

EL PRINCIPIO DE AUTOADMINISTRACION EN LAS RELACIONES LABORALES DE SUECIA Y NORUEGA

LA tendencia a agruparse en colaboraciones de orden superior es tan innata en el individuo nórdico, que pudiéramos decir que es casi natural y, por ende, libre de toda discriminación social. Esta tendencia se ha proyectado en el complejo campo de las relaciones laborales nórdicas en torno al llamado principio de «Autoadministración», que responde al mismo fin con que suele aplicarse este principio en la vida comunal o local dentro de lo administrativo; es decir, al deseo de dar las mayores garantías a los administrados, en este caso trabajadores y empresarios.

Esta forma de gobierno, que hubiera sido de difícil y peligrosa realización en otros países, especialmente cuando se aplica en el campo de las relaciones de trabajo, ha servido en Suecia y Noruega para alentar y agudizar más el sentido de responsabilidad e iniciativa de los individuos y entidades que integran estas relaciones. Prácticamente pudiera decirse que el Estado, en estos países, ha renunciado, en definitiva, a la tarea más importante de dirigir y crear la norma o serie de normas que regulen el proceso de las relaciones de trabajo, abandonando a las partes, o, mejor dicho, a los grupos evaluados «organizaciones obrero-patronales», la delicada misión de configurar su propio régimen de vida. Mantiene por ello el Estado una actitud, ante dichas entidades, de mera vigilancia y protección, interviniendo solamente a título de complemento unas veces, o simplemente para legalizar las experiencias ganadas en el campo de los contratos colectivos de trabajo, otras. A través de estas dos institucio-

nes (1), «Organizaciones obrero-patronales» y «Contratos o convenciones colectivas de trabajo», han nacido los elementos más importantes de toda la vida laboral nórdica; baste mencionar los acuerdos suecos de 1936 y 1938, en donde no solamente se fijan las normas y pautas a las que habrán de someterse los procesos de negociación de las citadas convenciones, sino que también se regulan cuestiones tan importantes y capitales como la de los «despidos», al mismo tiempo que se crea, por propia iniciativa y consideración de las partes interesadas, la Junta de Relaciones de Trabajo: «Arbetsmarknadsnämnden»; entidad esta última que, dentro del marco de estos países, debe ser considerada como la pieza más importante de todo el proceso laboral.

En 1946, y por la misma vía del acuerdo, se establecen en Noruega, primero, y en Finlandia, después, «los Consejos de Empresa» (2); pero quizás el país prototipo de los acuerdos colectivos sea Dinamarca, en donde existe una cierta solera en materia de «pactos intersindicales». Si no el más antiguo, sí el más eficaz de todos los que se hayan firmado en Europa sea el «Acuerdo danés de 1889», conocido con el nombre de «Acuerdo de Septiembre», ya que se firmó en esta fecha, o por el nombre de «Ley Constitucional del Trabajo danés», que, con la excepción de un solo punto que ha sido objeto de enmienda, todas las partes restantes se encuentran en la actualidad en pleno estado de vigor.

Ahora bien, convendría señalar, a modo de aclaración importante, que esa ausencia de intervención estatal a que nosotros nos hemos referido no debe interpretarse, ni mucho menos, como total o absoluta, sino que simplemente la obra legislativa ha sido reducida a un *mínimum*, y a situaciones donde el Estado se ve forzado a intervenir; tal es el caso de las disputas o conflictos laborales, las cuales, en la mayor parte de estos países, han sido objeto de regulación espe-

(1) JAMEN J. ROBBINS, «The Government of Labour Relations in Sweden». *University of North Carolina Press*. 1942.

(2) En Noruega, el principio de «autoadministración», como puede deducirse de la obra de WALTER GALENSON, *Labor in Norway*, no se ha mantenido con la misma pureza de criterio que en Suecia, debido en parte al tono radical de las organizaciones.

cial, y así tenemos la Ley noruega de 1915 sobre «disputas laborales», o la Ley sueca de 1928 creando los Tribunales o Magistraturas especiales de Trabajo.

