

Fecha: 17-01-2026

Medio: La Tercera

Supl.: La Tercera - Pulso

Tipo: Noticia general

Título: **El crítico informe sobre la negociación ramal que encargó la Sofofa**

Pág. : 6

Cm2: 706,0

Tiraje:

78.224

Lectoría:

253.149

Favorabilidad:

No Definida

El gobierno finalmente ingresó el proyecto de ley de negociación ramal o multinivel. Y si bien la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados la comenzó a analizar el martes, todo indica que esa iniciativa no tendrá avances sustantivos considerando que el gobierno que asumirá el 11 de marzo ha sido muy crítico de esta propuesta.

Pese a ello, en la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), el principal gremio industrial del país, se anticipó al debate y por lo mismo le encargó un estudio al académico de la UC y doctor en Economía de la Universidad de California - Berkeley, Tomás Rau, quien ahora asoma como una carta para dirigir el Ministerio del Trabajo en el gobierno de José Antonio Kast.

De acuerdo al proyecto, se propone modificar el Código del Trabajo para introducir un modelo de negociación colectiva multinivel coordinado, con un diseño institucional que estructura el sistema en tres niveles con distintos objetivos y funciones complementarias.

Así, el primer nivel, el sectorial, se plantea como una instancia para establecer regulaciones generales y estándares mínimos aplicables a un sector o subsector económico, con efecto erga omnes (del latín, "respecto de todos").

El nivel intermedio, o de acuerdos marco, regula condiciones en contextos específicos, como cadenas de valor, grandes proyectos o faenas, permitiendo coordinar obligaciones recíprocas entre empresas principales y contratistas en materias tales como salud y seguridad, condiciones laborales comunes o compromisos recíprocos entre empresas vinculadas. Y el tercer nivel, de empresa, se mantiene la importancia de este espacio para establecer y fijar condiciones laborales específicas para la realidad de cada empresa, puntualiza.

El gobierno menciona que, para operativizar el modelo, se propone la creación de Consejos Sectoriales Laborales y Comisiones Subsectoriales, concebidos como espacios paritarios de diálogo. "Estos espacios estarán integrados por representantes de las confederaciones sindicales y gremiales empresariales más representativas, según un criterio proporcional basado en datos objetivos de afiliación y contratación".

Adicionalmente, y como un motor fundamental para la productividad, el proyecto introduce una modificación de relevancia en la Ley 20.241 sobre Incentivo Tributario a la Inversión en Investigación y Desarrollo. Esta medida permite que las empresas que formen parte de un sector o subsector con un acuerdo colectivo vigente puedan acceder a un crédito tributario cuyo tope máximo es incrementado, elevándolo de 15.000 UTM a 45.000 UTM.

"Con esto, se busca que la negociación multinivel no solo regule condiciones laborales, sino que se convierta en un incentivo directo para que las empresas

Pág. : 6

Cm2: 706,0

Tiraje:

78.224

Lectoría:

253.149

Favorabilidad:

No Definida



El crítico informe sobre la negociación ramal que encargó la Sofofa

El estudio realizado por el académico de la UC, Tomás Rau, evalúa negativamente avanzar en ese tipo de negociación. "El riesgo de dañar irreparablemente el mercado laboral chileno es significativo", argumenta. Esta semana el gobierno ingresó el proyecto de ley sobre la materia, en medio de cuestionamientos de los gremios empresariales del país y de la actual oposición.

CARLOS ALONSO

Invierten en innovación y tecnología, fortaleciendo su competitividad sistémica", dice el Mensaje Presidencial.

También se crea una comisión de Diálogo Social, que tendrá carácter de técnica, autónoma y tripartita, cuya función será apoyar a la Dirección del Trabajo en pronunciamientos sobre la clasificación económica de las empresas y realizar estudios y análisis de los acuerdos sectoriales, velando por los efectos laborales y productivos, apoyando al cumplimiento de los fines del Consejo Superior Laboral, actuando por ello bajo su supervigilancia.

El crítico informe de Rau

En 41 páginas, el economista y académico de la Universidad Católica desarrolla un crítico análisis sobre los efectos que la negociación ramal podría generar en la economía chilena si es que llegara a avanzar.

"Este debate llega en un momento económico complejo. Chile enfrenta desafíos importantes en términos de productividad, con un crecimiento que se ha estancado en la última década. La informalidad laboral supera el 27% según las últimas estimaciones del INE y una tasa de desempleo de 8,4% muy por sobre el promedio

histórico 2010-2019 de 6,9%", plantea como primera idea.

Además, como segunda idea fuerza sostiene que "el tejido empresarial chileno está dominado por micro, pequeñas y medianas empresas que representan cerca del 98,6% de las unidades productivas y emplean alrededor de un 50% de los trabajadores formales, pero que muestran niveles de productividad sustancialmente menores a las grandes empresas".

Otro argumento que añade es que la estructura productiva actual del país "es muy diferente" a la que existía cuando operaba la negociación colectiva ramal.



“



“



“La imposición de salarios uniformes en empresas con distintos niveles de productividad provoca que las menos productivas reduzcan contrataciones o se desplacen al sector informal, especialmente en economías en desarrollo”.

Tomás Rau economista de la UC

“La evidencia comparada es contundente: la negociación colectiva ramal tiende a rigidizar el mercado laboral y destruir empleo formal, especialmente en economías heterogéneas como la chilena”.

