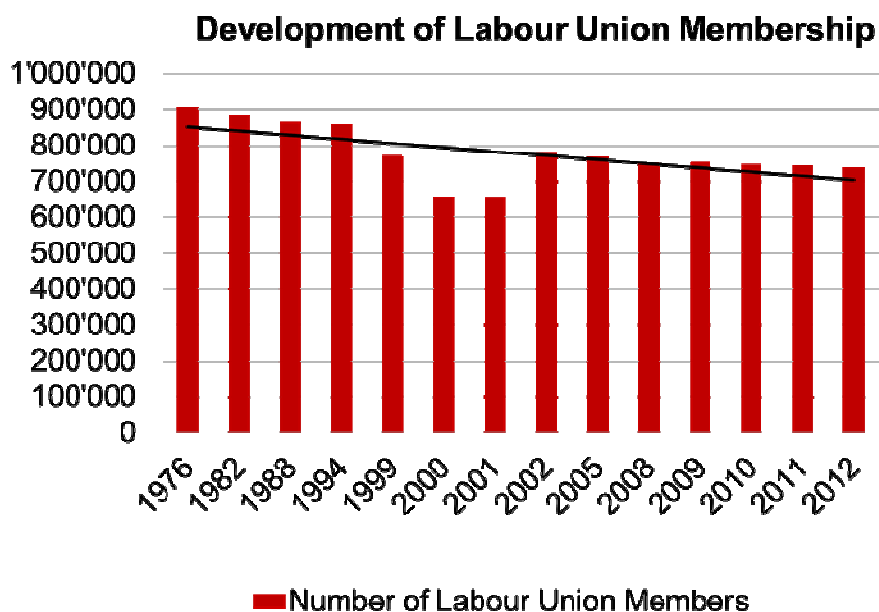
Algunos sindicatos suizos como UNIA, por ejemplo, son suficientemente grandes como para lanzar iniciativas políticas y referendums, y son capaces, por eso, de ejercer considerable influencia sobre la política nacional.

2.3.5. DESARROLLO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL

²⁴ ANDERMATT et al., p. 27.

²⁵ SGB Nr. 96, p. 13.

²⁶ SGB Nr. 96, p. 17.



En conjunto, en 2012, los sindicatos suizos tenían 740.000 afiliados. Pero desde 1976 el número de afiliados sindicales está en ligero declive²⁷. Aunque la reorganización/privatización de la Compañía Federal de Ferrocarriles entre 1999 y 2002 causó algunas fluctuaciones significativas, las estadísticas muestran claramente el descenso en el número de afiliados sindicales.

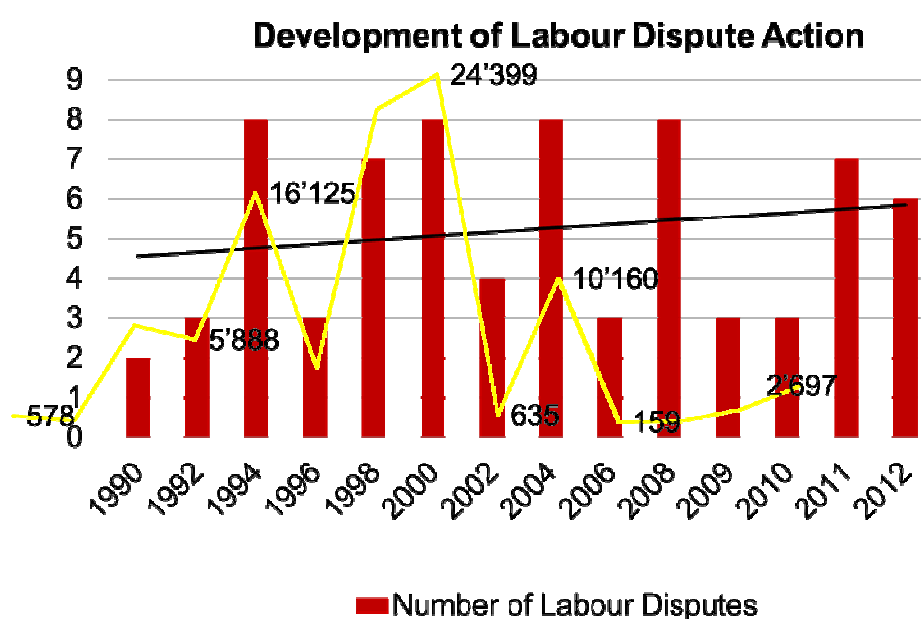
El hecho de que el Gobierno suizo declare más frecuentemente la aplicación general de diversos convenios colectivos desde la introducción de acuerdos bilaterales sobre libre circulación de personas con la Unión Europea, en 2002, puede haber intensificado la disminución de afiliados sindicales. La razón de esto es que, como se dijo en 2.3.2, la declaración de aplicación general extiende el ámbito de aplicación del convenio colectivo a la totalidad de trabajadores de todo el sector industrial, con independencia de su afiliación a un sindicato. El objetivo del Gobierno Federal al actuar así es exigir el cumplimiento de condiciones de trabajo establecidas en ciertos convenios colectivos en todo un sector de la industria. Como consecuencia, también las empresas extranjeras que entran en el mercado suizo tienen que cumplir las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. El hecho de que en el respectivo sector de la industria las condiciones de trabajo mínimas sean luego obligatorias para todos los empresarios puede disminuir el incentivo para que los trabajadores se afilien a los sindicatos.