ORGANIZACIONES OBRERO-PATRONALES

ENTIDADES PROFESIONALES.—A) *Suecia*.—A diferencia de los demás países, la «libertad de asociación» en Suecia nunca ha sido seriamente discutida, sino que más bien ha sido considerada por el legislador, en todos sus aspectos, como un corolario de la «libertad individual», y a ello es debido de que las combinaciones de los trabajadores, en su doble forma (transitorias y permanentes), no fueran consideradas como ilegales. Superada una primera etapa de incompreensión y de malas relaciones entre los distintos elementos subjetivos de trabajo, que prácticamente finaliza con el siglo XIX, se inicia una segunda etapa de consolidación y armonía que no ha sido interrumpida; y así, en 1906, como resultado preciso de ese espíritu de colaboración mantenido por las partes, las dos organizaciones más importantes suecas («Federación de Trabajadores» y «Confederación Patronal») firman un acuerdo, en el que, como cláusula especial, se garantiza y reconoce toda la serie de pretensiones jurídicas que se desprenden del Derecho de Asociación. El así llamado «Compromiso de 1906» fijó las bases para acuerdos posteriores, que al final de 1949 ascendían a la cifra de 20.000, comprendiendo un total de un millón doscientos mil trabajadores (3).

De esta forma, la regulación mediante «normas secundarias» provee una solución satisfactoria al vacío legislativo que durante más de treinta años habíase sentido en este país.

El 17 de mayo de 1940, el «Derecho de Organización» fué definido por el legislador sueco en los términos siguientes:

«Como el derecho, que compete tanto a los empresarios como a los trabajadores, de pertenecer o ejercer los derechos

(3) Swedis Employers Confederation: *A Survey of social and labour conditions in Sweden*. 1949.

que los correspondan como miembros de una organización, así como también las acciones que den origen tanto a su organización como defensa» (4).

Si analizamos detenidamente el concepto expuesto por el legislador, podemos ver cómo se ha limitado a hacer una declaración de la llamada «libertad de organización» en un sentido positivo, sin mencionar el segundo aspecto o vertiente de este derecho, llamado «derecho pasivo» o «libertad de no afiliarse». La interpretación que podemos aportar, sobre este punto, es que —propriadamente hablando— la libertad de «no asociación» no ha sido discutida en este país, en la forma que se ha planteado en EE. UU. a través de las consabidas cláusulas de defensa «Closed Shop» y «Union Shop»; tales medidas son desconocidas, y cuentan con la desaprobación de los propios jefes de las organizaciones obreras (5).

B) *Noruega*.—El movimiento sindical noruego representa una situación de franco compromiso entre fuerzas espirituales completamente distintas; por un lado, el «Socialismo democrático», que, por lo que tiene de democrático, procede por vía directa del liberalismo norteamericano; y por otro, el «Sindicalismo francés», caracterizado por su repudiación eliminatoria del parlamentarismo, y por su fe ciega en la acción directa de las masas, más bien que en la de la política.

En una palabra: puede resumirse el movimiento noruego —según frase de Galenson (6)— «como un esfuerzo continuado entre los obreros pertenecientes a las distintas ramas técnicas o especializadas, que se asocian más bien al pensamiento democrático liberal, y los nuevos grupos de trabajadores no cualificados, defensores, por ende, de las ideas sindicalistas, que, por cierto, llegaron a Noruega a través de los emigrados suecos que fueron a trabajar a este país después del fracaso de la huelga general sueca de 1909. Toda esta serie de facto-

(4) KURT BROWN, *The right to Organize and its limits*. 1950.

(5) En el Consejo General de la Federación de Trabajadores suecos celebrado en 1945 se declararon estas prácticas como reprotables.

(6) W. GALENSON, *Labor in Norway*.

res, unida a la figura de Martin Tranmael, han influido y complicado la evolución y desarrollo del movimiento sindical noruego.

Una de las notas más representativas de este movimiento es el alto grado de centralización, que es ejercido por la Federación Nacional del Trabajo Noruega, entidad suprema y directora de dicho movimiento; así, por ejemplo, en la sección 10 de los Estatutos de la citada Federación se especifica «que ningún acuerdo colectivo puede ser finalizado, ni ninguna demanda sobre salarios podrá formularse, al menos que no sostenga la aprobación del Secretariado». Esta regla contrasta con las adoptadas en otros países, especialmente EE. UU., donde las distintas ramas de trabajo gozan de una completa y auténtica autonomía; no mencionemos, pues, los Estados convecinos de Suecia y Dinamarca, donde, particularmente este último país, se caracteriza por la libertad de acción de las distintas entidades federadas (7).

