

PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°15
Negociación ramal: ¿Un buen modelo para el Chile actual?

Junio 2024

”

Durante la Cuenta Pública del pasado 1 de junio, el Presidente Gabriel Boric anunció que, antes de fin de año, se presentaría en el Congreso un proyecto de ley para reglar la implementación de la negociación colectiva multinivel o negociación colectiva ramal – política que era parte del programa de gobierno -, argumentando que esto permitiría “extender el alcance de la negociación colectiva y otorgar mayor autonomía a las organizaciones sindicales y a los empleadores para resolver los desafíos de un mundo del trabajo que cambia rápidamente”.

La negociación colectiva es el proceso por el cual los empleadores y los representantes de los trabajadores negocian las condiciones laborales, incluyendo salarios, horas de trabajo, beneficios y otras condiciones laborales, con el objetivo de establecer acuerdo que regulen las relaciones laborales entre ambas partes. Esta negociación puede tomar distintas formas, tanto a nivel de empresa, sectorial o de industria – la que se busca implementar en este caso -, o nacional.

La negociación colectiva ramal tiene la particularidad de ser una negociación que tiene efectos para toda una industria o sector. Entre los países OCDE, dos tercios de ellos cuentan con sistemas de negociación a nivel empresarial, mientras que la negociación colectiva a nivel de industria – o ramal– tiene más preponderancia en países europeos como lo que sucede en Alemania y Austria, entre otros.

Entre los beneficios de este tipo de negociación destacan una mejora en la igualdad salarial y condiciones laborales estándar, lo que reduce las disparidades de sueldos dentro de la industria; proporciona un marco estable para las relaciones laborales, lo que permite a las empresas una previsibilidad y mayor planificación, reduciendo la incertidumbre también para los trabajadores; disminución de la probabilidad de conflictos laborales y aumento en la cobertura y representación de los trabajadores. Por otra parte, los efectos negativos se relacionan con aspectos de rigidez salarial y laboral, dificultando la capacidad de las empresas para adaptarse rápidamente a cambios económicos y tecnológicos. También puede afectar proporcionalmente más a un tipo de empresas, como las pymes, la cuales tienen menor soporte financiero para enfrentar los costos de distintos acuerdos en la negociación ramal. Por último, puede disminuir el incentivo a la innovación, desconoce desigualdades regionales de distintas empresas pertenecientes a un mismo sector y pueden implicar burocracia y complejidad en la gestión. Lo efectos antes listados dependen fuertemente del sistema de negociación colectiva que se implemente y las condiciones particulares que se adopten en este.

