NHO | LO Norway

EL DIÁLOGO SOCIAL
PANORAMA GENERAL

Una **herramienta importante** para lograr un mundo del trabajo mejor

Todos salimos ganando

A través de un diálogo social eficaz y abierto, empresarios y trabajadores pueden trabajar juntos para promover unas condiciones de trabajo dignas, resolver conflictos y contribuir a un crecimiento económico sostenible, todo lo cual beneficia tanto a los trabajadores como a los empresarios y a la sociedad en general.

PÁGINA 4

Hitos del modelo noruego

Roma no se construyó en un día, tampoco el modelo noruego. Durante más de un siglo, ha evolucionado a través de conflictos, avances, conciertos, retrocesos, logros, el diálogo social y la cooperación. He aquí algunos aspectos destacados.

PÁGINA 14

Un sistema de resolución de conflictos

La estructura institucional noruega en torno al mercado laboral está construida para prevenir y gestionar los desacuerdos de forma eficaz y constructiva, contribuyendo a una vida laboral estable y productiva, y está diseñada para resolver los conflictos sin recurrir a los tribunales.

PÁGINA 16

Consejos para **el diálogo social** de Nina Melsom (NHO) y Steinar Krogstad (LO)

PÁGINA 8

Las partes interesadas en el mundo del trabajo

Las tres partes implicadas en un diálogo social son el Estado, los sindicatos y las asociaciones patronales. Para ser un interlocutor creíble, la legitimidad es vital. Tanto las organizaciones de trabajadores como las patronales deben tener una estructura democrática y trabajar verdaderamente en interés de sus miembros. La existencia de normas claras sobre cómo gestionar las disputas, tanto de intereses como jurídicas, ayudan a mitigar los conflictos.

PÁGINA 16

Clave para salarios justos y capacidad competitiva

Pocas cosas son más importantes para los trabajadores que un salario justo. En Noruega, la formación salarial está institucionalizada y coordinada, lo que se traduce en salarios justos, igual salario por igual trabajo, bajos niveles de desigualdad y, por último, pero no por ello menos importante, eficacia de la política económica para reducir el desempleo.

El diálogo tripartito nuestra herramienta de todos los días

En los últimos 100 años, los “contratos sociales” y el “diálogo” se han convertido en reclamos frecuentes en todo el mundo. En Noruega, la cooperación tripartita se considera crucial para la gestión del bienestar, el mercado laboral y nuestra economía.

PÁGINA 22

El diálogo social
Su clave para forjar un futuro próspero

Como representantes de las organizaciones de empresarios y trabajadores, ustedes desempeñan un papel fundamental en el impulso del crecimiento económico sostenible y el progreso social. Una de las herramientas más potentes de que disponen es el diálogo social: Un proceso de negociación, consulta e intercambio de información entre ustedes como interlocutores sociales, y entre ustedes y el gobierno.

El diálogo social va más allá de las meras discusiones. Es un enfoque estructurado para la toma de decisiones concertadas que ha transformado sociedades en todo el mundo. Desde la transición sudafricana hacia el fin del apartheid hasta la resiliencia económica de los países nórdicos, el diálogo social ha sido decisivo para elaborar políticas eficaces y fomentar la cohesión social.

Los beneficios del diálogo social son considerables. La investigación demuestra sistemáticamente que conduce a:

1. Determinación salarial más justa y reducción de las desigualdades
2. Mejores condiciones de trabajo y derechos laborales
3. Mayor estabilidad económica y capacidad competitiva
4. Gestión de crisis y recuperación más eficaces
5. Mayor confianza entre los interlocutores sociales y el Gobierno
6. Menor desempleo y mayor crecimiento económico

Al participar en el diálogo social, ustedes tienen una voz directa en el diseño de las políticas que afectan a su lugar de trabajo, su organización y su comunidad. Esto garantiza que las reformas y las estrategias económicas no sólo sean más equilibradas, sino que también tengan más probabilidades de éxito gracias a una participación más amplia.

Sin embargo, el diálogo social eficaz no se produce automáticamente. Requiere:

1. Organizaciones fuertes, independientes y representativas: es decir, ustedes
2. Respeto a la libertad de asociación y a los derechos de negociación colectiva
3. Voluntad política y compromiso de todas las partes
4. Acceso a información pertinente y exacta
5. Confianza mutua y capacidad de negociación bien desarrolladas

Su papel en este proceso es crucial. Sus reflexiones son inestimables para elaborar políticas que equilibren el crecimiento económico con la justicia social.

El diálogo social no consiste en ganar o perder. Se trata de encontrar soluciones mutuamente beneficiosas. Se trata de hacer crecer el pastel económico al tiempo que se garantiza una distribución justa. Todo el mundo debe recibir una parte justa de ese pastel. Al participar en este proceso, no sólo representan a sus afiliados, sino que ayudan a construir una sociedad más resistente, equitativa y dinámica para todos.

En este folleto, esperamos proporcionarles ideas y conocimientos, algunas herramientas concretas e inspiración sobre cómo ustedes y su organización pueden generar confianza y reforzar el diálogo social con sus contrapartes.

Su participación en el diálogo social es más que una responsabilidad: es una oportunidad de dejar una huella positiva y duradera en el panorama económico y social de su país.

Todos salen ganando

Por medio del diálogo social transparente y eficaz, los trabajadores y los empleadores pueden trabajar juntos para promover unas condiciones de trabajo decentes, resolver conflictos, y contribuir al crecimiento económico sostenible – todo lo cual beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores y a la sociedad en general.

El diálogo social funciona de forma diferente en los distintos países, reflejando las diversas tradiciones y contextos nacionales. No existe un modelo universal para organizar y mejorar el diálogo social. Sin embargo, algunas condiciones clave son esenciales para su eficacia. El diálogo social va más allá del diálogo civil. Las organizaciones, los sindicatos y los gobiernos son condiciones previas importantes para que el diálogo social funcione correctamente y produzca resultados. La confianza se construye desde la base. El diálogo social empieza a nivel micro, en el lugar de trabajo. Capacitar a sus miembros es responsabilidad de la organización sindical.

Aunque los mecanismos específicos pueden variar, estos principios fundamentales permanecen constantes a la hora de fomentar la participacion comprometida y la cooperación en la resolución de problemas en las relaciones laborales.

HECHOS
EL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social, tal y como lo define la OIT, incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empresarios y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. El diálogo social puede ser bipartito, entre representantes de los trabajadores y de los empresarios, y puede ser tripartito, en el que el gobierno interviene como tercera parte.

El diálogo en los países nórdicos
El diálogo social es una característica esencial de los países nórdicos: Noruega, Suecia, Dinamarca, Finlandia e Islandia, y suele denominarse Modelo Nórdico. Se caracteriza por una acertada combinación de capitalismo y bienestar social. Un rasgo fundamental del modelo es la posición fuerte y autónoma de cada interlocutor social, es decir, las organizaciones de empresarios y trabajadores. Se atribuye al modelo nórdico el mérito de que estos países figuren sistemáticamente entre los mejores lugares del mundo para vivir, haciendo gala de un alto nivel de vida, economías eficientes, mercados laborales fuertes, igualdad de género y un alto grado de equidad en los ingresos. En Noruega, el modelo se basa en tres pilares fundamentales: gobernanza económica (una política económica basada en unas finanzas públicas sanas y el control de la evolución macroeconómica), un mundo del trabajo organizado (sindicatos y organizaciones empresariales fuertes), y bienestar público (redes de seguridad social y servicios públicos integrales).

Un mundo del trabajo fuerte y seguro permite al Estado recaudar suficientes impuestos y tasas para que las ruedas sigan girando.

Esto, a su vez, permite un mejor crecimiento económico, que iguala las diferencias y permite unas condiciones de trabajo más seguras. Estos dos pilares dejan espacio para el último, unos servicios públicos baratos y accesibles que proporcionen a la población una red de seguridad en su vida cotidiana.