El principal medio de disciplina con que cuenta la Federación son los «fondos centrales de huelga», ya que, según lo estipulado en sus Estatutos, toda Unión nacional que desee hacer una declaración de huelga deberá obtener la aprobación del Secretariado de la Federación antes de que sea promovida dicha acción colectiva; de lo contrario, la referida entidad, por haber violado los preceptos sindicales, es condenada a la pérdida de beneficios «de huelga». Ello tiene importancia, especialmente si se tiene en cuenta que son muy pocas las Uniones locales que cuentan con fondos autónomos de huelga. Los beneficios de huelga varían considerablemente de unas Uniones a otras; la que concede un beneficio más alto es la Unión de la Madera, cuya tarifa es de 3,50 coronas por día, más un plus de 0,40 coronas por cada hijo menor de quince años.

A pesar del sentido centralista de que está imbuído todo el sindi-

(7) Para comprender este centralismo tan típicamente noruego es necesario remontarse a los orígenes de la Federación del Trabajo y situarnos en 1889; cuando fué ratificada la constitución de la Federación lo hicieron un reducido número de Uniones y, en realidad, bastante débiles. Las únicas que poseían una cierta estabilidad eran la Unión de Trabajadores de la rama del Metal y la de los Tipógrafos.

calismo noruego, sin embargo, tanto la Federación del Trabajo como sus organizaciones afiliadas son instituciones eminentemente democráticas (8).

PACTOS INTERSINDICALES

La esencia de toda «convención colectiva» ha sido definida por el tratadista alemán Sinzheimer «como el establecimiento de una comunidad de derecho y de paz en el dominio del trabajo». Nadie como Suecia ha sabido mantener ese estado de comunidad de derecho en el mundo de las relaciones libres del trabajo. Pudiéramos decir que las piezas más esenciales del mecanismo que gobierna el sistema de los mercados de Trabajo suecos han sido recogidas en toda su extensión por toda la cadena interminable «de normas secundarias de derecho».

A) SUECIA.—*Los pactos de «Saltsjöbaden»*.—El sistema de «convenciones colectivas» ha seguido una evolución simultánea al crecimiento y desarrollo de las organizaciones obrero-patronales. A finales de 1945, el número de acuerdos firmados por ambas organizaciones alcanzaba la importante cifra de 15.175, los cuales regulaban las condiciones de trabajo de más de 1.129.107 empleados. Todas las negociaciones llevadas a cabo por la Federación Patronal sueca y la Confederación de Trabajadores han tenido lugar en uno de los hoteles situado en las encantadoras inmediaciones de Estocolmo, que viene a ser considerado por los propios interesados como un símbolo de armonía y comprensión. Este es el hotel «Saltsjöbaden», que ha dado el nombre a las propias negociaciones, y así se habla de las negociaciones de «Saltsjöbaden», famosas por su espíritu de buen entendimiento entre las partes, y de los «Saltsjöbaden Tariffavtalen». Los referidos acuerdos han tenido como propósito o fin último el evitar

(8) Las llamadas medidas de defensa de las organizaciones norteamericanas han sido totalmente rechazadas por las noruegas. Con la depresión, algunas uniones intentaron proteger a sus miembros mediante la adopción de ciertas medidas restrictivas (antigüedad de afiliación); no obstante, el Secretario de la Federación envió una circular a todas las Uniones ordenando el cese de esta política.

toda posible interferencia estatal en el campo de las relaciones de trabajo. Ahora bien, el Estado, aunque con un cierto retraso, no se ha desligado totalmente de sus funciones normativas y sancionadoras, y en su posición de mero árbitro ha publicado dos textos legales, cuales son la «Ley de Contratación colectiva de 1928» y la «Ley sobre conflictos colectivos e interpretación de acuerdos del mismo año», que deben ser consideradas como los elementos más importantes en la formación y procedimiento de acuerdos colectivos (9).

Define el citado texto legal la convención colectiva de trabajo en los siguientes términos:

«Como contrato escrito, legalmente obligatorio, realizado entre el empresario o su organización, de un lado, y las organizaciones de trabajadores, por otro, encaminado a regular las tarifas de salarios y las condiciones de los trabajadores o empleados concernientes».

En primer lugar, las funciones de los acuerdos colectivos son, según el citado texto legal, dobles: tienden a la fijación o establecimiento de las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre la dirección de la empresa y su personal subordinado. En segundo lugar, priva a los titulares comprometidos en el acuerdo de toda «acción directa» que se derive de sus pretensiones o derechos, durante el tiempo de duración del contrato; estos derechos se refieren a toda la variada gama de acciones colectivas: «huelgas, boicots, lockouts, etc.»

