Negociación colectiva en los países nórdicos: principales características y revisión preliminar de efectos sobre el empleo, los salarios y la productividad

Autor

Pablo Morales Peillard
Email: pmorales@bcn.cl
Tel.: (562) 2270 1851

Nº SUP: 152.273

Resumen

De acuerdo con lo solicitado a la Biblioteca del Congreso Nacional, el presente documento presenta antecedentes respecto al sistema de negociación colectiva en los países nórdicos, revisando sus principales características y los efectos sobre los salarios, empleo y productividad. Lo anterior en el contexto de la tramitación del PdL originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República que "Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel", correspondiente al boletín N° 18.044-13.

El documento se estructura de la siguiente manera:

Tabla de contenido

I.- Introducción 2
II.- Modelo de negociación colectiva en los países nórdicos 2
III.- Efectos del modelo nórdico de negociación colectiva sobre el empleo, salarios y productividad 4
1. Efectos sobre el empleo y salarios 4
2. Efectos sobre la productividad 5
Referencias 7

El informe ha sido elaborado bajo las orientaciones y particulares requerimientos del trabajo legislativo. La temática que aborda y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados y por el plazo de entrega convenido. No es un documento académico y se enmarca en los criterios de imparcialidad, pertinencia y oportunidad en su entrega.

I.- Introducción

En la actualidad, los países nórdicos se sitúan entre las economías con mayor PIB per cápita a nivel mundial[1]. Asimismo, todos ellos presentan un sector público de gran tamaño, niveles de tributación elevados en comparación internacional y una participación significativa del Estado en la actividad económica (Fellman, 2019).

Según Dølvik y Alsos (2021), en general el modelo económico nórdico está conformado por tres pilares principales: (1) políticas macroeconómicas responsables, (2) negociación colectiva coordinada y multinivel, y (3) estados de bienestar universales que contribuyen a la seguridad del ingreso, la formación de competencias y la participación en el mercado laboral. De este modo, una condición fundamental para el desempeño de las economías nórdicas ha sido la capacidad de los actores políticos y sociales para asegurar la coordinación y la coherencia entre estos pilares fundamentales.

Los cinco países nórdicos (Suecia, Finlandia, Dinamarca, Noruega e Islandia) son economías pequeñas y abiertas que dependen del comercio exterior. Por lo tanto, la competitividad de precios desempeña un rol importante en estos países, elemento que también se ha reflejado en los procesos de negociación colectiva.

Dichos países también han podido aprovechar las ventajas de la globalización. Sin embargo, debido a su apertura, son sensibles a las fluctuaciones internacionales. Existen variaciones entre los países en la diversificación de las exportaciones, es decir, la amplitud de las categorías de productos y servicios que ofrecen al mundo. Tradicionalmente, la diversificación de las exportaciones ha sido mayor en Suecia y Dinamarca, y menor en Finlandia e Islandia. Por su parte, Noruega se ha favorecido de sus significativos recursos de petróleo y gas.

II.- Modelo de negociación colectiva en los países nórdicos

Los países nórdicos comparten características comunes en los aspectos centrales de los procedimientos de negociación colectiva, tales como una estructura de negociación colectiva multinivel, la coordinación a través de la negociación por pauta (pattern bargaining)[2], el papel predominante de los convenios colectivos en la regulación del mercado de trabajo

[1] Disponible en: https://www.norden.org/en/information/economy-nordic-region

[2] En este caso, un sector "líder" de la economía —normalmente uno expuesto a la competencia internacional (por ejemplo, la industria exportadora) — negocia primero los aumentos salariales y condiciones básicas. El resultado de esa negociación se convierte en una "pauta" o referencia que luego es seguida por los demás sectores.

(frente a la legislación)[3], una alta cobertura de la negociación colectiva, y niveles elevados, en comparación internacional, tanto de densidad sindical así como también de organización empresarial[4].

No obstante, también existen varias diferencias entre ellos, por ejemplo, en lo relativo al rol de la regulación legal, al uso de mecanismos de extensión y al empleo de votaciones sobre los resultados de la negociación.