Rosario Navarro, presidenta de la Sociedad de Fomento Fabril

Las recomendaciones

La primera recomendación que entrega el economista es mantener un sistema de negociación colectiva descentralizado, es decir, a nivel de la empresa. “Las empresas necesitan adaptar sus condiciones laborales a realidades productivas específicas, especialmente en un contexto de alta heterogeneidad como el chileno y a las nuevas formas del trabajo”, puntualiza.

Lo segundo, es fortalecer “la negociación colectiva a nivel de empresa. Los mecanismos actuales pueden mejorarse fomentando la flexibilidad que las empresas necesitan para enfrentar shocks económicos”.

Y por último se enfatiza que se debe avanzar en políticas integrales para el mercado laboral. “Si se quiere abordar el tema de la desigualdad salarial se requieren políticas específicas que incentiven directamente el empleo formal, la productividad y el crecimiento salarial”.

Rosario Navarro, presidenta de la Sofofa lo plantea así: “Estamos frente a una transformación sin precedentes de las formas de producir, de crear nuevos modelos de negocio y, por ende, del mercado laboral”. En ese sentido, argumenta que “la evidencia comparada es contundente: la negociación colectiva ramal tiende a rigidizar el mercado laboral y destruir empleo formal, especialmente en economías heterogéneas como la chilena”. Y por lo mismo enfatiza que “en un país donde uno de cada cuatro trabajadores ya está en la informalidad, insistir en una negociación multinivel es avanzar en la dirección equivocada. Si queremos mejores salarios y empleo de calidad, el camino es más innovación, crecimiento y productividad”.

La economía chilena de los años 60 y principios de los 70 estaba marcada por un modelo de industrialización por sustitución de importaciones y una economía cerrada, mientras que hoy predomina una economía abierta con una mayor heterogeneidad productiva, tanto entre sectores como al interior de estos. “Esta heterogeneidad se ha profundizado con la revolución digital y la emergencia de nuevas formas de trabajo, como la economía de plataformas y el trabajo remoto”, acota el informe.

En el análisis más detallado, el informe menciona que el objetivo principal del estudio es analizar los impactos potenciales de la implementación de un sistema de negociación ramal en Chile en cuatro dimensiones principales: empleo, productividad, salarios y formalidad laboral.

Los efectos

Un primer punto que se analiza es la relación entre la negociación colectiva centralizada y el empleo. Según menciona Rau este efecto “ha sido ampliamente analizada en la teoría económica, con importantes contribuciones que han marcado el desarrollo de esta área de estudio. Uno de esos trabajos introduce un marco analítico para comprender los efectos de la centralización en la negociación colectiva”.

Una de las conclusiones que se abordan en este informe es que la centralización tiende a comprimir la estructura salarial, reduciendo la desigualdad, pero también distorsionando la relación entre salarios y productividad individual. Mientras esta compresión puede beneficiar a los nuevos trabajadores, no implica necesariamente un alza generalizada de salarios en toda la fuerza laboral. En economías con sectores

informales significativos, estas rigideces salariales podrían generar desplazamientos hacia la informalidad, sector caracterizado típicamente por menores remuneraciones, lo que podría contrarrestar los beneficios iniciales de la negociación centralizada”.

De acuerdo al informe, esto último podría, además, reducir los incentivos para la movilidad laboral basada en productividad y afectar negativamente las decisiones individuales de inversión en formación. “La imposición de salarios uniformes en empresas con distintos niveles de productividad provoca que las menos productivas reduzcan contrataciones o se desplacen al sector informal especialmente en economías en desarrollo”.

Ahora bien, también se menciona que “estos efectos sobre desempleo, informalidad y movilidad laboral están estrechamente vinculados a la productividad e innovación”. En este ámbito, se precisa que “la teoría presenta resultados mixtos: mientras algunos estudios sugieren que la descentralización favorece la innovación al otorgar mayor flexibilidad a las empresas para adaptar tecnologías y procesos productivos, otros señalan que la centralización podría incentivar la inversión por parte de las empresas en capital humano específico, siempre que existan instituciones complementarias adecuadas”.

Por tanto, puntualizan que “el efecto neto sobre la productividad dependerá en gran medida del contexto institucional y económico específico de cada país”.

En otro aspecto del análisis se especifica que “si bien este sistema podría expandir la cobertura de acuerdos colectivos y comprimir la distribución salarial, los efectos

de esta medida sobre el mercado laboral serían negativos y significativos. La principal preocupación concierne al empleo formal. La heterogeneidad productiva que caracteriza la economía chilena hace que la imposición de rigideces adicionales resulte especialmente problemática”.

Es más, el informe reconoce que las micro y pequeñas empresas, que representan cerca del 98,6% de las unidades productivas y generan aproximadamente el 50% del empleo formal en Chile, “enfrentan limitaciones significativas para absorber los costos derivados de acuerdos centralizados”. Así, puntualizan que “la consecuencia probable sería una combinación de ajustes: disminución de los márgenes operacionales, reducción de personal o contrataciones futuras, migración hacia la informalidad y, en casos extremos, cierre de operaciones”.

Otro efecto que preocupa sería el potencial aumento en el empleo informal dada su prevalencia actual en torno a 26%. Como muestra la evidencia internacional en países de América Latina, la centralización en la negociación colectiva incentiva la informalidad”.

En conclusión, el informe del economista enfatiza que la implementación de un sistema de negociación colectiva ramal en Chile supone riesgos importantes en términos de empleo, informalidad y productividad. “La evidencia internacional y las características del mercado laboral chileno indican que los costos económicos serían significativos. Antes de avanzar con cambios que sigan encareciendo los costos laborales, se debe priorizar el fortalecimiento del empleo formal y la productividad. El riesgo de dañar irreparablemente el mercado laboral chileno es significativo”.