Los tres pilares de la política económica

La formación salarial

Sindicatos y organizaciones patronales fuertes y responsables, fijación coordinada de salarios.

La política monetaria

El banco nacional es responsable de promover la estabilidad económica mediante la política monetaria, al gestionar las reservas de divisas de Noruega y supervisar el sistema financiero noruego.

La política fiscal y social

Control de la demanda a través de la política fiscal. La fiscalidad, la red de seguridad de los ingresos, los servicios públicos y la educación gratuitos o baratos, la política activa del mercado laboral, las políticas de género y un sistema de bienestar que permita la igualdad de género.

HECHOS
LA COOPERACIÓN TRIPARTITA

La cooperación tripartita es un sistema de relaciones económicas y laborales entre tres partes: el gobierno, los empleadores u organizaciones empresariales), y los trabajadores (típicamente representados por sindicatos). Este enfoque es utilizado para desarrollar e implementar políticas laborales y sociales por medio de la cooperación, negociación y diálogo social entre estos tres grupos.

Ventajas del diálogo y del modelo
Aunque existen muchas similitudes entre los países nórdicos, el modelo varía. En este contexto, nos centramos en el modelo noruego. El éxito de este modelo se atribuye a los alcances de la fijación coordinada de salarios y la cooperación tripartita, incluidos los altos niveles de confianza, la cooperación entre empresarios y trabajadores, la apertura al comercio mundial, el reconocimiento compartido de los beneficios de la distribución equitativa y una fuerte ética del trabajo. Estos elementos funcionan juntos en un círculo virtuoso, en el que la fijación coordinada de salarios, el crecimiento económico y los sistemas de bienestar integrales se refuerzan mutuamente, impulsando la innovación, la eficiencia y el progreso general de la sociedad.

Los trabajadores consiguen un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar y salarios más altos.

Los empresarios consiguen organizaciones más eficientes y sostenibles, así como la capacidad de adaptarse e innovar para seguir siendo relevantes y rentables a lo largo del tiempo.

Retos y relevancia
Aunque el modelo noruego ha demostrado ser muy eficaz, se enfrenta a retos constantes como la gestión de grandes sectores públicos, el envejecimiento de la población, la evolución de la dinámica del mercado laboral y la adaptación a cambios globales como los avances tecnológicos y el cambio climático. Los defensores del modelo reconocen que requiere un esfuerzo constante para mantener y modernizar sus pilares básicos. El modelo noruego se ha desarrollado a lo largo de un siglo. Aunque se estableció hace mucho tiempo, es la mejor herramienta para los retos del futuro. Una réplica directa puede no ser factible, pero otras naciones se inspiran y aprenden del enfoque nórdico para equilibrar la eficiencia, la equidad y la confianza en sus propios contextos.

La alternativa solidaria

¿Se imagina un líder de un sindicato de trabajadores pidiendo aumentos salariales moderados? Yngve Hågensen, líder de la Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO), lo hizo. Y su homólogo en la Confederación de de Comercio e Industria de (NHO), Karl Glad, se comprometió a garantizar más puestos de trabajo.

En Noruega, a principios de la década de 1990, el desempleo era elevado y el crecimiento lento. Políticos, sindicatos y empresas vieron que había que hacer algo. Así que representantes de partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales e investigadores crearon un plan para el crecimiento sostenible del empleo. Lo llamaron “Alternativa Solidaria”, ya que exigía que los trabajadores se solidarizaran con los desempleados. Esta estrategia económica se desarrolló en 1991-1992 y se aplicó como un contrato social de cinco años entre los sindicatos, las empresas y el gobierno. Combinaba aumentos salariales moderados, acciones para crear empleo, simplificación normativa, formación en el lugar de trabajo y estabilización monetaria.

El objetivo era reducir el desempleo al 3.5 % al mejorar la competitividad de Noruega en un 10 % de 1993 a 1997 mediante políticas salariales coordinadas y la cooperación en materia de ingresos. A este planteamiento se atribuyen en gran medida los buenos resultados económicos de Noruega en la década de 1990.

“A principios de los años 80/90, hubo 200 000 parados en Noruega y el tipo de interés era del 16-17 %. Ahora, el tipo de interés ha sido cero durante mucho tiempo. Merece la pena pensar en ello a la hora de comparar.

Yngve Hågensen sobre “Alternativa Solidaria” 30 años después

FOTO: NTB/SCANPIX

Confianza mutua: una consecuencia y un requisito

La confianza desempeña un papel crucial en el éxito del diálogo social. Para encontrar soluciones que beneficien a todos, las partes deben confiar la una en la otra. La confianza es una consecuencia, y a la vez un requisito previo para el diálogo social. Es la situación del huevo y la gallina: ¿qué es primero, la confianza o el diálogo? También es un círculo virtuoso: la confianza genera diálogo y el diálogo genera confianza.

La confianza es un factor clave que permite que muchos aspectos del modelo noruego funcionen eficazmente, desde la gobernanza económica hasta el trabajo organizado y los sistemas de bienestar público. En general, los ciudadanos noruegos muestran altos niveles de confianza entre sí, en la administración pública e incluso en los políticos y los sindicatos. La confianza en, y entre, los interlocutores sociales en la vida laboral, se basa en el respeto mutuo, el diálogo abierto y la transparencia entre las partes y el público. Esto, a su vez, refuerza de nuevo la confianza general en los órganos de gobierno y en la sociedad en general.

¿Por qué es tan importante la confianza?

Produce eficiencia: La confianza conduce a reducir la cantidad de contratos y hacerlos más sencillos, con menor necesidad abogados caros. Los conflictos se resuelven al nivel más bajo posible y con menos burocracia.

Estimula la cooperación: La confianza es la base de una estrecha cooperación entre empresarios y trabajadores a nivel local, y entre representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores a nivel nacional.

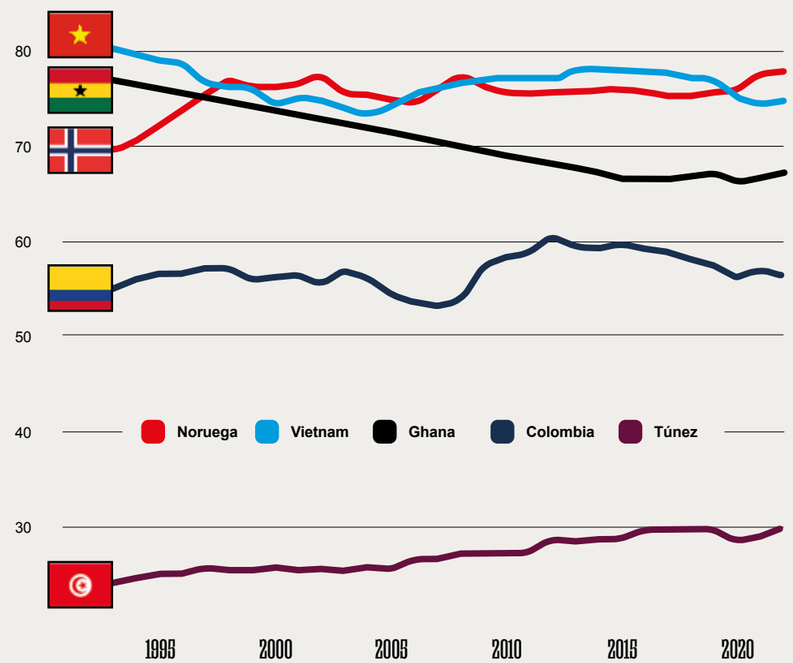
Contribuye a la cohesión social: La confianza es parte de lo que facilita una sociedad más equitativa, en la que incluso las clases medias y altas reconocen que “compartir es bueno” y que se benefician de la reducción de la pobreza y la desigualdad.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: El modelo noruego, que ha dado mejores resultados en indicadores clave de bienestar que cualquier otro modelo social, depende de altas tasas de empleo para ser sostenible. Uno de los factores más importantes para ello es la participación económica de las mujeres.

