



SANDRINE CAZES,
ECONOMISTA SENIOR DE LA OCDE:

Los resultados de la negociación multinivel “dependen en gran medida del grado de flexibilidad a nivel de empresas”

■ La economista destacó que no hay “un modelo único” sobre este formato de negociación. Sin embargo, dijo que puede reforzar la posición negociadora de los trabajadores.

POR CAROLINA LEÓN

Durante enero, la comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados recibió a diversos actores para conocer su visión sobre el proyecto de negociación colectiva multinivel que presentó el Gobierno. Un proyecto que ha generado críticas y preocupación entre diversos actores ligados al mundo laboral.

Justamente, para darle una mirada técnica el tema, la instancia invitó a la economista senior de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Sandrine Cazes, quien presentó un análisis sobre los modelos vigentes en los países miembros del organismo.

En entrevista escrita con **DF**, Cazes entregó algunas de las reflexiones sobre la materia, destacando que sus resultados dependen directamente del diseño que se implemente. Por ahora, no ahonda en las especificidades nacionales.

– En Chile, el Congreso está debatiendo un proyecto de ley que busca avanzar en la negociación colectiva multinivel, también conocida como negociación sectorial. ¿Cuáles su opinión sobre este modelo dada la experiencia en la OCDE?

– La negociación colectiva sectorial o multinivel existe en muchos países de la OCDE, especialmente en Europa, pero adopta formas muy diferentes. No existe un modelo único, y su funcionamiento depende en gran medida de las características de su diseño, incluido el grado de flexibilidad permitido a nivel de empresa y el uso de instrumentos como las extensiones o las derogaciones.

En algunos contextos –especialmente en los países escandinavos–, los acuerdos sectoriales definen el marco general, pero dejan un margen considerable para la negociación a nivel de empresa. En otros países –como Alemania y Austria–, predominan los acuerdos sectoriales, pero se deja margen para que los acuerdos a nivel de empresa apliquen condiciones menos favorables para los empleados, ya sea de forma generalizada o solo temporalmente en caso de crisis.

En un tercer grupo de países, la negociación a nivel

de empresa sigue siendo limitada y, en la mayoría de los casos, está estrictamente regulada por acuerdos de nivel superior.

– ¿Qué impacto puede tener en la definición de las condiciones laborales y la productividad? ¿Ayuda a lograr mejoras al respecto?

– Los datos de los países de la OCDE sugieren que la negociación sectorial puede, en determinadas condiciones, reforzar la posición negociadora de los trabajadores y reducir la dispersión de los salarios y las condiciones de trabajo. Al establecer puntos de referencia comunes entre las empresas, puede

“El análisis de la OCDE muestra que, si estos sistemas no se diseñan cuidadosamente, pueden crear distorsiones o imponer cargas desproporcionadas a las empresas más pequeñas”, dijo Cazes.

contribuir a una mayor igualdad de condiciones y limitar las formas de competencia basadas únicamente en la reducción de los estándares laborales. Sin embargo, la medida en que estos resultados se materializan depende en gran medida del grado de flexibilidad que se mantenga a nivel de las empresas y de cómo se apliquen los acuerdos en la práctica.

– ¿Qué han revelado los análisis de la OCDE sobre este tema? ¿Hay alguna recomendación que deba tenerse en cuenta en el debate local?

– Nuestro trabajo empírico ha demostrado que una buena

coordinación salarial en toda la economía, la cobertura de la negociación colectiva y un grado de descentralización organizada que logre un equilibrio entre la inclusividad y la flexibilidad son componentes clave de un buen sistema. Sin embargo, nuestro trabajo también deja claro que lo que importa es el sistema en su conjunto y no una característica concreta.

La descentralización puede significar cosas diferentes en contextos diferentes, dependiendo de si se mantiene alguna estructura a nivel sectorial. Por lo tanto, cualquier país que esté considerando reformar su sistema de negociación colectiva debería examinar cuidadosamente todos estos aspectos. Si bien no podemos identificar una receta de reforma ‘única para todos’, algunas lecciones y puntos de atención de nuestro trabajo incluyen, más allá de sistemas bien diseñados, garantizar la participación y la aceptación de los empleadores, y proporcionar apoyo a los sindicatos y los empleadores mediante formación, recursos y apoyo institucional. En términos más generales, también es importante crear argumentos a favor del cambio y el consenso político, ya que la confianza es un componente clave del buen funcionamiento de las relaciones laborales.

– En Chile, el sector privado ha criticado este modelo, argumentando que afectará a las empresas, especialmente a las más pequeñas...

– Las preocupaciones expresadas por los empleadores, incluidas las pequeñas y medianas empresas, son comunes en los países que debaten o aplican la negociación sectorial. El análisis de la OCDE muestra que, si estos sistemas no se diseñan cuidadosamente, pueden crear distorsiones o imponer cargas desproporcionadas a las empresas más pequeñas. Por eso, en muchos países, los sistemas sectoriales incluyen mecanismos que permiten la adaptación a nivel de empresa, como cláusulas de exclusión voluntaria o de apertura en casos de dificultades económicas, que permiten suspender temporalmente (parte del) acuerdo en caso de dificultades económicas y pueden proporcionar flexibilidad a las pequeñas empresas para adaptarse.