El ámbito territorial y funcional de estos acuerdos varía considerablemente con la naturaleza de los mismos (10); en lo que respecta

(9) La ley sobre conflictos e interpretación de acuerdos del año 1928 crea la Magistratura de Trabajo. Dicha entidad, suprema en cuestiones laborales, está compuesta de siete miembros, tres de ellos imparciales y dos representantes de ambos sectores; todos ellos nombrados por el rey.

(10) En el caso de un acuerdo territorial de bases amplias, las empresas comprendidas dentro del mismo son divididas en grupos separados a efectos de fijación de tarifas.

al ámbito temporal, es práctica ya instituída la fijación de los acuerdos o convenciones por un período de dos años.

La Junta Central de las Relaciones de Trabajo.—La serie de motivos que llevaron a ambas organizaciones a la firma de la «Convención básica de 1936» pone de manifiesto el alto grado de madurez y responsabilidad nacional a que han llegado dichas organizaciones en este país. Conscientes ambas partes de las consecuencias tan funestas que suelen desprenderse de los conflictos colectivos, en los que suelen lesionarse intereses de terceros totalmente ajenos al conflicto, han llegado los organismos centrales de ambas organizaciones a la fijación de una serie de bases, recogidas todas ellas en el pacto colectivo de «Saltsjöbaden» de 1936.

La realización más importante del citado acuerdo es el Comité del Mercado de Trabajo («*Arbetsmarknadskommittén*»), que posteriormente habría de dar lugar a la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo.

Las funciones de este órgano son típicamente arbitrales. Según el artículo 1.º, capítulo II, ninguna disputa que verse sobre condiciones de trabajo podrá dar lugar a acción alguna hasta que no haya sido agotada la vía de la negociación; es decir, el proceso de negociación previa se presenta como un deber que se ha impuesto a ambas partes, y cuyo cumplimiento da lugar al ejercicio de ciertas acciones colectivas reconocidas tácitamente por el legislador: tales como la huelga, «*lockout*», etc. Ninguna de estas acciones colectivas podrá ser ejercitada, por una parte contra otra, si no ha cumplido los requisitos que señala el artículo 8.º, o sea: envío de nota escrita dando cuenta de la acción que se pretende realizar; dicha acción ha de llevar la aprobación refrendada de la Federación respectiva.

Los Consejos de Empresa.—Si bien en la mayor parte de los países este nuevo tipo de institución laboral, que aparece dentro del ámbito de la Empresa, ha sido objeto de regulación especial por parte del legislador —sea el caso de nuestro Decreto de junio de 1947, sobre Consejos de Empresa, o la última ley alemana de 1952, sobre Constitución de Empresas—, Suecia, por el contrario, acude una vez más al pacto colectivo e intersindical para introducir una entidad de la importancia y trascendencia de los Consejos de Empresa; siguen

esta misma dirección Noruega y Finlandia, que establecen en el mismo año sendas instituciones laborales.

Con el fin de evitar una reproducción triplicada de dicha institución, nos limitamos a señalar los rasgos más característicos del tipo de Consejo de Empresa sueco, que difiere considerablemente del establecido en Dinamarca por la ley de Fábricas de 1913.

El Consejo de Empresa sueco, creado por el acuerdo del «Saltsjöbaden» de 30 de agosto de 1946, es un órgano simplemente de información y de consulta (art. 3.º), y, por ende, sin poder de decisión alguno. El poder de «dirección y ejecución» dentro de la Empresa permanece en manos de los «gerentes encargados».

En líneas generales, la citada entidad es mucho más moderada que los Consejos de Empresa de la Alemania de 1920, y parece guardar una cierta similitud de rasgos con los célebres «Production Committee» ingleses, en los que al parecer se han inspirado sus progenitores.

Su organización no es muy complicada. Se establecen en Empresas que empleen, al menos, 25 trabajadores (art. 2.º); el nombramiento de vocales al Consejo es función que corresponde tanto a los trabajadores como a la Dirección de la Empresa (art. 13).

Las tareas o funciones de dicha entidad han sido desarrolladas en toda su extensión en el artículo 3.º, que ponen de manifiesto el carácter de instrumento de colaboración que se ha dado al Consejo.