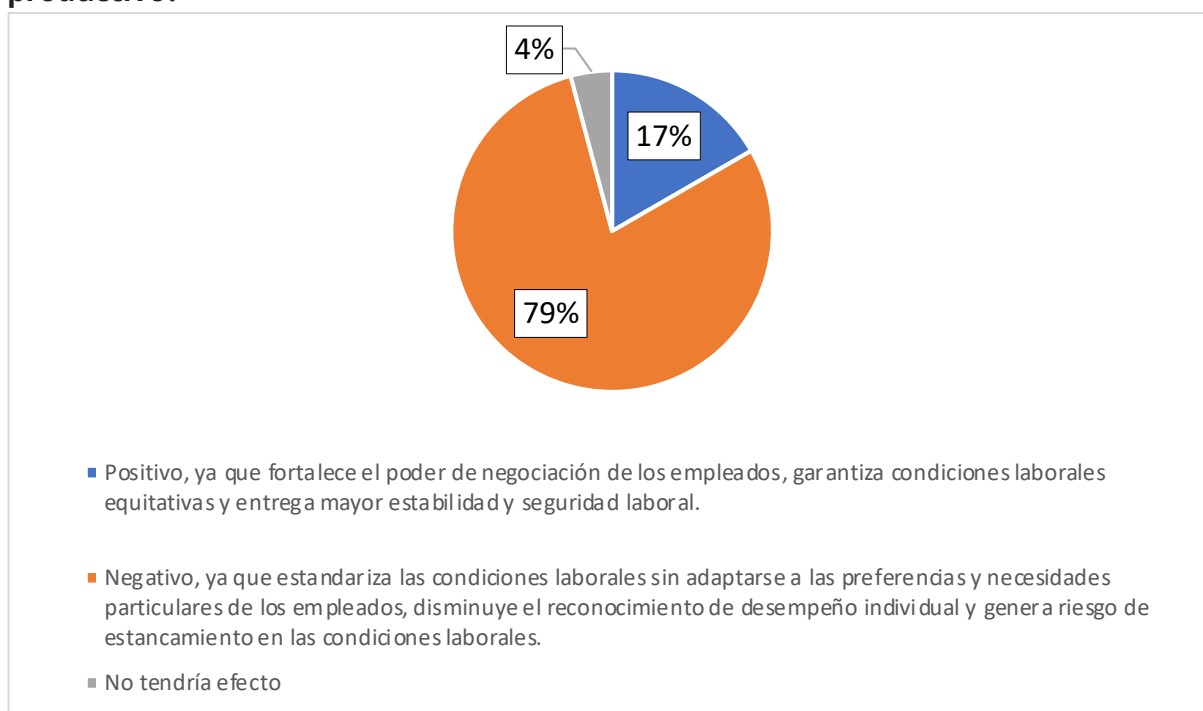
En el informe de la OCDE «Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work» (2019) se abordan varias recomendaciones para minimizar los efectos negativos que la negociación colectiva ramal podría generar, particularmente sobre la flexibilidad. Primero, se debe fomentar una descentralización organizada, ya que esto permite ajustar acuerdos a nivel de empresa ya que permite una mayor adaptabilidad sin perder la coordinación. Segundo, incluir en los acuerdos colectivos disposiciones específicas para trabajos no tradicionales - como los trabajos temporales - y tercero, encontrar un equilibrio adecuado que permita a las empresas ajustar las condiciones laborales a sus necesidades particulares y al estado general de la economía, mientras se mantienen los estándares mínimos para los trabajadores a nivel de industria. Estas recomendaciones buscan modernizar los sistemas de negociación colectiva para que sean más adaptables y resilientes frente a los cambios rápidos en el mercado laboral.

Respecto a la propuesta que el gobierno entregaría, aún no se conocen los detalles ni las particularidades del sistema que se busca implementar, por tanto, aún no se pueden evaluar las características propias del proyecto. Debido a lo anterior, se pregunta al Panel Laboral UNAB sobre la conveniencia de implementar una política de negociación ramal en líneas generales, buscando conocer su opinión sobre las características y los efectos preponderantes que esta política generaría.

RESULTADOS

La encuesta N°15 del Panel Laboral UNAB¹ abordó 8 preguntas que buscaban conocer la opinión de los head hunters sobre los principales efectos que podría generar la implementación de la negociación ramal a nivel de industria en el mercado laboral chileno. La tasa de respuesta fue de 86% y se aplicó desde el viernes 31 de mayo al lunes 10 de junio. A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

Pregunta N°1: Durante la última semana de mayo se reactivó la propuesta de negociación ramal y el gobierno se comprometió a presentar una iniciativa legislativa sobre la materia antes de que termine el año. Respecto a lo anterior, **¿Cuál sería el efecto de una política de negociación ramal para los empleados dentro de un mismo sector productivo?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

La primera pregunta busca conocer la opinión de los head hunter sobre los efectos que podría tener la implementación de una política de este tipo directamente en los trabajadores dentro del mismo sector productivo. A esta pregunta, un 79% de los head hunters responde que los efectos para los empleados serían negativos, ya que estandariza las condiciones laborales sin adaptarse a las preferencias y necesidades particulares de los empleados, disminuye el reconocimiento de desempeño individual y genera riesgo de estancamiento en las condiciones laborales. Mientras, un 17% considera que serían positivos, ya que fortalecería el poder de negociación de los empleados, garantizando condiciones laborales equitativas y entregando mayor estabilidad y seguridad laboral. El 4% restante, por el contrario, cree que no tendría efectos.

