LITORALPRESS

Fecha: 18-03-2023
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera
Tipo: Opinión - Cartas
Título: ¿ Es conveniente incorporar en la institucionalidad laboral la negociación colectiva ramal?

Pág. : 10
Cm2: 826,1

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: No Definida

¿Es conveniente incorporar en la institucionalidad laboral la negociación colectiva ramal?

La ministra del Trabajo y Previsión Social señaló recientemente que dentro del año se presentaría un proyecto que regule la negociación colectiva multinivel, lo que significaría un cambio importante al tratamiento que hasta ahora ha tenido la materia, reforma que abordan los especialistas en cuanto a su conveniencia y oportunidad.

ILUSTRACIÓN: RAFAEL EDWARDS

Sergio Fuica
Profesor de Derecho del Trabajo
Universidad del Desarrollo

No es una buena idea

Creemos que la negociación colectiva por rama o área de actividad presenta inconvenientes jurídicos y económicos relevantes. En primer lugar, negociación colectiva ramal tiene por característica central el hecho de que tienen efecto general, es decir, se va a aplicar a todos los trabajadores de la rama de actividad, y no solo a aquellos que estén afiliados al sindicato. Ello, en un mundo ideal, podría considerarse algo positivo: una distribución uniforme de beneficios. No obstante, en la realidad, donde las buenas intenciones no siempre traen buenos resultados, el de la negociación colectiva puede ser muy costoso para las empresas de menor tamaño.

No es extraño que en el debate público se replique a lo anterior, no obstante, que la negociación colectiva ramal solo establece mínimos, y que no necesariamente los costos que deben asumir las empresas de mayor tamaño son asimilables a los que deben asumir las empresas pequeñas, dado que se ajustaría a todos los trabajadores a dicho mínimo, y por sobre él, se negocia a nivel de empresa para aumentar los beneficios de acuerdo a la realidad de cada unidad de negociación. Sin embargo, en el terreno de la negociación, nada puede darse por sentado, y no hay en rigor manera alguna de garantizar que esa explicación en defensa de la negociación ramal tenga un correlato en la realidad. Lo anterior, más aún, en el contexto sindical nacional, con sindicatos atomizados y muchos confundidos en su rol. La pregunta es, entonces ¿estamos dispuestos como país a arriesgar sin ninguna garantía? De acontecimientos nacionales recientes, pareciera desprenderse que no.

Por otra parte, desde una perspectiva más bien económica, pareciera que la negociación ramal implica una distorsión no menor. En efecto, las remuneraciones van en directa función de la productividad, y al negociar condiciones estandarizadas desde luego se rompe dicha relación, generando una disonancia económica cuyos efectos podrían ser verdaderamente nefastos. A mayor abundamiento, no cabe duda de que la negociación ramal disimula la competencia entre empresas similares, lo que puede distorsionar, desalinear las demandas salariales de los trabajadores.

Ahora bien, en otro orden de ideas, y desde una perspectiva sociológica, pareciera que mientras más se concentra la negociación de manera centralizada, es cada vez más complejo aprender la situación concreta, la realidad de cada empresa, lo que trasunta nuevamente en costos imposibles de asumir por las micro, pequeñas y medianas empresas. Y ya que estamos hablando de realidades concretas, no es posible soslayar que la negociación ramal no ha sido parte de nuestra cultura jurídica nacional en ningún momento de la historia. Implantar un cambio tan profundo podría ser un verdadero injerto rechazado en nuestro sistema.

Finalmente, aunque se trate de un argumento menos técnico, es interesante hacer presente lo que implica la negociación colectiva a nivel ramal: enormes cuotas de poder para los sindicatos más representativos, en una estructura sindical nacional que en muchas ocasiones carece de la autonomía necesaria para desarrollar su labor de una manera tal que proteja los intereses de sus representados y no del partido o movimiento político de su preferencia.

Por las razones anteriores, consideramos que la negociación ramal no es una buena idea, ni mucho menos en un país como el nuestro, que tiene mucho que avanzar en temas laborales y económicos, y hacer pagar el coste a la pequeña empresa, hacer pagar el coste al más débil para aumentar el bienestar del poderoso, no parece ser la forma.

Rafael Pereira
Profesor de Derecho del Trabajo UDP
Ex subdirector de la Dirección Nacional del Trabajo

Una profundización de la democracia

La señora ministra del Trabajo ha anunciado la presentación de una iniciativa de ley para regular el ejercicio del derecho de negociación colectiva a nivel ramal.

Recordemos que, de conformidad a los tratados internacionales ratificados por Chile, que integran el denominado "bloque de constitucionalidad", la negociación ramal es expresión del derecho fundamental a la negociación colectiva, que integra a su vez el derecho de libertad sindical. En consecuencia, el anuncio gubernamental no viene sino a dar cumplimiento al deber del Estado de respetar y promover los derechos fundamentales, especialmente los de orden laboral.

No obstante lo dicho, ha sido una constante en nuestro país anatemizar la negociación ramal, atribuyéndole todo tipo de males y consecuencias nocivas para la productividad, costos laborales y destrucción de empresas, especialmente pymes. Todo, sin evidencia, por cierto. No ponemos en duda la sinceridad de algunos de esos temores, sin embargo evidencian desconocimiento de esta modalidad de negociación; mientras que otros son expresión de la resistencia a redistribuir el poder social en las relaciones laborales, y con ello avanzar en mayor equidad en la redistribución de la riqueza generada en los procesos productivos.

Todo indica que si pretendemos profundizar la democracia y así dar mayor estabilidad a la convivencia social, generando un clima favorable a la inversión y mayor competitividad, se requiere consolidar un sistema de relaciones laborales en que prime la construcción de acuerdos, reconociendo la legitimidad de los intereses de ambas partes, trabajadores y empleadores. Esto, acompañado de mayores espacios de adaptabilidad o flexibilidad en las regulaciones laborales, sin ver afectados los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Para lo anterior, se requiere que parte de la función reguladora del Estado (regulación heterónoma) se transfiera a la acción autónoma de las organizaciones de trabajadores y empleadores (regulación autónoma); de tal manera que por la vía de la negociación colectiva, ramal o sectorial, se pacten verdaderas fuentes del derecho, como son los convenios o contratos colectivos, existentes en muchos países con importante desarrollo económico. Estos acuerdos colectivos son de aplicación general en el respectivo sector, con efecto *erga omnes*.

Este cambio en la manera sobre cómo se entienden las relaciones laborales supone un soporte institucional. No es posible avanzar en este rumbo si no se cuenta con un órgano autónomo, que a la vez respete la autonomía de los actores sociales, encargado de promover y favorecer el desarrollo de este tipo de negociación.

Supone también enormes desafíos para el mundo sindical; no es imaginable el desarrollo de negociación ramal con una estructura sindical de nivel de empresa altamente atomizada. Pero agreguemos a ello un tema no menor: si de negociación ramal se trata, con efecto *erga omnes*, se debe resolver qué organización sindical es la que representa al colectivo laboral, es decir, la definición de la denominada organización más representativa.

Como nada es absoluto, el desarrollo de esta nueva modalidad de negociación colectiva dependerá de la decisión autónoma de los actores sociales, pudiendo existir una mixtura de negociación a nivel empresa y sectorial, que aborden diferentes materias, en lo que se conoce como la negociación colectiva articulada. Todo, acompañado de un importante soporte institucional que permita, por una parte, promover este modelo y, por otra, resolver los conflictos que surjan en estos procesos.

Un buen ejemplo a tener en cuenta son los consejos de salarios en Uruguay.