Los sistemas de negociación colectiva de los países nórdicos están altamente coordinados, lo que significa que la negociación a nivel de empresa está explícitamente vinculada a objetivos sectoriales y nacionales[5]. En Dinamarca, por ejemplo, existen tres tipos de negociación: convenios de empresa (negociados por los delegados sindicales y la dirección de la empresa); convenios sectoriales (entre los sindicatos sectoriales y las asociaciones de empleadores); y convenios nacionales, entre las confederaciones sindicales y las confederaciones patronales nacionales. Los convenios nacionales y sectoriales proporcionan marcos que pueden variar a nivel de empresa. Las principales confederaciones son responsables de garantizar que los resultados salariales en todos los sectores y empresas sean, en general, consistentes[6].

En cuanto a los tipos de incrementos salariales y al contenido salarial en todos los países, el nivel sectorial sigue siendo el nivel predominante; sin embargo, en Dinamarca el papel de los convenios colectivos como acuerdos marco, así como la determinación efectiva de los salarios y de otras condiciones de trabajo a nivel local tiene algunas características particulares. En los demás países nórdicos, para la mayoría de los trabajadores los salarios contractuales siguen determinándose a través de una combinación de incrementos salariales generales y un componente fijado a nivel local. Además, un aspecto importante es que, para la mayoría de los trabajadores, los convenios colectivos establecen los pisos salariales y los requisitos mínimos, y siempre es posible acordar mejores salarios y otras condiciones a nivel de empresa.

Kauhanen (2023)[7] plantea que desde el punto de vista de la equidad salarial, la fortaleza de los sistemas nórdicos de negociación colectiva radica en que han logrado promover salarios justos y una distribución salarial más equitativa de manera bastante efectiva. Consecuentemente, los países nórdicos presentan algunas de las menores brechas

[3] Mogstad, Salvanes y Torsvik (2025). The Nordic model and income equality: Myths, facts, and policy lessons. Disponible en: https://cepr.org/voxeu/columns/nordic-model-and-income-equality-myths-facts-and-policy-lessons#:~:text=The%20Nordic%20countries%20appear%20to,earnings%20inequality%20in%20the%20Nordics.

[4]Disponible en: https://www.kcl.ac.uk/business/assets/pdf/research-papers/kbs-research-impact-paper-2-collective-bargaining.pdf

[5] Disponible en: https://www.kcl.ac.uk/business/assets/pdf/research-papers/kbs-research-impact-paper-2-collective-bargaining.pdf

[6] Ibíd

[7] Disponible en: https://hiva.kuleuven.be/sites/bfore/docs/d4-1-cluster-report-on-northern-europe

salariales, medidas tanto por la dispersión salarial total como por la dispersión en los tramos inferiores y superiores de la distribución salarial, aun cuando en algunos países se ha observado un aumento de dicha dispersión. Según Kauhanen (2023), los principales desafíos del modelo nórdico tienen que ver con cómo detener y revertir las tendencias de descenso en las tasas de afiliación a las organizaciones y en la densidad sindical.

Para Calmfors (2025), una motivación clave del modelo de nórdico de negociación colectiva es mantener la competitividad internacional y la participación salarial constante a lo largo del tiempo. El autor reconoce que este enfoque puede entrar en conflicto con las futuras necesidades de relocalización laboral, por ejemplo, debido al envejecimiento de la población – y la necesidad de personal de cuidados- y a la mayor demanda de personal militar.

III.- Efectos del modelo nórdico de negociación colectiva sobre el empleo, salarios y productividad

1. Efectos sobre el empleo y salarios

Calmfors (2025)[8] examina los efectos de la negociación por pauta (pattern bargaining) en la fijación de normas salariales en los países nórdicos. Esta negociación implica un proceso de fijación de salarios liderado por el sector de bienes transables, tradicionalmente manufacturero, para garantizar la competitividad internacional.

Según Eerola (2025), la idea principal es que los aumentos salariales en el sector de bienes no transables, no expuesto a la competencia internacional, generalmente pueden trasladarse a los precios al consumidor en dicho sector, mitigando los riesgos de desempleo. Sin embargo, los aumentos salariales en el sector de bienes no transables afectan los costos de producción en el sector de bienes transables porque ambos sectores compiten por la mano de obra, y el sector de bienes transables utiliza la producción del sector de bienes no transables como insumo para la producción[9].