¹ Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

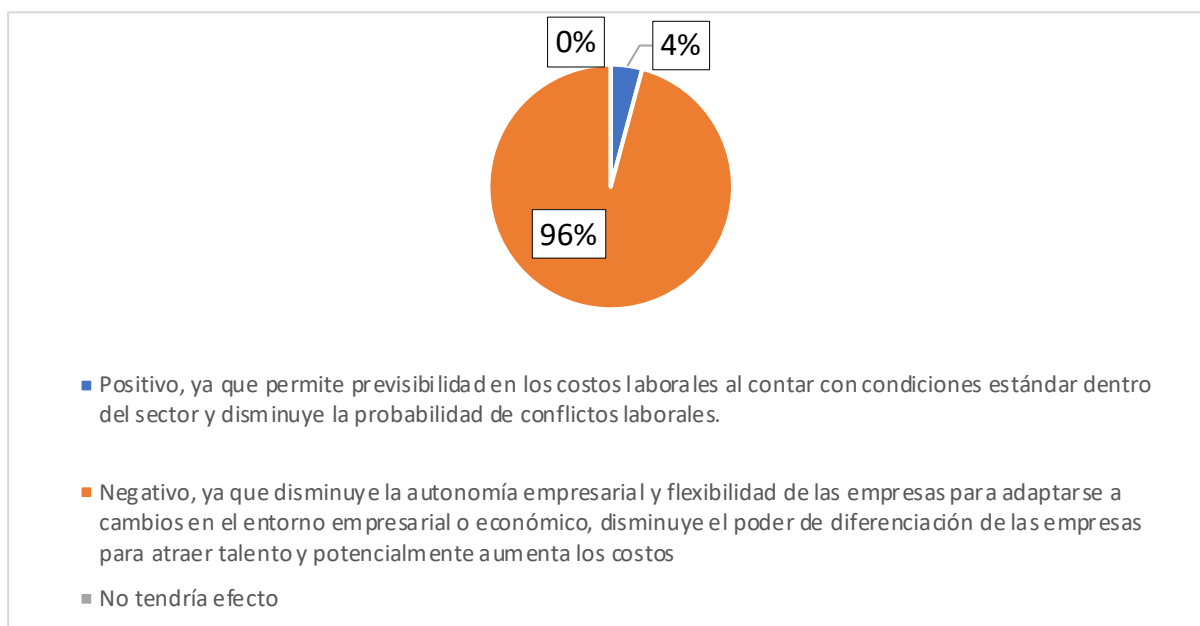
Entre los argumentos planteados para responder que los efectos serán negativos, se encuentra que esta política no reconocería la individualidad de cada empresa y de su modelo de negocios, lo que rigidizaría aún más el mercado laboral y encarecería la contratación, pudiendo tener efectos directos en el empleo y las contrataciones. Además, esta política podría tener efectos más fuertes en empresas más pequeñas, donde se encuentra la mayor masa laboral. Por último, también agregan que actualmente muchas empresas tienen modelos de ajuste salarial en función del mérito, las que –en un contexto de negociación ramal rígida– no se podrían aplicar, afectando justamente a los trabajadores con mejor rendimiento o más comprometidos.

Quienes contestan que es positivo comentan que esta política permite aumentar el poder de negociación de los trabajadores, aunque puntualizan que esto elimina la individualización en los acuerdos, dejando fuera los intereses particulares de ellos. Además, si bien en el corto plazo puede tener efectos positivos, en el largo plazo podría implicar la salida de empresas y menor disponibilidad de empleos.

Si bien acercarnos a los estándares sindicales de la OIT constituye un pilar de un sistema democrático, debemos considerar que una negociación sectorial no necesariamente garantiza mayores beneficios para cada unidad empresarial. Existen infinitas variables en las firmas, no solo en el sector económico en que se encuentran, que determinan los beneficios que pueden obtener los colaboradores en conjunto con sus empleadores.

Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting.