El Consejo de Empresa no tiene poder o competencia alguna sobre conflictos que versen en los siguientes puntos: cancelación e interpretación o aplicación de un acuerdo colectivo (art. 12). Dicho artículo debe ser interpretado como un reconocimiento efectivo que ambas partes hacen del «Derecho de Organización» (11).

B) NORUEGA.—Con excepción del consecuente bache producido por la ocupación alemana, donde se abolió el principio de libertad de contratación, sustituido por una de reglamentación impuesta, pudiera

(11) Toda acción adoptada por la Dirección de la empresa para prevenir la realización de los deberes que lleva consigo el ser miembro del Consejo, constituye una violación al referido derecho de Organización. (Art. 17.)

decirse que el principio de contratación intersindical se ha mantenido vigente hasta la fecha. Ciertamente es que nunca en los términos de independencia y autonomía sueca.

En Noruega la iniciativa privada se ha modelado mucho más a las líneas clásicas de los preceptos legales; constituyen piezas importantísimas, muy dignas de tenerse en cuenta, la ley de 1915, sobre disputas laborales, y la ley de protección al trabajo de 1936, complementada por la de vacaciones de 1947.

La legislación puesta en vigor, durante el período comprendido entre los años 1945-1948, representa, sin duda alguna, un cambio de actitud en relación con el principio de «Autoadministración» en materia laboral; en otros términos, la idea de un sistema de contratación colectiva, sin control, aplicada en su forma tradicional, venía a ser en cierto modo incompatible con el éxito de la planificación económica de postguerra impuesta por el partido laborista (12). Nacen así, pues, las «Juntas de salarios», con el fin de revisar toda la serie de decisiones adoptadas en los contratos colectivos, especialmente aquellas que hacen referencia a los términos pecuniarios de los mismos. La misión especial de estas entidades es reajustar, en todo lo posible, los citados términos con los «fondos de salarios» establecidos previamente por la autoridad planificadora.

Estructura de las tarifas de salarios.—Una buena parte de la política económica noruega gira en torno a las «tarifas de salarios», cuyos efectos de impacto no solamente inciden en el proceso de elevación de coste, sino en el de distribución de fuerza de trabajo. Todos estos problemas, de importancia crucial en una economía planificada, han sido objeto de estudios especiales, llevados a cabo por el célebre economista noruego J. Hoffe (13).

La «tarifa» viene a ser el punto focal de todo el sistema de contratación colectiva, y especialmente del noruego. Una serie de prin-

(12) El «sistema planificador noruego» ha sido llevado a cabo por el partido socialista mediante los llamados presupuestos de planificación nacional, que han venido rigiendo los destinos económicos de este país a partir de 1946. La duración del plan es de un año. Últimamente se ha negociado uno para cuatro años, 1949-1952.

(13) J. HOFFE, *Economic calculation in a Socialist Society*. 1948.

cipios básicos rigen la compleja estructura de salarios, viniendo a unificar así lo que de otro modo sería un ilógico e inconsistente conglomerado de prácticas.

La primera descripción debe ser trazada entre tarifas de tiempo, llamadas «mínimas», y tarifas de tipo «standard».

Una «tarifa mínima», como su propio nombre indica, representa la tarifa más baja que puede ser pagada a un trabajador cualificado dentro de la unidad respectiva de contratación (14). La tarifa «standard», por el contrario, significa que todos los trabajadores dentro de un grupo determinado deberán recibir la tarifa estipulada para el mismo. Existe, por último, un tercer tipo de tarifa llamada de «tipo medio», que representa el mínimo de tarifa media que debe ser pagada a una determinada clase de trabajadores.

Las Uniones mantienen en relación con las «tarifas mínimas» una cierta actitud de recelo. Las «tarifas mínimas» —dice la Federación— crean competencia entre los trabajadores dentro de un establecimiento, sobre el cual la Unión no tiene ni posee un control directo. Dicha competencia es mantenida, en cuanto que el salario mínimo es complementado por un sistema de tarifas personales libremente contratadas entre empresario y empleado.

El sistema de pagos por resultado.—El pago basado sobre los resultados obtenidos (o piezas hechas) se encuentra ampliamente extendido dentro del sistema de remuneración noruego. Su importancia varía profundamente de industria a industria.

a) *Rama de la Construcción.*—La mayor parte del trabajo realizado en esta rama es remunerado sobre las bases de un sistema de tarifas por «piezas producidas», ya por individuo, ya por grupos.