Trabajo para todos - y seguridad social para los que no pueden

“Trabajo para todos” es un objetivo social y político primordial en muchos países, y constituye el núcleo del modelo noruego. Los políticos, los sindicatos y las organizaciones patronales coinciden en que el trabajo remunerado es fundamental, que el trabajo para todos debe ser la máxima prioridad, que trabajar debe ser gratificante económicamente y que, para tener éxito, las tres esferas deben cooperar activamente múltiples ámbitos políticos. Cuando tanto hombres como mujeres trabajan en el sector formal, están cubiertos por el seguro social y aportan ingresos fiscales al Estado para financiarlo. El trabajo tiene un gran valor para las personas, y es el recurso más importante de nuestra riqueza nacional. Al mismo tiempo, debe existir un sólido sistema de bienestar en forma de subsidios de desempleo, bajas por enfermedad, permisos parentales, etc., para quienes no pueden trabajar.

Tasa de participación laboral,
mujeres % de la población femenina de 15 a 64 años



FUENTE: ILO MODELLED ESTIMATES DATABSE (ILOSTAT)

Lo local manda

Es a nivel local, en cada lugar de trabajo, donde se crea valor. La relación entre dirección y empleados es crucial para el éxito de todas y cada una de las empresas, y las interacciones locales constituyen la base de todo el sistema. Según una encuesta de la Confederacion de Comercio e Industria de Noruega, el 90 % de los empresarios noruegos afirman que el trabajo realizado por los delegados sindicales (representantes sindicales locales) es positivo para la empresa, ya que permite resolver mejor los conflictos, aumentar la facturación y crear o conservar puestos de trabajo. Por ello, tanto la responsabilidad como la autoridad se delegan al nivel local en la medida de lo posible. En esencia, el nivel local sirve de base para la aplicación práctica de los principios del diálogo social; es aquí donde se producen las interacciones y negociaciones cotidianas, que son los cimientos sobre los que se construye el sistema más amplio del diálogo social.

90%

El 90 % de los empresarios noruegos afirma que la labor de los representantes sindicales locales es positiva para la empresa.

NINA MELSOM (NHO) Y STEINAR KROGSTAD (LO): CONSEJOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

Genere confianza y no la estropee

Nina Melsom, Directora de Relaciones Laborales de NHO, y Steinar Krogstad, Vicepresidente de LO, figuran entre los representantes más influyentes de los interlocutores sociales del sector privado noruego.

Entre los dos son responsables de 130 convenios colectivos nacionales entre NHO y LO, incluidos los acuerdos salariales anuales entre las partes, así como de la política de pensiones y bienestar y la legislación laboral. Por no hablar de que son embajadores y buenos modelos de cómo los interlocutores sociales pueden cooperar ampliamente en todos los ámbitos y a todos los niveles del mundo del trabajo noruego.

Apenas hay un día de la semana en el que los dos no estén en contacto, a menudo sobre temas en los que las partes tienen intereses contrapuestos o en los que han surgido desacuerdos.

Nina Melsom tiene claro qué se necesita para tener éxito:

> “Que podamos confiar el uno en el otro y sentir que el contenido de nuestras conversaciones queda entre nosotros.

Steinar Krogstad está de acuerdo y añade:

“La confidencialidad permite probar soluciones y cuestionar las propias ideas y posturas en un proceso en el que no tengo que responder ante los demás. Pone de relieve el tema, proporciona una base para la reflexión y la capacidad de ajustar los propios puntos de vista”.

Ambos subrayan que el contacto estrecho y confidencial también contribuye a comprender mejor las posiciones de la otra parte sobre las grandes cuestiones. “Nos aporta a ambos valiosos conocimientos a la hora de desarrollar nuestros puntos de vista y evaluar si debemos buscar un acuerdo o simplemente discrepar”, afirma Krogstad.

Melsom admite que esta forma de trabajar puede suponer un reto, pero añade:

“Los miembros de NHO expresan claramente el valor de estos procesos porque evitamos conflictos innecesarios entre los interlocutores a nivel central. Y creo que lo mismo ocurre con la cooperación a nivel de empresa”.

Krogstad tiene años de experiencia como delegado sindical en una empresa, y confirma lo dicho por Melsom: “El contacto informal y confidencial que mantuve como delegado sindical con la dirección dio lugar a muchas soluciones positivas para ambas partes. Evitamos muchos desacuerdos abiertos entre la dirección y yo. Pero para tener la confianza de mis afiliados, por supuesto que fui transparente al mantener esas conversaciones”.

> Por último, algo casi evidente: La confianza hay que ganársela, no exigirla.

Tanto Melsom como Krogstad están de acuerdo: “Un desliz puede arruinarlo todo. No caigas en la tentación”.

FOTO: MOMENT STUDIO/NHO, TROND ISAKSEN/LO

Nina Melsom, Directora de relaciones laborales de NHO, se reúne con su contraparte en LO casi todas las semanas El diálogo sin interrupciones ayuda a crear confianza.

Steinar Krogstad, Vicepresidente de LO, empezó como delegado sindical local. Para él, es evidente la importancia de tanto las arenas locales como nacionales para la cooperación obrero-patronal.

¿Por qué es importante el diálogo social en el mundo laboral?

GILBERT F. HOUNGBO
DIRECTOR GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

“El diálogo social es un catalizador probado para navegar por la complejidad y encontrar soluciones y dónde se necesiten. Cuando se basa en una representación adecuada, el diálogo social puede ofrecer inclusión, equilibrio y equidad.

Al promover la democracia en el mundo laboral, contribuimos a un tejido democrático más amplio que protege el espacio cívico.

Del Informe del Director General de la OIT: Hacia un contrato social renovado. (Mayo 2024)

ALEX FRIMPONG
CEO, ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE GHANA

> “Debemos dedicar mucho tiempo y recursos a generar confianza. Generar confianza es un proceso y no un acontecimiento.

SIHEM BOUSSETTA
SECRETARIA GENERAL ADJUNTA DE LA UNIÓN GENERAL TUNECINA DEL TRABAJO (UGTT)

> “El diálogo social es la única forma de avanzar.

PER OLAV HOPSØ
Viceministro de Trabajo e Inclusión Social

“El mandato y la labor de la OIT son más necesarios que nunca; tenemos que mejorar el diálogo social y garantizar el trabajo decente en todo el mundo.

> El contrato social es, en cierto modo, como un matrimonio: hay que cuidarlo y reinvertir en él de forma continua.

Al igual que el diálogo social entre trabajadores, empresarios y gobierno, debe ser un escenario sistemático en el que los participantes tripartitos se escuchen activamente para encontrar puntos en común.

Extractos del discurso pronunciado en la sesión plenaria de la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo 2024, Palacio de las Naciones, Ginebra, 7 de junio de 2024

FOTOS: M. CROZET/ILO, SIMEN GALD/AID, JOHANNE HOVLAND

Hitos del modelo noruego

Roma no se construyó en un día, tampoco el modelo noruego. Durante más de un siglo, ha evolucionado a través de conflictos, avances, conciertos, retrocesos, logros, el diálogo social y la cooperación. He aquí algunos aspectos destacados.

1900

Se crea la la Confederación de Comercio e Industria de Noruega, (NHO).

1899

La Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO) se fundó el 1 de abril.

1907

Firma del primer convenio colectivo sectorial.

1915

La Ley noruega de Conflictos Laborales introdujo disposiciones clave, como la mediación obligatoria antes de huelgas o cierres patronales, y la distinción entre conflictos jurídicos (sobre la interpretación de los convenios colectivos) y conflictos de intereses (que implican huelgas o cierres patronales). También estableció el Tribunal de Conflictos Laborales para conocer los conflictos jurídicos e impuso la obligación de paz industrial durante el periodo de validez de un convenio colectivo. Una característica distintiva de Noruega es que es la federación sindica nacional quien selecciona a los que serán llamados a la huelga. Esto facilita el mantenimiento de buenas relaciones a nivel local, entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa.