Pregunta N°2: ¿Cuál sería el efecto de una política de negociación ramal para las empresas de un mismo sector productivo?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta se enfoca en los efectos de la negociación ramal para las empresas que se encuentran dentro de un mismo sector productivo. En esto, los head hunters coinciden con más fuerza que en la pregunta anterior, con un 96% respondiendo que

los efectos serían negativos, ya que disminuiría la autonomía empresarial y flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno empresarial o económico, reduciría el poder de diferenciación de las empresas para atraer talento y potencialmente aumentaría los costos laborales. En esto argumentan nuevamente que cada empresa –incluso del mismo sector– es diferente a la otra, considerando tanto su tamaño, su posición financiera, incluso su ubicación geográfica, por lo que una estandarización de distintas condiciones laborales impuestas a nivel de industria desconocería esta diferencia.

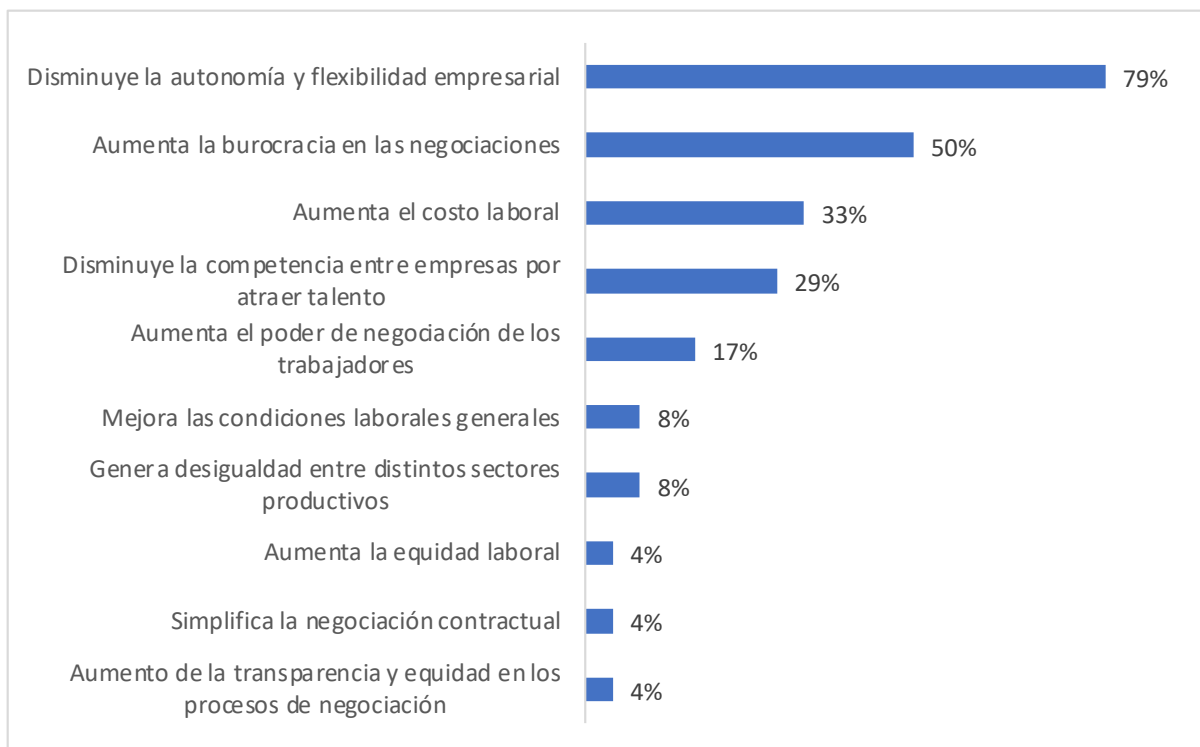
Lo anterior también –argumentan los expertos– aumenta las rigideces ya existentes en el mercado laboral, incrementando los costos empresariales.

El 4% restante considera que los efectos serían positivos, ya que permite previsibilidad en los costos laborales al contar con condiciones estándar dentro del sector y disminuye la probabilidad de conflictos laborales.