²⁷

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/key/gewerkschaften.html>.

El descenso del número de afiliados sindicales se ha mantenido, en términos comparativos, durante la crisis económica entre 2008 y 2012. Tomando un período de tiempo más amplio, no es posible determinar si la crisis económica tuvo un efecto sustancial sobre el número de afiliados sindicales en Suiza. Los propios sindicatos se refieren a la situación como un «descenso suave en el número de afiliados»²⁸, principalmente en el sector del metal y la industria mecánica, así como en la industria química, por causa de la reducción de la mano de obra en estos ámbitos durante la crisis económica. Sin embargo, hay un desplazamiento de mano de obra que tiene lugar desde el sector manufacturero al sector servicios. Como consecuencia, el número de afiliados sindicales que trabajan en el sector servicios está, en parte, incrementándose²⁹.

2.3.6. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE CONFLICTO LABORAL



Como se dijo, la armonía industrial tiene gran importancia en Suiza y los conflictos laborales son muy raros. El número de huelgas y cierres patronales que ha registrado la Agencia Federal de Estadísticas durante el período de 1990 a 2012 confirma claramente esta conclusión. Hay un número mínimo de 2 y un número máximo de 8 conflictos laborales, que tuvieron lugar por año. El número total de

²⁸ <http://www.sgb.ch/themen/gewerkschaftspolitik/artikel/details/leichter-rueckgang-als-nachwehen-der-krise/>.

²⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/data/00.html>.

trabajadores implicados en conflictos laborales asciende de 159 a 24.000 cada año³⁰.

Cuando se realiza una aproximación más cercana a las estadísticas, puede verse que a comienzos de la crisis económica, en 2008, se registraron 8 conflictos laborales con un total de 10.000 trabajadores implicados, lo que demuestra una cierta acumulación. Sin embargo, tomando un período de tiempo mayor, estas cifras no parecen muy significativas. De ahí que no pueda detectarse un cambio sustancial en el número de conflictos laborales. En cambio, lo que parece que puede desprenderse de las cifras es que durante el tiempo de la crisis económica, y especialmente de 2009 a 2012, se implicaron más trabajadores en conflictos laborales que en tiempos de economía próspera. En todo caso, es importante tener en cuenta que por causa del reducido número de conflictos laborales por año, un solo conflicto en un promedio o en una empresa de gran tamaño puede influenciar de modo importante las estadísticas anuales.

Como resultado de la interpretación de las cifras disponibles, las conclusiones son que no puede determinarse que la crisis económica tuviera un efecto directo sobre el número de conflictos laborales en Suiza. En cambio, la crisis económica parece haber tenido efecto sobre el número de trabajadores implicados en conflictos laborales.

3. DESARROLLO ACTUAL

3.1. INFLUENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE EL ÁREA DE ACTIVIDADES

Hasta ahora hemos visto cómo se organizan los sindicatos en Suiza, qué hay de especial sobre ello en Suiza, qué deberes y responsabilidades cumplen, y cómo han evolucionado los sindicatos. Este apartado cubrirá cómo ha influido y afectado la crisis económica a los sindicatos y sus actividades. El foco será más bien cómo se ha transformado su agenda, y menos cómo ha cambiado su estructura o existencia.

En relación con la primera cuestión: cómo influyó la crisis económica en la posición de los sindicatos y sus actividades. La investigación se realizará sobre la base de la lista de objetivos y deberes de los sindicatos que expusimos más

³⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/data/00.html>.

arriba. Entre estos deberes hay algunos de los que no puede desprenderse la posición de los sindicatos. Una de sus más importantes tareas, por ejemplo, es diseñar convenios colectivos en colaboración con los empresarios y sus organizaciones. El resultado, que es lo que significa un convenio colectivo, establece interesantes detalles sobre jornadas, salarios o derecho a vacaciones. Sin embargo, no puede pretenderse que estos convenios se correspondan con la posición de los sindicatos en cuanto tales, dado que no son más que un compromiso. Al comparar los resultados de las negociaciones, sólo puede derivarse sobre qué ítems se exigió su cumplimiento en un momento dado. Aunque esto es obviamente un verdadero tema fascinante de investigación, sin embargo, no responde a la cuestión de cómo influyó en los sindicatos la crisis económica.

