

Fecha: 23-08-2024
 Medio: El Mercurio
 Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
 Tipo: Noticia general
 Título: Número de sindicatos en Chile supera los 9 mil y más de la mitad tiene menos de 50 socios

Pág.: 6
 Cm2: 465,6

Tiraje: 126.654
 Lectoría: 320.543
 Favorabilidad: ☐ No Definida

La advertencia de la OIT al Gobierno en debate ramal:

Número de sindicatos en Chile supera los 9 mil y más de la mitad tiene menos de 50 socios

J.P. PALACIOS

Como parte de la cooperación técnica que realiza al Gobierno en el marco de la preparación del proyecto de ley de negociación colectiva multinivel o ramal, que se presentará en la última parte de este año, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entregó un estudio que analiza las posibilidades y desafíos del establecimiento de un sistema de este tipo en Chile, a partir de la revisión de la experiencia global reciente.

Si bien destaca las ventajas de los acuerdos más allá del nivel de la empresa para reducir la conflictividad y subir productividad, el ente tripartito de Naciones Unidas menciona que varios países de la OCDE han realizado reformas recientes a sus sistemas de negociación. Para el caso de Chile afirma que uno de los requisitos para ir hacia los

Informe del ente internacional plantea que uno de los requisitos para el éxito de la negociación multinivel es tener una menor cantidad de organizaciones.

pactos multinivel es abordar el elevado número de sindicatos.

Propuestas del informe

En el documento se calcula que hay más de 9 mil organizaciones sindicales en el sector privado, más de la mitad de las cuales tienen menos de 50 miembros. Según los registros de la Dirección del Trabajo, al 2023 había 11.550 sindicatos activos, con 1.224.686 afiliados, lo que representa el 13,1% del total de ocupados de la fuerza laboral. No obstante, si se sacan los 2.813 sindicatos de trabajadores independientes, el número de organizaciones cae a cerca de 9.000.

“A fin de mejorar las posibilidades de éxito de la negociación multinivel, sería necesario un menor número de unidades de negociación, ya sea a través de fusiones o de la creación de organizaciones paraguas representativas”, plantea el informe. También sugiere abordar las estrategias empresariales “para eludir las estructuras sindicales mediante prácticas de fragmentación (de personalidades jurídicas y externalización)”.

Para la OIT son claves los incentivos claros para que empresarios y sindicatos participen en una negociación sectorial, y que los privados estén seguros de que los beneficios compensan

los costos. “Los beneficios incluyen la estabilidad relativa de las tendencias salariales agregadas y otras condiciones no salariales, la igualdad de condiciones y la posibilidad de flexibilidad negociada a nivel de empresa... Las pequeñas y medianas empresas también requieren oportunidades para expresar los retos específicos a los que se enfrenta su negocio”, dice el estudio.

Sostiene que la flexibilidad para negociar las materias que afectan directa e indirectamente a las relaciones laborales debería ser mayor. A juicio del ente, esto incluye a los salarios, la seguridad en el empleo y el tiempo de trabajo, pero también puede in-

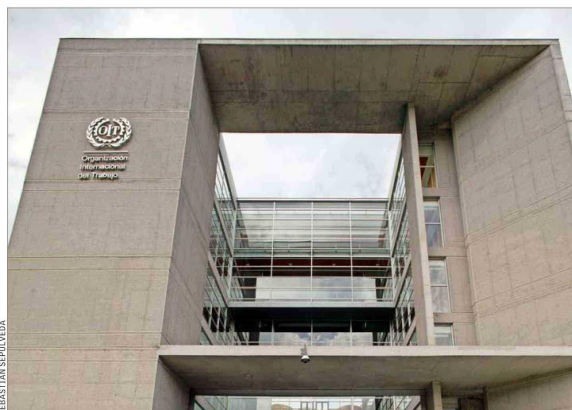
cluir la formación, la igualdad de género, las nuevas tecnologías y la reestructuración del empleo, entre otros temas.

La visión técnica

El profesor de Derecho Laboral de la U. de los Andes, criticó la reforma: “No es buena política una que satisfice los intereses de la CUT y de las empresas existentes. El riesgo de la negociación ramal es que termina por castigar los futuros empleos formales. Es una forma de monoposonío, que fija condiciones laborales favorables para los trabajadores que ya tienen empleo, encareciendo la contratación”.

posibilidad hay de que se apruebe un proyecto, que es el más importante en términos laborales desde el retorno a la democracia, en el último año que es de elecciones? Ninguna posibilidad”.

Cecilia Cifuentes, del ESE Business School de la U. de los Andes, criticó la reforma: “No es buena política una que satisfice los intereses de la CUT y de las empresas existentes. El riesgo de la negociación ramal es que termina por castigar los futuros empleos formales. Es una forma de monoposonío, que fija condiciones laborales favorables para los trabajadores que ya tienen empleo, encareciendo la contratación”.



El estudio entregado al Ejecutivo fue producido por la Oficina de la OIT, con representación en Chile.

SEBASTIÁN SPOLVEDA