1935

El Acuerdo Básico, negociado y firmado por LO y NHO, marcó un hito importante en la transformación del conflicto en cooperación entre las partes. La cooperación en el lugar de trabajo, caracterizada por la confianza mutua y la transparencia, sustituyó gradualmente al conflicto y la desconfianza. Este acuerdo incluía disposiciones que obligaban a los empresarios a consultar a los representantes sindicales en diversas situaciones específicas y regulaba los derechos y deberes de estos representantes.

1936

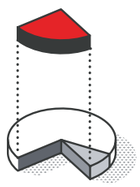
La Ley de Vacaciones garantizò a los trabajadores el derecho a vacaciones anuales pagadas. El derecho a las vacaciones anuales ha evolucionado gradualmente desde 1900, primero por medio de los convenios colectivos y laudos arbitrales, y desde 1936 ha sido un derecho universal estatutario. Por ley, se definen las vacaciones como cuatro semanas y un día. No obstante, muchos asalariados gozan de cinco semanas en virtud de sus convenios o contratos de empleos.

1965-1967

La semilla que acabó convirtiéndose en el modelo de establecimiento del modelo noruego de negociacion colectiva se sembró cuando el gobierno pidió a una comisión que presentara una alternativa para luchar contra la creciente inflación sin aumentar el desempleo mediante el endurecimiento de la política económica. La comisión sugirió que el marco del crecimiento salarial se fijara en las negociaciones colectivas de las industrias que compiten en el exterior, que aplicaría también a los sectores de servicios, y que las industrias desprotegidas negociaran primero. Aunque esto se hizo en una época de tipos de cambio fijos, ha demostrado ser una forma eficaz de luchar contra la inflación sin aumentar el desempleo también en la era de los tipos de cambio fluctuantes.

1967

La Ley de la Seguridad Social es la piedra angular del sistema de bienestar social noruego. Esta exhaustiva ley estableció el moderno Seguro Nacional de Noruega, que ofrece una amplia gama de prestaciones universales a los ciudadanos y residentes noruegos.



1977

La Ley del Medio Ambiente Laboral se promulgó para proteger los derechos, la seguridad y la salud de los trabajadores. Regula la jornada laboral, la seguridad en el lugar de trabajo y las obligaciones de empresarios y trabajadores. A lo largo de los años, se ha modificado varias veces para adaptarse a la evolución de los entornos laborales e incorporar nuevos aspectos de la protección laboral, incluidas medidas contra la discriminación, y la promoción de lugares de trabajo inclusivos. La Ley se considera la piedra angular de la legislación laboral noruega, y refleja el compromiso del país con el mantenimiento de altos niveles de salud y seguridad en el trabajo.

2001-2025

Reforma de las pensiones. Las deliberaciones sobre la reforma de las pensiones comenzaron en 2001. Una amplia mayoría del Parlamento noruego aprobó sus principios fundamentales en 2005 y los primeros cambios concretos se aplicaron a partir de 2010. La reforma se aplicará plenamente en 2025. La reforma de las pensiones es un sólido ejemplo de cómo una reforma social global, en la que las partes tienen intereses divergentes, se resuelve pacíficamente mediante un diálogo tripartito activo.

Verdadero o falso

Hay que ser un país rico para aplicar el diálogo social.
¡Falso!

Cooperar es gratis. Basta con empezar a hablar y ponerse a trabajar. Un error común es creer que un país necesita encontrar petróleo o ser país desarrollado para empezar a aplicar los principios del diálogo social. El diálogo social es tanto o más importante en los países con economías más débiles. Cuando las partes se unen para encontrar soluciones, hemos visto que pueden mejorar la eficiencia e impulsar el crecimiento. ¡La cooperación vale la pena!

Hay que conseguir la igualdad de género para iniciar un diálogo social significativo.
¡Falso!

El diálogo social ofrece una plataforma para plantear cuestiones relativas a la igualdad de género. Puede servir de herramienta para reforzar la representación de las mujeres y las minorías. Es mejor dar pequeños pasos que quedarse de brazos cruzados esperando a que llegue la igualdad de género.

Para participar en el diálogo social hay que estar afiliado a un sindicato o a una organización patronal.
¡Verdad!

El diálogo social, tal y como lo define la OIT, es realizado por las partes que representan legítimamente a sus miembros. Los miembros de los sindicatos y las organizaciones patronales con una dirección elegida democráticamente otorgan el mandato de representar sus intereses. Es importante señalar que existen muchos ejemplos de buen diálogo entre trabajadores y empresarios en empresas no sindicadas, aunque menos sistemático y sin la legitimidad de las partes organizadas.

El diálogo social interesa sobre todo a los trabajadores. Los empresarios pierden poder y beneficios.
¡Falso!

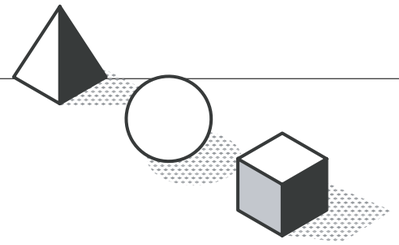
El diálogo social no es un juego de suma neta cero. Juntas, las partes encuentran soluciones y compromisos que benefician a todos. A veces, las partes deben ver más allá de sus propios intereses inmediatos para construir juntas una sociedad sostenible. Un ejemplo: 9 de cada 10 empresarios noruegos afirman que la labor de los delegados sindicales (representantes sindicales locales) es positiva para la empresa. Consideran que la cooperación local permite resolver mejor los conflictos, aumentar los ingresos y crear y mantener puestos de trabajo.

El diálogo social requiere la aprobación del Gobierno.
Falso, pero con algo de verdad.

El diálogo social la realizan las partes del mercado laboral: empresarios y trabajadores a nivel bipartito. Pero los gobiernos son a menudo una valiosa tercera parte que proporciona infraestructura jurídica y económica al mercado laboral.

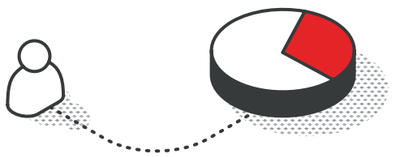
El diálogo social no puede entablarse o desarrollarse durante conflictos o crisis.
¡Falso!

Puede ser más fácil generar confianza y crear una estructura sólida para el diálogo social en tiempos de paz. Pero el diálogo social y el modelo noruego nacieron de las crisis. Huelgas masivas, pandemias, inflación, guerra, cambio climático, digitalización, inteligencia artificial. Los acontecimientos y las tendencias influyen constantemente en nuestras vidas y nuestro trabajo. Ninguna persona o institución puede hacer frente a estos retos por sí sola. El diálogo social ha demostrado ser una herramienta poderosa frente a las crisis y los conflictos. De hecho, los conflictos pueden impulsar el diálogo social. Pero también puede reventarlo, si las partes no están a la altura de sus responsabilidades.



Las partes interesadas del mundo del trabajo

Las tres partes implicadas en un diálogo social son el Estado, los sindicatos y las asociaciones patronales. Para ser un interlocutor creíble, la legitimidad es importante. Tanto las organizaciones de trabajadores como las patronales deben tener una estructura democrática y trabajar verdaderamente en interés de sus miembros. La existencia de normas claras sobre cómo gestionar disputas, tanto de intereses como jurídicas, ayudan a mitigar los conflictos.