La negociación ramal puede impactar desproporcionadamente a las pequeñas empresas, que suelen tener recursos limitados y menos influencia en las negociaciones. Estas compañías podrían enfrentar desafíos significativos para cumplir con los estándares acordados en la negociación, lo que podría resultar en una mayor concentración de poder económico en las manos de empresas más grandes, capaces de absorber los costos adicionales de manera más efectiva.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°3: ¿Cuál de los siguientes posibles efectos de la negociación ramal cree que es el principal? Seleccione máximo tres.

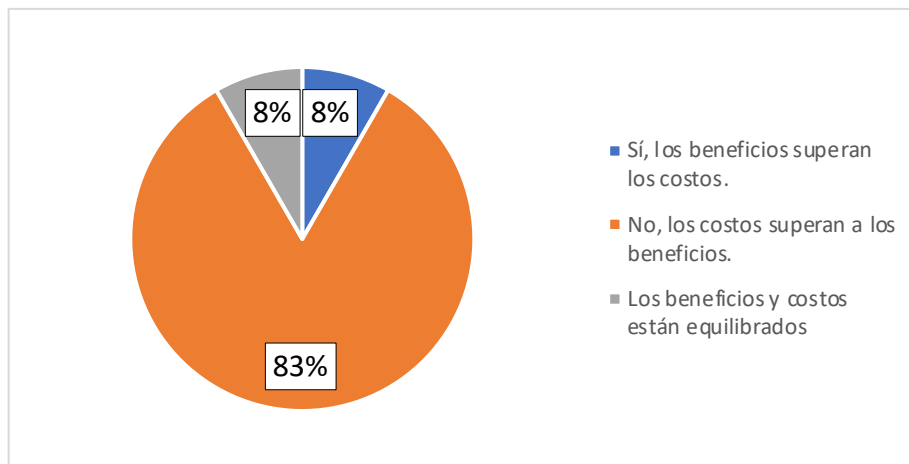


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Luego, se pide a los head hunters que seleccionen los principales efectos que tendría la implementación de una negociación ramal. El más elegido, por un 79% de los head hunters, es “disminuye la autonomía y flexibilidad empresarial”, seguido por “aumenta la burocracia en las negociaciones” seleccionado por la mitad de los head hunters (50%). Luego, la tercera más seleccionada corresponde a “aumenta el costo laboral”, con un 33% de los expertos eligiendo esta razón y otro 29% selecciona “disminuye la competencia entre empresas por atraer talento”.

Por último, atendiendo a una consecuencia positiva de esta política, un 17% considera que una de las principales es que “aumenta el poder de negociación de los trabajadores”. Agregan también, como posibles efectos, la politización de la relación laboral y un mayor perjuicio a las empresas de menor tamaño.

Pregunta N°4: ¿Considera que los beneficios de la negociación ramal superan a los costos adicionales dentro del mercado laboral (tanto para las empresas como para los trabajadores)?



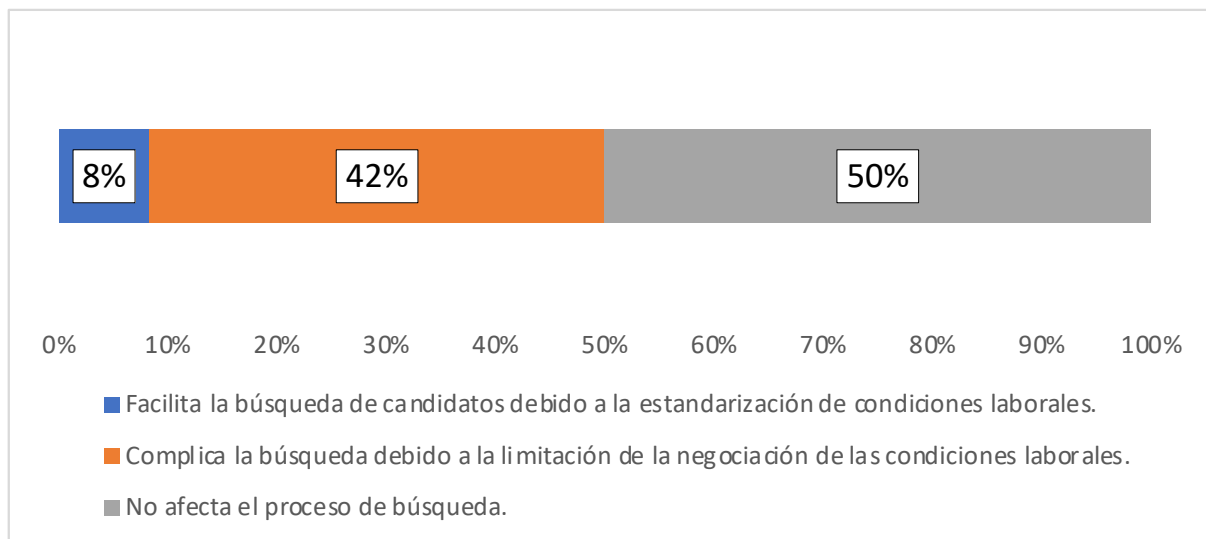
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta si es que una política de negociación ramal sería costo-efectiva, es decir, que los beneficios generados sean mayores a sus costos. Las respuestas de los head hunters se inclinan a que no lo es, ya que un 83% responde que los costos superan a los beneficios, mientras que un 8% considera que los beneficios superan a los costos y el otro 8% restante que los beneficios y costos se encuentran equilibrados.