Es peculiar, dentro del ámbito de esta industria, el permitir que cada Delegación local negocie sus propias listas de precios, sujetos a la ratificación de la «Unión Nacional de los Trabajadores de la Construcción». Las cédulas u hojas de tarifas son, en realidad, excesivamente complicadas. En 1946, los pintores de Oslo —por ejemplo— habían incluido en sus listas 651 tarifas separadas; los trabajadores del cemento, 883, y los de la rama de Carpintería operaron con 909 tari-

(14) ALBERT JACOBSEN, en *Oversikt Lønnsfastsettelsen* (Oslo). 1946.

fas. Las listas de tarifas de precios por pieza, fijadas en Oslo, sirven de punto de referencia a las tarifas locales, aumentadas o disminuidas éstas mediante un determinado porcentaje.

El proceso seguido por los pintores de Oslo es típico dentro de la rama de la construcción; el contratista está obligado a preparar, para cada actividad u operación, una tarifa ticket («akkordscdel»), que contiene una descripción desglosada del trabajo que deberá ser realizado, acompañada por una confirmación informativa del arquitecto propietario o contratista general (15).

El punto crucial en la administración de todo sistema de tarifas por pieza es el que se relaciona con la medición de los resultados (comprobación y rectificación de piezas). La Unión de Trabajadores de la rama de la construcción noruega ha nombrado a este efecto oficiales de distrito para que asistan en esta tarea a las Delegaciones locales. Cuando una tarea se da por terminada, es medida por el representante de la Unión y por el contratista respectivo. Si las partes no llegan a un acuerdo, la solución del conflicto es encomendada a la Junta de Salarios correspondiente.

b) *Rama del Metal*.—El sistema de remuneración por piezas, dentro de esta industria, está basado sobre negociaciones llevadas a cabo dentro de los límites locales, es decir, cada localidad tiene una lista de precios, garantizándose un mínimo de tiempo. La no existencia de una tarifa nacional está justificada por la diversidad de operaciones industriales que caracterizan esta rama.

Como en la construcción, existen también los llamados «tickets de tareas u operaciones», preparados para cada lote de trabajo, que no tienen carácter continuo; en ellos se especifica la naturaleza del trabajo, su duración y tarifa aplicable. Por ejemplo, una operación particular en la construcción de un barco puede ser adjudicada a un grupo de trabajadores, con una suma de 1.500 coronas; mientras que dicha operación está en proceso, los trabajadores perciben sus respectivas «tarifas de tiempo». El «total» de las tarifas de tiempo aplica-

(15) Si una porción del trabajo u obra realizada no ha sido objeto de catalogación alguna, en este caso los individuos interesados contratarán directamente con el contratista sin necesidad de que la Unión intermedie.

das, junto con los incrementos personales, puede representar unas 1.000 coronas. El exceso («overskudd») de 500 coronas es pagado en la forma de bonos, correspondiendo un 50 por 100 a cada miembro del grupo, en el caso, claro está, de que todos los miembros hayan trabajado el mismo número de horas. De esta forma, el trabajador con tarifa más alta recibirá proporcionalmente más que el trabajador tarifado en términos más bajos. Es un medio eficiente de reflejar las diferentes tarifas de «tiempo personales» en las ganancias fijas de «Piece rate». Se trata de un sistema híbrido, en el que se combina el elemento personal con otro de tipo «standard».

El ajuste a los costes de vida.—El ajuste periódico de los salarios a los movimientos en los costes de la vida, reflejados en los índices oficiales, ha sido un factor muy importante en los acuerdos colectivos noruegos. La frecuencia de estos ajustes varía de unos contratos a otros; por lo regular, el período señalado es de unos seis meses o un año.

Los ajustes suelen ser de dos clases: «automáticos» o «semiautomáticos». En este último caso se trata casi de una renovación de contrato. La parte correspondiente puede requerir una revisión del salario, en sentido de alza o de baja, conforme el índice de precios; dicho cambio no es una cuestión —como ya hemos dicho antes— «de derecho», sino de «intereses», y, por lo tanto, objeto de conciliación y arbitración.

Las principales ventajas del método semiautomático es que da a las partes una oportunidad de considerar el salario en relación con las condiciones actuales económicas. Las negociaciones de los suplementos, abonados en concepto de incremento de «coste de vida», suelen ser pagados en la forma de cantidades uniformes, y abonados a todos los trabajadores comprendidos en la misma categoría.

BERNARDINO HERRERO NIETO