El Gobierno

El gobierno es una de las tres partes de una cooperación tripartita. Su papel es actuar como:

- **Legislador y regulador:** El Estado establece el marco general del mundo de trabajo mediante leyes y reglamentos, la mayoría de las veces en estrecha cooperación y diálogo con las organizaciones. En la tradición noruega, el gobierno ha delegado gran parte de la regulación de la vida laboral en manos de los interlocutores sociales, permitiendo que los convenios colectivos se aparten de la ley si ambas partes están de acuerdo.
- **Mediador y facilitador:** En situaciones de conflicto o negociaciones difíciles entre organizaciones de trabajadores y empresarios, el Estado puede intervenir como mediador.
- **Gobernanza económica:** Política fiscal, política tributaria y otros instrumentos económicos.
- **Proveedor de bienestar:** El Estado desempeña un papel importante en la prestación de servicios universales de bienestar que afectan a la vida laboral, y crea una red de seguridad para quienes no pueden trabajar.

CONFEDERACIONES SINDICALES

LO: La Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega

LO es la mayor organización de trabajadores de Noruega, con un millón de afiliados organizados en 24 federaciones nacionales. Su principal objetivo es garantizar salarios justos, buenas pensiones y centros de trabajo seguros para sus afiliados. Uno de cada cinco noruegos está afiliado a LO, por lo que es una voz importante ante las autoridades políticas. Se constituyó en 1899 y ha sido un actor clave en la cooperación tripartita desde su creación. Hay otros sindicatos y confederaciones sindicales que se han ido incorporando paulatinamente, pero LO es, con mucho, la organización sindical más grande e influyente.

LO Norge

LAS ASOCIACIONES PATRONALES

NHO: La Confederación de Comercio e Industria de Noruega

NHO es la mayor y más importante entidad empresarial en la cooperación tripartita entre las principales organizaciones de empresarios y trabajadores y las autoridades políticas. NHO organiza a más del 40 % de los empresarios del sector privado. Se esfuerza por garantizar que el crecimiento de los salarios y los precios no sea superior al de los países con los que Noruega mantiene relaciones comerciales, que los acuerdos laborales sean más flexibles, y que la política fiscal y de impuestos sea competitiva. NHO se fundó en 1900. Hay otras organizaciones patronales que se han ido incorporando paulatinamente a los procesos de cooperación, pero NHO es, con mucho, la mayor y más influyente.

NHO

OIT : La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el origen de la legislación para el trabajo decente y el desarrollo del mercado laboral. Desde 1919, como única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empresarios y trabajadores de sus 187 Estados miembros, para establecer normas laborales, desarrollar políticas y concebir programas que promuevan el trabajo decente para todas las mujeres y hombres. Podemos llamarlo el “Parlamento Mundial para la Vida Laboral”.
A lo largo de la historia de la OIT, se han elaborado una serie de convenios importantes que se han convertido en normas jurídicamente vinculantes en casi todos los países del mundo:

- El derecho a sindicalización y negociación colectiva
- El derecho a igual salario por igual trabajo para todos los sexos
- El derecho a límites máximos a la jornada laboral, el derecho al descanso semanal, etc.
- La prohibición del trabajo infantil
- La prohibición del trabajo forzoso
- La prohibición de la discriminación

El derecho al “trabajo decente” ha sido un término colectivo central para la labor y los objetivos de la OIT desde el cambio de milenio. También ha pasado a formar parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU hacia 2030.

International Labour Organization

Un sistema de resolución de conflictos

La estructura institucional noruega en torno al mercado laboral está construida para prevenir y gestionar los desacuerdos de forma eficaz y constructiva, contribuyendo a una vida laboral estable y productiva, y está diseñada para resolver los conflictos sin recurrir a los tribunales.

El marco jurídico
Este marco es el fundamento del sistema. La Constitución establece el marco general del mercado laboral y garantiza derechos fundamentales como la libertad de asociación. La Ley del Medio Ambiente Laboral regula más detalladamente los derechos y obligaciones en las relaciones de empleo, y sirve de red de seguridad tanto para trabajadores como para empresarios. Estas leyes crean una base sólida para la prevención de conflictos al aclarar los derechos y deberes de cada parte.

Las instituciones de prevención de conflictos
Para prevenir conflictos, Noruega ha creado varias instituciones importantes. La Inspección de Trabajo supervisa el cumplimiento de la Ley del Medio Ambiente Laboral y orienta tanto a empresarios como a trabajadores. Estos esfuerzos proactivos ayudan a identificar y resolver posibles problemas antes de que se conviertan en conflictos. La gubernamental Agencia de Estadísticas de Noruega y la tripartita Comisión de Estadísticas Salariales (véase el cuadro de datos) también desempeñan un papel crucial al proporcionar información y análisis económicos fiables. Esta base fáctica es esencial para crear un entendimiento común en las negociaciones salariales y reduce el riesgo de conflictos por desacuerdos sobre los hechos.

Instituciones de gestión de conflictos
El arbitraje obligatorio pretende poner fin a los conflictos laborales en curso, con la reincorporación de los empleados al trabajo, mientras que la Junta Nacional de Salarios se encarga de determinar el contenido del nuevo convenio colectivo. Cuando surgen conflictos, Noruega dispone de mecanismos especializados para gestionarlos. El Mediador del Estado es una institución clave para resolver conflictos de intereses, especialmente con relación a la negociación colectiva. Interviene cuando las partes no logran llegar a un acuerdo por sí solas y busca compromisos que puedan ser aceptados por ambas partes. En los litigios relacionados con la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, el Tribunal de Conflictos Laborales desempeña un papel central. Como tribunal especializado en cuestiones del mercado laboral, este Tribunal tiene la experiencia necesaria para tratar con eficacia y autoridad casos complejos de derecho laboral.

Acuerdos y cooperación
Los acuerdos y la cooperación desempeñan un papel fundamental en el sistema noruego. El Acuerdo Básico, a menudo denominado “la Constitución del Mundo de Trabajo”, establece las normas básicas de comportamiento entre las partes en el mercado laboral. Fija los procedimientos de negociación y resolución de conflictos con el objetivo de resolverlos al nivel más bajo posible, y fomenta el diálogo y la cooperación. La cooperación tripartita entre el Estado, la patronal y las organizaciones de trabajadores garantiza que todas las partes tengan voz en la configuración de las políticas del mercado laboral, lo que reduce el potencial de conflictos.

Al combinar actos legislativos, acuerdos, trabajo preventivo y mecanismos especializados de resolución de conflictos, este sistema ha creado una vida laboral caracterizada por la estabilidad y la cooperación.

HECHOS
LA COMISIÓN DE ESTADÍSTICAS SALARIALES (TBU)

La TBU es una comisión tripartita de importancia singular en las negociaciones salariales. Presenta el mejor material de base posible, fáctico y numérico, y lo presenta de tal manera que los desacuerdos entre las partes del mercado laboral sobre las condiciones económicas reales puedan evitarse en la medida de lo posible. La Comisión puede, entre otras cosas, preparar previsiones de precios y también aclarar la base numérica de cuestiones especiales de política de ingresos. Cuenta con un presidente neutral, en la práctica procedente de la Agencia de Estadísticas de Noruega. La Comisión también incluye representantes de las organizaciones patronales, las organizaciones de trabajadores y el gobierno.

RESOLUCIÓN DE CONFLICOS: Este modelo demuestra cómo cooperan los diferentes actores del mundo del trabajo noruego con miras a resolver los conflictos fuera de los tribunales. Nótese la influencia mutua entre los diferentes componentes y cómo contribuyen todos al objetivo superior.

Legislación

- La Constitución
- La Ley del Medio Ambiente Laboral

Instituciones

PREVENCIÓN

- La Agencia de Estadísticas de Noruega
- La Comisión de Estadísticas Salariales
- La Inspección de Trabajo

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- El Tribunal de Trabajo
- El Mediador Estatal
- La Junta Arbitral de Salarios

Acuerdos

- El Acuerdo Básico
- El diálogo social tripartito

Los tribunales de justicia

FOTO: GETTY IMAGES

Clave para unos salarios justos y la capacidad competitiva

Pocas cosas son más importantes para los trabajadores que un salario justo. En Noruega, la formación salarial está institucionalizada y coordinada, lo que se traduce en salarios justos, igual salario por igual trabajo, bajos niveles de desigualdad y, por último, pero no por ello menos importante, eficacia en la política económica para reducir el desempleo.