3.2. VALORACIÓN DE LA APROXIMACIÓN DEL PÚBLICO SUIZO A LOS SINDICATOS

Una clave algo mejor presenta otra competencia de los sindicatos, que es su implicación en la política, especialmente en el proceso legislativo. Veamos cómo participan los sindicatos en este proceso.

Los sindicatos participan principalmente en este proceso aplicando dos herramientas que ofrece la política suiza: la primera es dar su opinión³¹ en relación con una ley proyectada. Es probablemente la más común.

La segunda es poner en marcha una iniciativa popular. Esto puede hacerse si 100.000 personas (que tienen que tener derecho a votar) firman una petición en los 18 meses siguientes a la fecha de comienzo de una iniciativa cuyo objetivo sea cambiar la Constitución Federal³². Puede hacerse con la forma de una propuesta general o con la de un proyecto específico³³. Si es un proyecto específico, se someterá a votación del pueblo y de todos los Cantones. Si es una propuesta general, la Asamblea Federal, i.e. el parlamento, tiene que estar de acuerdo con la iniciativa, y también trazará la revisión de la Constitución Federal que se someterá a votación del pueblo y de los Cantones. Si la Asamblea Federal no está de acuerdo con la iniciativa, el pueblo tiene que votar sobre la propuesta general y, en caso de que vote a favor de ella, la Asamblea General asumirá la tarea de redactar un proyecto³⁴.

³¹ O «consulta».

³² Art. 138 Constitución Federal de la Confederación Suiza (revisión completa de la Constitución Federal) o Art. 139 Constitución Federal de la Confederación Suiza (revisión completa de la Constitución Federal).

³³ Art. 139 Ap. 2 Constitución Federal de la Confederación Suiza.

³⁴ Art. 139 Ap. 4 Constitución Federal de la Confederación Suiza.

Los sindicatos tienen la posibilidad de lanzar tales iniciativas por ellos mismos o como grupo de presión de iniciativas que otras partes han aportado. En ambos casos, la opinión de los sindicatos sobre el tema de estas iniciativas puede deducirse fácilmente. Para analizar esto, ponemos una lista conjunta de iniciativas que han sido lanzadas en los últimos años. Desde la creación de estas iniciativas en 1848 hasta antes de la crisis económica, los temas de estas iniciativas incluyen³⁵

- Reducción de la jornada semanal (de 45 a 44 ó 42 horas por semana)
- Jubilación anticipada (jubilación a la edad de 62, en vez de 65)
- Puesta en práctica de una edad de jubilación flexible
- Incremento de las vacaciones retribuidas (de 4 a 5 o incluso 6 semanas al año)

Todas estas iniciativas se centraban en mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Tratan de poner en práctica condiciones mínimas para todos, como la limitación de la jornada semanal a 44 horas o la concesión a todos de al menos cinco o incluso seis semanas de vacaciones. Serían exigencias mínimas, de modo que los empresarios siempre podían poner en práctica reglas que fuesen incluso más favorables para los trabajadores.

Y ahora lo que ocurre con el lanzamiento de iniciativas con temas como:

- Iniciativa de fraudes
- Iniciativa de 1 a 12
- Iniciativa de impuestos con tarifa plana

Analicemos de qué tratan estas iniciativas

La iniciativa de fraudes o iniciativa contra la remuneración abusiva³⁶

Esta iniciativa se dirigía a lo que se percibía como salario excesivo de unos pocos directivos en grandes empresas suizas. El objetivo era primariamente mejorar la gobernanza corporativa en sociedades de capital publicitadas en una

³⁵ <http://www.bk.admin.ch/themen/pore/vi/index.html?lang=de>.

³⁶ <http://www.admin.ch/ch/d//pore/vi/vis348.html>.

lista. A los titulares de acciones se les daba el derecho de influir en el plan salarial de los directivos de más alto rango.

Aunque no todos los sindicatos apoyaban esta iniciativa, algunos importantes (como syna) lo hicieron.

La iniciativa de 1 a 12:³⁷

Esta iniciativa fue lanzada por la sección juvenil del partido social. La iniciativa exigía que el trabajador mejor pagado de una empresa no podía ganar, como tope, más de doce veces que el trabajador menos pagado.

Los sindicatos apoyaron fuertemente esta iniciativa, pues nadie había sido capaz de apuntar a lo que llamaban sistema injusto de retribución en Suiza.