En el contexto de las posiciones ejecutivas y las grandes empresas, el impacto de una negociación conjunta sectorial sería relativamente menor. Sin embargo, la situación es diferente para las pequeñas y medianas empresas (pymes). Actualmente, los salarios y beneficios varían de manera significativa según el tamaño de las compañías. Si se obliga a empresas de distintos tamaños a negociar conjuntamente dentro de un mismo sector, podrían surgir importantes desequilibrios. Las grandes empresas podrían establecer condiciones que, al ser aplicadas de manera uniforme, serían insostenibles para las empresas más pequeñas. Esta situación podría resultar en que las pymes enfrenten mayores dificultades para incorporar y retener talento, llegando incluso a la imposibilidad de cumplir con las remuneraciones y prestaciones establecidas en las negociaciones sectoriales.

Claudia Montedónico G., HR Buró

Pregunta N°5: ¿De qué manera la negociación ramal afecta el proceso de búsqueda de candidatos?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta particularmente por el proceso de búsqueda de candidatos y si los expertos consideran que esta política afectaría dicha gestión. A esto, un 50% considera que no afecta el proceso de búsqueda, ya que enfatizan en que, para niveles altos de jerarquía laboral el proceso no cambiaría, y para el caso de cargos más masivos, aún se necesitará seleccionar candidatos y que las empresas busquen la forma de diferenciarse para verse más atractivas ante los posibles postulantes.

Por otra parte, un 42% considera que sí se afecta, ya que complica la búsqueda debido a la limitación de la negociación de las condiciones laborales. Aquí, la negociación ramal puede generar mínimos salariales que afecten expectativas salariales, o adecuación de estrategias de contratación. En esto también es importante destacar una disminución en la capacidad de diferenciación por parte de las empresas para atraer a los talentos más calificados, debido a la estandarización propia de la negociación ramal. También disminuye la posibilidad de negociación a nivel individuo, eliminando la oportunidad de adaptar las condiciones laborales a las preferencias de cada candidato.

Por último, un 8% considera que la negociación ramal facilita el proceso de búsqueda debido a la estandarización de las condiciones laborales. Aquí consideran que nivel de cargos operativos o masivos, el proceso de negociación ramal puede ser beneficioso. Sin embargo, en cargos ejecutivos o profesionales, afectar negativamente la flexibilidad puede ir en desmedro de las condiciones laborales preferidas por estos trabajadores.