El orden en que negocian los sectores en las negociaciones colectivas nacionales es la columna vertebral de la formación salarial noruega. Este orden prioriza la industria exportadora noruega expuesta a la competencia internacional. Este sector tiene poca capacidad para determinar los precios de los productos, por lo que la formación salarial debe contribuir a un nivel de costes que no se aparte demasiado de nuestros socios comerciales, garantizando así la competitividad a la larga. Por lo tanto, las jurisdicciones sindicales con una gran proporción de empresas expuestas a la competencia internacional son las primeras a negociar. Los resultados de la negociación colectiva de estas industrias establecen el marco para los acuerdos en el resto de los sectores privado y público. Finalizadas sus negociaciones, los demás sectores negocian sus convenios colectivos y aumentos salariales para todos en sus respectivas jurisdicciones. Durante esta fase, se permiten las huelgas como una herramienta legítima. Una vez cerrados los convenios sectoriales, se negocian los aumentos salariales locales en función de la situación financiera de cada empresa. Esto ocurre bajo la obligación de guardar la paz laboral, lo que significa que las huelgas ya no son una herramienta admisible.

Todos los sectores salen ganando
Se trata de una situación en la que todos salen ganando: Los salarios relativamente altos para los trabajadores no cualificados y una estructura salarial comprimida influyen en la demanda de mano de obra y en el deseo de invertir en tecnología y organizar las operaciones empresariales eficazmente. Las ganancias se distribuyen a grandes segmentos de la población a través de la formación salarial y los mecanismos de distribución del Estado del bienestar. Incluso las personas con un alto nivel educativo se benefician de ello, tanto a través del desarrollo de la sociedad, como a través de unos salarios más altos, ya que participan en las ganancias por productividad.

Crecimiento salarial y empleo
El crecimiento de los salarios nominales debe ser igual a la suma del crecimiento de la productividad y de los precios de las exportaciones para mantener la igualdad y la competitividad a lo largo del tiempo. Si el crecimiento de los salarios nominales es mayor, provocará un descenso de las inversiones y un desmantelamiento gradual del sector expuesto a la competencia internacional, lo que se traducirá en menos puestos de trabajo y una menor creación de valor. Si es menor, aumentará la desigualdad.
El modelo noruego de negociación refleja la idea de que la formación de los salarios es crucial para el nivel de desempleo, mientras que la evolución de los salarios reales está vinculada principalmente a la evolución de los precios y de la productividad. Las experiencias de Noruega y otros países han confirmado anteriormente que un crecimiento elevado de los salarios nominales sin un crecimiento correspondiente de la productividad se traduce en una mayor inflación y un aumento del desempleo, y no en un mayor crecimiento de los salarios reales. En este caso, la política económica sería incapaz de limitar el desempleo. El aumento de la demanda conduciría en su lugar a mayor inflación.

Coordinar la formación de salarios
Los convenios colectivos de aplicación nacional y las negociaciones centralizadas facilitan la coordinación de la formación de los salarios, garantizando que el crecimiento salarial sea aproximadamente igual en todo el mercado laboral. Las partes implicadas tienen en cuenta la competitividad global de la economía noruega a la hora de plantear sus demandas salariales.

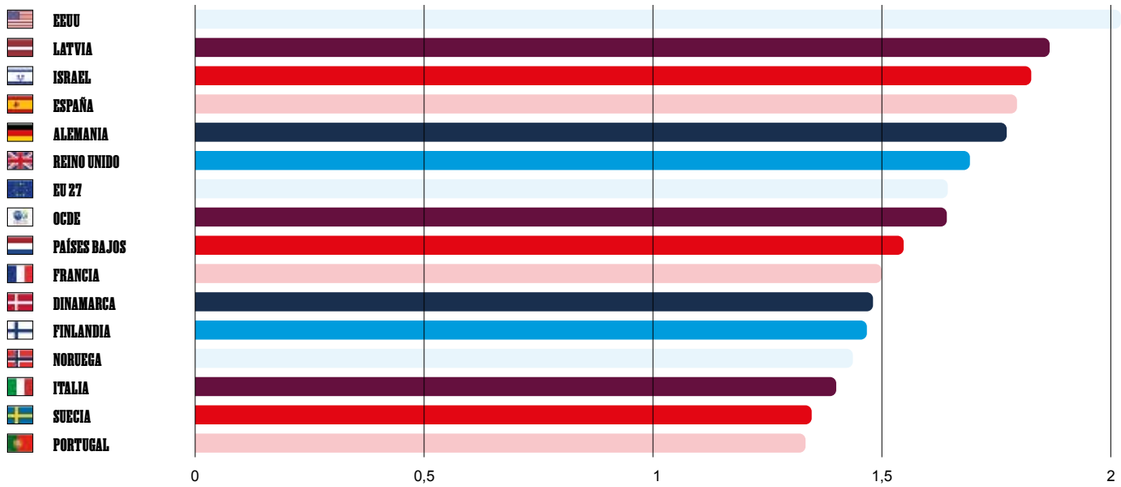
Las industrias que determinan el marco de las negociaciones colectivas son las industrias exportadoras expuestas a la competencia internacional.

HECHOS
IGUAL SALARIO
El modelo noruego de negociación colectiva promueve el desarrollo relativamente igualitario entre todos los sectores a lo largo del tiempo. En consecuencia, en Noruega, las diferencias salariales son pequeñas, tanto entre las industrias como al interior de estas.
Nota: Las cifras se basan en trabajadores a tiempo completo.

P90/P10 en países seleccionados

Fuente: OCDE/La Comisión de Salarios Bajos

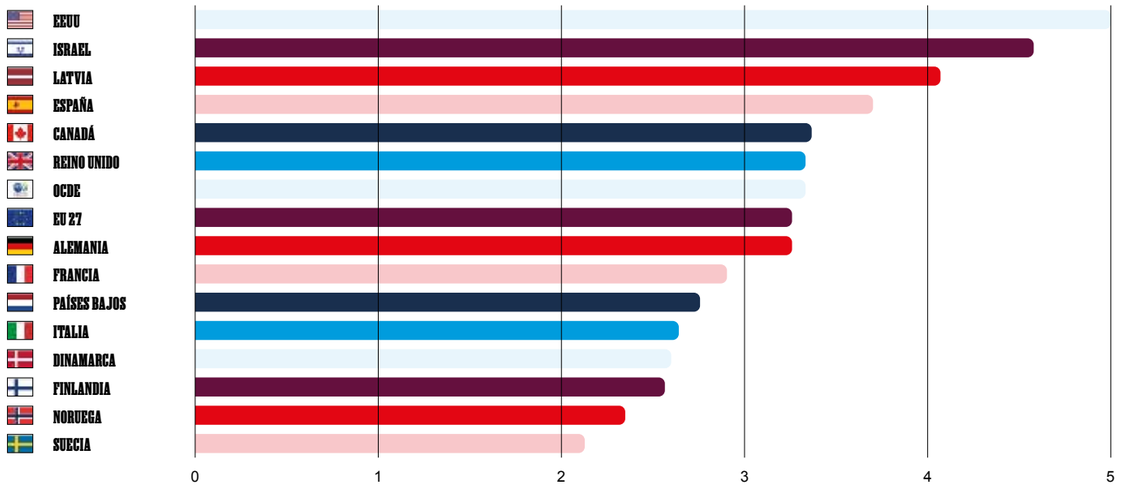
Esta figura muestra la diferencia salarial entre la persona situada en el centro de la distribución salarial nacional (P50/salario mediano) y la persona situada en el umbral del 10 % con ingresos más bajos. Entre los países seleccionados en la figura, Los Estados Unidos tiene las mayores diferencias salariales. En Noruega, la diferencias salariales son inferiores a la mayoría de los demás países.