Iniciativa de impuestos con tarifa plana:³⁸

El objetivo de esta iniciativa era abolir los impuestos con tarifa plana, i.e. el cálculo de impuestos basado en los gastos. Los impuestos basados en los gastos no tienen en cuenta la renta y riqueza reales, sino los gastos vitales que afronta una persona. Este tipo de imposición es posible para residentes extranjeros que viven en Suiza y no trabajan.

Los sindicatos también apoyaron esta iniciativa.

En la actualidad, éstas son iniciativas verdaderamente importantes. Por vez primera en la historia, la iniciativa de fraudes no se centraba en mejorar condiciones de trabajo, sino, en vez de ello, en reducir la libertad de los directivos para fijar sus propios salarios. Parecidamente, también las otras dos iniciativas no se refieren a condiciones mínimas, sino a una limitación, i.e., la limitación de privilegios y la limitación de salarios. Desde 1848 esto nunca se había visto antes en Suiza; los sindicatos no están luchando por condiciones mínimas, sino, por el contrario, por algún tipo de condiciones máximas.

³⁷ <http://www.admin.ch/ch/d//pore/vi/vis375.html>.

³⁸ <http://www.admin.ch/ch/d//pore/vi/vis403.html>.

¿Significa esto que los sindicatos se centran ahora únicamente en dichas nuevas condiciones máximas? No, en absoluto. También hay iniciativas para incrementar las pensiones o iniciativas de salarios mínimos para fijar los salarios en convenios colectivos.

Sin embargo, no significa en verdad que un nuevo punto de vista entre en escena. Un objetivo limitador, no un objetivo incrementador. Condiciones máximas, en vez de condiciones mínimas.

¿Puede todo esto derivarse de la crisis económica? Esta cuestión no puede responderse con certeza. No parece cierto, sin embargo, que la crisis económica contribuyese a este desarrollo. La crisis condujo a que la gente se enfadase, y que se enfadase con los directivos, que eran percibidos como los provocadores de la crisis al haber asumido grandes riesgos. Aunque esta conducta provocó algunas quiebras, los salarios de estos directivos permanecieron altos, y esto es realmente difícil de comprender. En nuestra opinión, es seguro decir que este enfado contribuyó y llevó al menos al lanzamiento de aquellas iniciativas.

La respuesta a la primera cuestión es que la crisis económica no cambió o desplazó las tareas y competencias tradicionales de los sindicatos. En vez de ello, esta última crisis condujo a una ampliación de las demandas sindicales en Suiza. El foco de estas demandas, al menos temporalmente, se desplazó de las condiciones mínimas a las máximas.

La segunda cuestión que vamos a responder se refiere a cómo percibió el público las iniciativas lanzadas. Un primer indicador aquí fue el hecho de que la barrera de las 100.000 firmas para lanzar la iniciativa se sobrepasó. Aunque hay que admitir, en tiempos de medios de comunicación de masas, que la barrera de las 100.000 firmas no es en absoluto una barrera gigante. Por eso, un indicador mejor es el resultado de la votación.

La iniciativa de fraudes fue aceptada con un 68%, la iniciativa de 1 a 12 fue rechazada por un 54%.

03.03.2013 I [Iniciativa popular confederal «contra los fraudes»](#) 46,0 % 67,9 % 20 6/2 : 
0

24.11.2013 I [Iniciativa popular confederal «1:12 – Por](#) 53,64 % 34,7 % 0 : 20 

La iniciativa de impuestos con tarifa plana está aún votándose, el Consejo Federal declaró rechazarla, tendrá que verse cómo vota el público. Es difícil predecir cómo evolucionará, aunque puede asumirse que las opiniones sindicales encontrarán algún apoyo entre los ciudadanos suizos. Por otro lado, se ha puesto de relieve que las opiniones extremas, como la iniciativa 1 a 12, no consiguen suficiente apoyo público.

4. CONCLUSIONES

Resumamos algunas conclusiones:

- 1) Los sindicatos suizos asumen y llevan acabo importantes deberes y responsabilidades en relación con el Derecho del Trabajo, las condiciones de trabajo y sus desarrollos.
- 2) La crisis económica no tuvo mayor impacto sobre la estructura y organización de los sindicatos en Suiza.
- 3) No puede determinarse que la crisis económica tuviera un efecto directo sobre el número de conflictos laborales. Aunque parece que la crisis económica tuvo efecto sobre el número de trabajadores implicados en conflictos laborales.
- 4) Los sindicatos ampliaron sus demandas por causa de la crisis y (temporalmente) desplazaron su atención desde las condiciones mínimas a las máximas.
- 5) Las acciones de los sindicatos fueron puntualmente apoyadas por el público suizo. Sin embargo, las ideas y demandas extremas no fueron apoyadas.