Debido a la competencia internacional, los aumentos salariales en el sector de bienes transables pueden provocar un deterioro de la competitividad de costos, una contracción de las exportaciones y un deterioro de la balanza comercial. Si este problema no se resuelve, este desequilibrio podría requerir ajustes drásticos en la economía nacional y los mercados laborales, especialmente en un sistema de tipo de cambio fijo[10].

[8] Calmfors, L. (2025). Pattern bargaining as a means to coordinate wages in the Nordic countries. Nordic Economic Policy Review.
[9] Disponible en: https://pub.norden.org/nord2025-001/comment-by-essi-eerola.html
[10] Ibíd.

La solución práctica que se ha adoptado en el contexto del modelo nórdico es permitir que el sector de bienes transables tome la iniciativa en la fijación de salarios. Dado que el vínculo entre los aumentos salariales y los resultados en materia de empleo es más directo en el sector de bienes transables, se espera que esta solución conduzca a una moderación salarial y a altas tasas de empleo[11].

El artículo de Garnero (2021)[12] analiza 36 países OCDE (1980–2015) usando una nueva taxonomía de sistemas de negociación colectiva, y estima su asociación con empleo, desempleo e inequidad salarial. Sus resultados son especialmente pertinentes para los países nórdicos, porque estos suelen clasificarse dentro de los sistemas coordinados (coordinación salarial fuerte, típicamente con negociación sectorial y espacios para ajustes locales).

En general los resultados del estudio muestran que los sistemas de negociación coordinados se asocian con un mayor empleo, una mejor integración de los grupos vulnerables y una menor desigualdad salarial que los sistemas totalmente descentralizados.

Por otra parte, según Garnero (2021), los sistemas centralizados no coordinados presentan un desempeño similar en términos de desempleo a los sistemas totalmente descentralizados, pero se asocian con un mayor nivel de empleo y una menor desigualdad salarial. Estos resultados sugieren que la relación entre la descentralización y los buenos resultados en el mercado laboral es más matizada que lo que habían sugerido otros estudios anteriores.

2. Efectos sobre la productividad

El artículo de Brandl y Braakmann (2021)[13] analiza cómo distintos sistemas de negociación colectiva afectan la productividad laboral de las empresas. El estudio incluye a 3 países nórdicos (Dinamarca, Suecia y Finlandia), se basa en microdatos representativos -a nivel de lugar de trabajo- de todos los Estados miembros de la Unión Europea y clasifica diferentes sistemas de negociación colectiva -para comparar sus efectos- según sus grados de coordinación a nivel vertical y horizontal (ver Anexo 1 para mayor detalle).

Los autores se centran en los cambios en la productividad laboral como medida de desempeño por las siguientes razones conceptuales y metodológicas (Braakmann y Brandl, 2021):

[11] Disponible en: https://pub.norden.org/nord2025-001/comment-by-essi-eerola.html
[12] Disponible en: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959680120920771#:~:text=I%20show%20that%20coordinated%20bargaining,and%20provide%20some%20concluding%20remarks.
[13] Disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irj.12325

i) la negociación colectiva no se trata exclusivamente de salarios, sino también de las condiciones de trabajo, incluyendo el tiempo de trabajo, las formas y esquemas de remuneración, las regulaciones de innovación y cambio organizacional, así como los acuerdos de formación y capacitación profesional. Todos estos temas no salariales no solo suelen ser parte integral del proceso de negociación, sino que también afectan la productividad laboral y el desempeño de las empresas (Heyes y Lewis, 2014).
ii) lo que en última instancia es relevante para el desempeño y el éxito de las empresas es el desarrollo de su productividad, y no necesariamente el de los salarios de sus empleados.

Los principales resultados del trabajo de Brandl y Braakmann (2021) se resumen a continuación:

a) Diferencias según el tipo de sistema de negociación:

Según los autores, los sistemas de negociación colectiva coordinados a nivel sectorial muestran mejor desempeño en términos de productividad laboral que otros modelos. Es decir, cuando la negociación colectiva se organiza de forma coordinada entre sindicatos y asociaciones empresariales a nivel de sector, las empresas tienden a tener mayores niveles de productividad.