P90/P10 en países seleccionados

Fuente: OCDE/La Comisión de Salarios Bajos

El gráfico muestra que el modelo noruego de fijación de salarios da lugar a una diferencia relativamente pequeña entre los trabajadores mejor pagados y los peor pagados. Como muestra el gráfico, los que se sitúan en el umbral del 10 % mejor pagado ganan 2.36 veces más que los que se sitúan en el umbral del 10 % peor pagado. En Estados Unidos, la diferencia relativa correspondiente es de cinco veces.



El diálogo social: paliativo de la crisis

El diálogo social nace a menudo de las crisis, evoluciona en respuesta a ellas y sirve como poderosa herramienta de gestión de las mismas. Cuando en 2020 el mundo se enfrentó a una pandemia mundial, pudimos comprobar la importancia de la cooperación tripartita en tiempos de crisis nacional e internacional.

COOPERACIÓN: Cuando estalló la pandemia, Ole Erik Almlid (NHO) y Hans Christian Gabrielsen (ex Presidente de LO) fueron los primeros puntos de contacto entre los interlocutores sociales. Este tipo de cooperación no fue exclusiva de Noruega. Según la OIT, 102 países utilizaron el diálogo social como herramienta clave para hacer frente a los retos planteados por la COVID-19.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) constata que el diálogo social desempeña un papel crucial en la configuración de las respuestas políticas nacionales durante la pandemia en la mayoría de sus Estados miembros. Permite a los interlocutores tripartitos llegar a un consenso sobre medidas específicas que protegían a los trabajadores y a las empresas gravemente afectados por la crisis, al tiempo que promovían los esfuerzos de recuperación. La OIT subraya que la participación de los interlocutores sociales en una gobernanza basada en el consenso conduce a políticas más informadas, a una mayor apropiación de la normativa gubernamental por las partes afectadas y a una comunicación más eficaz. Gracias a su amplia base de afiliados, credibilidad y canales de comunicación establecidos, los interlocutores sociales desempeñaron un papel decisivo.

FOTO: MOMENT STUDIO/NHO, TROND ISAKSEN/LO

LA REPÚBLICA DE COREA
DECLARACIÓN TRIPARTITA

A principios de marzo de 2020, a medida que evolucionaba la crisis del COVID-19, el gobierno coreano unió rápidamente sus fuerzas a las de grupos de trabajadores y empresarios. Juntos anunciaron una Declaración Tripartita para hacer frente a los retos de la pandemia, centrándose en el mantenimiento del empleo, la protección de los trabajadores vulnerables y la concesión de desgravaciones fiscales a los propietarios de pequeñas empresas. Unas semanas más tarde, el 19 de marzo, alcanzaron otro acuerdo específico para la seguridad de pacientes y trabajadores sanitarios, en el que se detallaban medidas para prevenir la propagación del virus, garantizar el bienestar del personal médico y salvaguardar los puestos de trabajo en el sector sanitario.

SUDÁFRICA
EQUIPO OPERATIVO DE RESPUESTA

En Sudáfrica, el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) celebró una reunión de emergencia con el presidente Ramaphosa para debatir una respuesta nacional en materia de empleo y trabajo. Crearon un fondo especial para ayudar a los asalariados que no podían trabajar a causa de la pandemia. Este fondo pagó hasta el 60 % de sus salarios habituales durante tres meses.
También crearon un “Equipo de trabajo de respuesta al coronavirus” tripartito para tratar otros problemas causados por el virus. Este equipo estudió formas de mantener el funcionamiento seguro de las empresas, como hacer que la gente trabajara desde casa o cambiar el horario laboral. Se aseguraron de que los trabajadores enfermos cobraran, y ayudaron a las empresas en dificultades.

GHANA
FONDO DE CRISIS

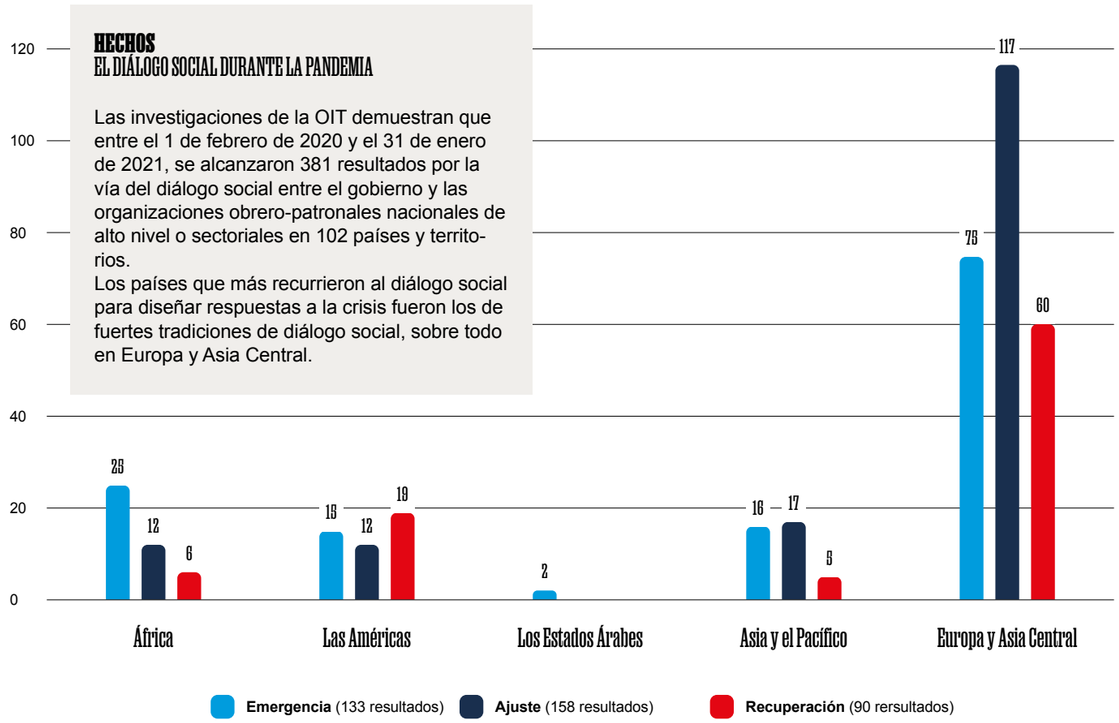
En Ghana, la Asociación de Empresarios de Ghana (GEA) y el Congreso de Sindicatos (TUC) se dirigieron rápidamente al Ministro de Hacienda con recomendaciones. Siguiendo su consejo, el gobierno creó un fondo de crisis, ofreciendo planes de préstamos y reducciones fiscales para preservar el empleo. Se aplazó el cobro del IVA y se animó a las empresas a utilizar materias primas locales y a aumentar la producción. Estas medidas, configuradas a partir de las orientaciones del GEA y el TUC, contribuyeron a mantener los puestos de trabajo y evitar el desempleo masivo. Además, se encargó al Ministerio de Comunicaciones mejorar los servicios de Internet para facilitar el trabajo a distancia.

Fuente (Ghana y Túnez): Panorama Nyheter

Fuente (República de Corea y Sudáfrica): Memorando político de la OIT de mayo de 2020/Ministerio de Salud/Ministerio de Trabajo de Sudáfrica

Los resultados del diálogo social por región y acciones

Fuente: ILO, 2021.



HECHOS
EL DIÁLOGO SOCIAL DURANTE LA PANDEMIA

Las investigaciones de la OIT demuestran que entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, se alcanzaron 381 resultados por la vía del diálogo social entre el gobierno y las organizaciones obrero-patronales nacionales de alto nivel o sectoriales en 102 países y territorios.
Los países que más recurrieron al diálogo social para diseñar respuestas a la crisis fueron los de fuertes tradiciones de diálogo social, sobre todo en Europa y Asia Central.