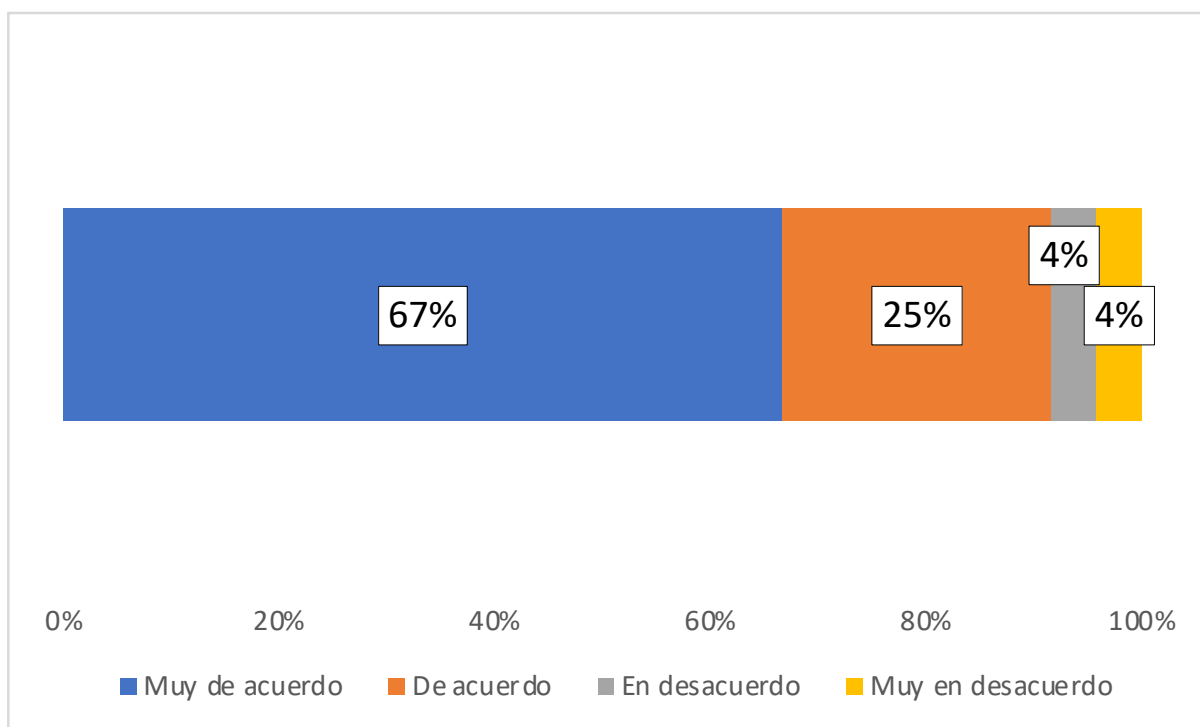
La negociación ramal puede impactar el proceso de búsqueda de candidatos de diversas maneras. Los salarios mínimos acordados pueden modificar las expectativas salariales de los candidatos, obligando a las compañías a ajustar sus ofertas para mantenerse en línea con dichos estándares. Asimismo, si los estándares resultan en mayores costos laborales para las empresas, estas podrían modificar sus estrategias de contratación, incluso reducir el número de posiciones a cubrir.

Patricia Codecido, Global Jobs

En cargos de niveles más bajos y medios dentro de la estructura organizacional, la negociación colectiva en general, es un factor que tiene mayor importancia al decidir un cambio, dado el nivel de sindicalización en dichas posiciones. Si dicho instrumento en la empresa está legitimado, con mecanismos efectivos de extensión o ampliación, y el Estado cumple un rol institucional, podría ser un factor positivo para atraer candidatos en esos niveles.

Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting.

Pregunta N°6: ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente frase “la negociación ramal tiene efectos negativos más fuerte en pymes y empresas de menor tamaño debido a que tienen menor posibilidad de adaptarse a nuevas condiciones laborales”?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

Una de las consideraciones más nombradas respecto a la negociación ramal corresponde a lo que sucede con las empresas más pequeñas. Se instala la incertidumbre de si ellas tendrán la posibilidad de adaptar sus condiciones laborales a la negociadas ya que no tienen la misma sostenibilidad financiera que las empresas más grandes. Incluso, se plantea la incertidumbre de si esto generará concentración de poder de las empresas más grandes ya que, si las negociaciones llegan a solicitudes muy por encima de lo que las pymes pueden ofrecer, muchas tendrán que dejar de funcionar, dando más parte del mercado a las empresas más grandes.