Por el contrario, sistemas sin coordinación clara entre unidades negociadoras o modelos de negociación individual y fragmentada se asocian con baja productividad.

Según Brandl y Braakmann (2021), los procesos de negociación colectiva institucionales y bien estructurados —por ejemplo, cláusulas coordinadas entre distintos niveles y actores— generan mejores condiciones para la productividad en las empresas.

Desde el punto de vista estadístico, estos resultados se mantienen tras controlar por tamaño de la empresa, sector, país y características de la fuerza de trabajo; tanto en industrias manufactureras así como también de servicios.

b) El efecto positivo de los sistemas coordinados no se explica únicamente por la moderación salarial.

Un resultado relevante es que el efecto positivo de los sistemas coordinados no se explica únicamente por la moderación salarial, sino que también influyen factores tales como:

- mayor previsibilidad institucional (marco claro, salarios base, reglas generales);
- mejores relaciones laborales;
- reducción de conflictos;
- mayor disposición a introducir cambios organizacionales.

Desde el punto de vista de las implicancias de política pública, el artículo sugiere que la negociación colectiva puede ser una herramienta de eficiencia económica, no solo de protección social. Según los autores, la negociación colectiva coordinada actúa como un mecanismo de gobernanza económica, no solo salarial.

Referencias

-Benassi, Ch. & Wright, C.F. (2023) Improving pay and productivity with sector collective bargaining. A Review of the International Evidence. King's Business School Research Impact Papers, No. 2

-Brandl, B. & Braakmann, N. (2021) The effects of collective bargaining systems on the productivity function of firms: An analysis of bargaining structures and processes and the implications for policy making. Industrial Relations Journal, 52(3), 218–236.

-Calmfors, L. (2025) Pattern bargaining as a means to coordinate wages in the Nordic countries. Nordic Economic Policy Review.

-Dølvik, J. E., & Alsos, K. (2021) Background and analytical perspectives. En Alsos, K. & Dølvik, J. E. (eds) (2021). *The future of work in the Nordic countries. Opportunities and challenges for the Nordic working life models.* Temanord 2021-520 Nordic council of ministers, 15-23.

-Eerola, E (2025) Comments on Lars Calmfors: Pattern Bargaining as a Means to Coordinate Wages in the Nordic Countries. Nordic Economic Policy Review 2025

-Fellman, S. (2019) Economic development in the Nordic countries. Nordics info. Aarhus University.

-Garnero, A. (2021) The impact of collective bargaining on employment and wage inequality. *European Journal of Industrial Relations*.

-Mogstad, Salvanes y Torsvik (2025) The Nordic model and income equality: Myths, facts, and policy lessons. Disponible en: https://cepr.org/voxeu/columns/nordic-model-and-income-equality-myths-facts-and-policy-lessons#:~:text=The%20Nordic%20countries%20appear%20to,earnings%20inequality%20in%20the%20Nordics

-Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (2019) *Collective Bargaining in Europe*. ETUI.

Anexo 1. Negociación colectiva horizontal y vertical: Clasificación de países

		Horizontal	
		Low	***High***
Vertical	*Low*	Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Estonia, France, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Spain, the United Kingdom	
	High	Luxembourg, Slovenia	Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, the Netherlands, Sweden

Fuente: Brandl y Braakmann (2021)

Según Brandl y Braakmann (2021) en cuanto a la principales diferencias entre los sistemas de negociación colectiva, en primer lugar, los países difieren en el nivel "tradicional" y dominante de negociación colectiva, es decir, si la mayoría de los empleados cubiertos se rigen por convenios colectivos de empresa (descentralizados), sectoriales (intermedios) o incluso nacionales (centralizados). Estos dos últimos niveles también se definen como convenios colectivos de nivel superior.

En segundo lugar, de acuerdo con los autores, los países también difieren en cuanto al grado de coordinación horizontal y vertical de la negociación colectiva cuando existen diferentes unidades de negociación.

De esta manera, los autores se refieren a la coordinación horizontal cuando se analiza la interacción entre unidades de negociación del mismo nivel y se refieren a la coordinación vertical en el caso de los sistemas de negociación multinivel para describir la interacción entre unidades de diferentes niveles.

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)