TÚNEZ
COOPERACIÓN CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

En Túnez, los interlocutores sociales prosiguieron sus esfuerzos de cooperación, al igual que durante la Primavera Árabe. En marzo, el gobierno asignó 2 500 millones de dólares estadounidenses para medidas sociales y económicas durante la crisis. En abril, el sindicato UGTT y la organización patronal UTICA firmaron un convenio colectivo con el ministro de Asuntos Sociales. Las empresas acordaron cubrir una parte de los salarios de sus empleados con algunas ayudas públicas. Esta cooperación se extendió al sector privado, la sociedad civil y a organizaciones clave para ayudar a los más vulnerables.

DINAMARCA
AMPLIACIÓN DE LA COOPERACIÓN SOCIAL

En Dinamarca, la respuesta a la pandemia puso de relieve y amplió la importancia de la cooperación social, y el Gobierno buscó activamente la participación de los interlocutores sociales en las medidas de emergencia. El número de acuerdos tripartitos en Dinamarca se duplicó en sólo dos años, desde principios de 2020 hasta finales de 2021. A diferencia de los diálogos anteriores, en los que los interlocutores sociales iniciaron los debates, el Gobierno lideró el proceso durante la pandemia, estableciendo la agenda e invitando a los interlocutores sociales a participar. Esta rapidez en la toma de decisiones, si bien necesaria, planteó problemas durante la aplicación, sobre todo cuando las medidas de emergencia, como las relacionadas con el trabajo a jornada reducida, anularon temporalmente los convenios colectivos existentes.

Fuente: Informe de la OIT: El diálogo social a máximo nivel y COVID-19

El diálogo tripartito
Nuestra herramienta de todos los días

FOTO: ASTRID WALLER, TROND ISAKSENILO, MOMENT STUDIO/NHO

TRÍO TRIPARTITO: La Ministra de Trabajo e Inclusión Social, Tonje Brenna (a la derecha), la Presidenta de LO, Peggy Hessen Følsvik (centro), y el Director General de NHO, Ole Erik Almlid (izquierda), tienen fe en el diálogo y la concertación en esfuerzos colectivos por crear un mejor mundo del trabajo.

En los últimos 100 años, los “contratos sociales” y el “diálogo” se han convertido en reclamos frecuentes en todo el mundo. En Noruega, la cooperación tripartita se considera crucial para la gestión del bienestar, el mercado laboral y nuestra economía.

Los empresarios, los trabajadores y el Gobierno, así como la sociedad en general, salen ganando con el diálogo social. De eso se trata: el diálogo social aporta valor a todas las partes. Todos ganamos algo y todos aportamos algo. Por eso las partes siguen participando en el diálogo social a lo largo del tiempo. Sin embargo, hace algunas décadas pocos habrían pensado que el diálogo social acabaría considerándose una ventaja competitiva. En los años 30, Noruega era un país en apuros, con un desempleo altísimo y muchos días de trabajo perdidos en huelgas. El gobierno, las empresas y los sindicatos se dieron cuenta de que tenían problemas demasiado grandes como para resolverlos por separado y llegaron a un acuerdo para cooperar en torno al aumento de la productividad y la economía, garantizando al mismo tiempo que los trabajadores obtuvieran una mayor participación en el crecimiento.

El sistema de bienestar y la democracia estable de que goza Noruega en la actualidad son, en gran parte, producto de ese diálogo y de las negociaciones entre las partes, en un fino equilibrio de fuerzas. El sector de hidrocarburos ha contribuido sin duda a proporcionar recursos a nuestro Estado del bienestar, pero es el sistema de diálogo social el que debe llevarse el verdadero mérito. Sin diálogo social, podríamos haber acabado como muchos otros países en los que los ingresos procedentes de los recursos naturales son acumulados por una pequeña parte de la sociedad en lugar de beneficiar a la población.

Una cooperación bipartita establecida y operativa entre empresarios y trabajadores a todos los niveles, empresarial, sectorial y nacional, es un requisito previo esencial para construir una cooperación tripartita eficaz y operativa.

Por supuesto, las relaciones entre empresarios, sindicatos y gobiernos son a veces difíciles. El punto de partida es siempre trabajar en pos de demandas principales, por lo que los desacuerdos no son inusuales.

> “El Estado es un participante fundamental en el diálogo social para garantizar un cambio político real.

Ninguno de los interlocutores sociales puede conseguir todo lo que quiere. Pero alcanzamos compromisos que benefician nuestros intereses a largo plazo: Alta productividad. Bajo desempleo. Y una diferencia de riqueza mucho menor que en la mayoría de los países.

Creemos firmemente que el diálogo social posee el potencial necesario para resolver problemas económicos y sociales, fomentar la buena gobernanza, impulsar la paz y potenciar el progreso. Basándonos en nuestra experiencia, animamos y apoyamos a todo aquel que quiera seguir desarrollando su diálogo social para convertirlo en una base más sólida y mejor para la cooperación.

TONJE BRENNA
MINISTRA DE TRABAJO E INCLUSIÓN SOCIAL

OLE ERIK ALMLID
DIRECTOR GENERAL, LA CONFEDERACIÓN DE COMERCIO E INDUSTRIA DE NORUEGA (NHO)

PEGGY HESSEN FØLSVIK
PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE NORUEGA (LO)

EL DIÁLOGO SOCIAL
PANORAMA GENERAL

El programa Interlocutores Sociales por un Trabajo Decente

La Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO) y la Confederación de Comercio e Industria de Noruega (NHO) aúnan fuerzas para apoyar el programa de trabajo decente de la OIT. En un programa de cooperación denominado Interlocutores sociales por el trabajo decente, financiado por la Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo (Norad), LO y NHO pretenden contribuir a reforzar el diálogo social y las negociaciones entre los interlocutores sociales de Colombia, Ghana, Túnez y Vietnam. Los principales objetivos del programa son el trabajo decente, el crecimiento económico sostenible y el fortalecimiento del diálogo social. LO y NHO cooperan con sus respectivas organizaciones hermanas y con otras partes interesadas, como el Estado e instituciones estatales.
Las actividades del programa se llevarán a cabo en los países participantes en forma de estudios, talleres y similares durante 2024 y 2025. LO and NHO han producido cuatro folletos como parte del programa.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de Noruega. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de LO y NHO y en ningún caso debe considerarse que refleja las opiniones del Gobierno de Noruega.

Norway

Editorial
La Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO) y la Confederacion de Comercio e Industria de Noruega (NHO).

Producción y diseño editorial
Agencia Spoon

Traducciones
Francés: Anna Herbert de la Portbarré, Bente Rismo
Español: Hanne Britt Klaveness Mørk
Vietnamita: Dau Thi Le Hieu

NHO | LO Norway

EL DIÁLOGO SOCIAL
PANORAMA GENERAL
¿Qué es el diálogo social, quiénes son las partes, y para qué sirve? Con un zoom inverso estudiamos el panorama general, utilizando el modelo noruego como ejemplo.

EL DIÁLOGO SOCIAL
EN EL TRABAJO
¿Cómo podemos utilizar el diálogo social para crear empresas rentables con condiciones de trabajo justas? Estudiamos el diálogo social en el centro de trabajo y compartimos ideas sobre cómo empezar – o sobre cómo reforzar el diálogo existente.

EL DIÁLOGO SOCIAL
LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
Luchar por la igualdad de género en el centro de trabajo no sólo es lo que debemos hacer por ser procedente, sino también por ser inteligente. ¿Cómo los interlocutores sociales pueden promover la igualdad de derechos y condiciones para hombres y mujeres?

EL DIÁLOGO SOCIAL
HABLAR CON UNA SOLA VOZ
Para que se pueda dar el diálogo, necesitamos organizaciones representativas que puedan participar en el diálogo. Los empleadores y los trabajadores necesitan organizaciones sanas, fuertes y democráticas. Estudiamos cómo podemos organizar y levantar nuestras organizaciones.