En la pregunta 6 se indaga sobre la posibilidad de que estas empresas se vean perjudicadas. Un 92% del Panel –casi en su totalidad– se encuentran de acuerdo o muy de acuerdo con que “la negociación ramal tiene efectos negativos más fuertes en pymes y empresas de menor tamaño debido a que tienen menor posibilidad de adaptarse a nuevas condiciones laborales”. Por otra parte, también destacan que probablemente – como se hace en otros sistemas de negociación ramal– las empresas más pequeñas podrían quedar fuera de la obligación de pertenecer a esta negociación.

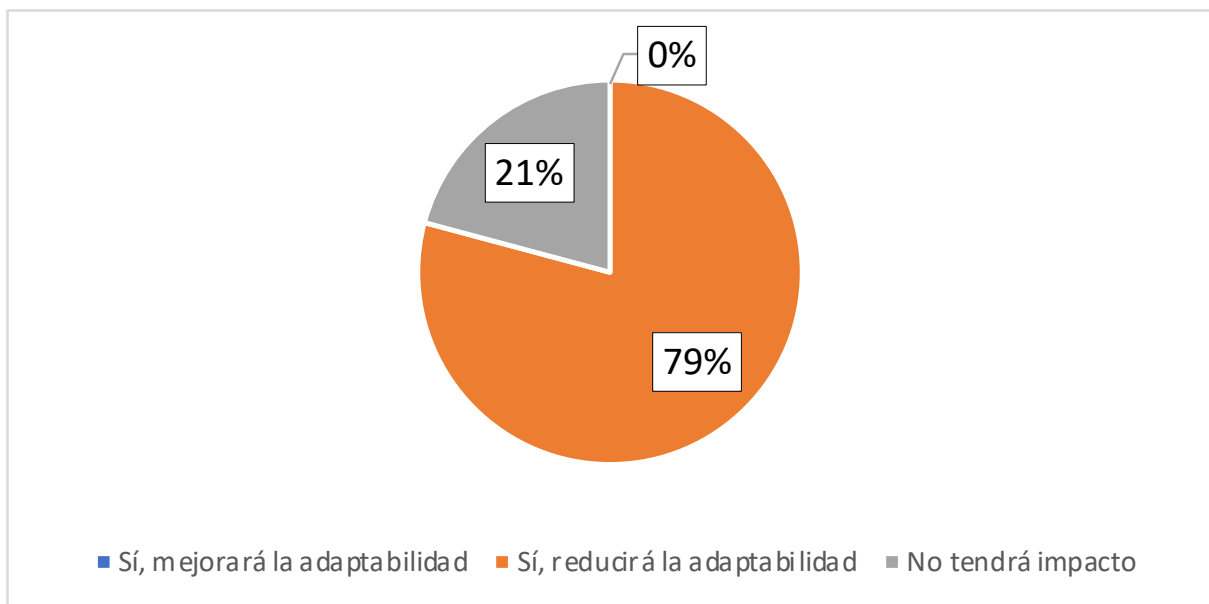
Las pequeñas y medianas empresas, debido a sus limitaciones de recursos y menor flexibilidad operativa, podrían enfrentar desafíos significativos al adaptarse a las nuevas condiciones laborales impuestas por la negociación ramal. Este impacto podría ser aún más pronunciado en su capacidad para competir en el mercado en comparación con empresas más grandes, que cuentan con recursos y flexibilidad adicionales. No obstante, es esencial considerar una variedad de factores, como el sector, la ubicación geográfica y la estructura específica de cada empresa, que pueden influir en cómo estas compañías responden y se adaptan a las nuevas condiciones laborales establecidas por la negociación ramal.

Patricia Codecido, Global Jobs

No tiene ninguna posibilidad de ser exitosa en el sentido de mejorar las condiciones de los trabajadores, al contrario, rigidiza, complica los modelos de negocio y los encarece, afectando especialmente a las medianas y pequeñas empresas. Al final, en el mejor de los casos, y es un efecto negativo, generará más concentración en los mercados ya que solo las más grandes tienen los recursos y escala para adaptarse a la creciente aparición de proyectos de ley con restricciones y costos al empleo.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

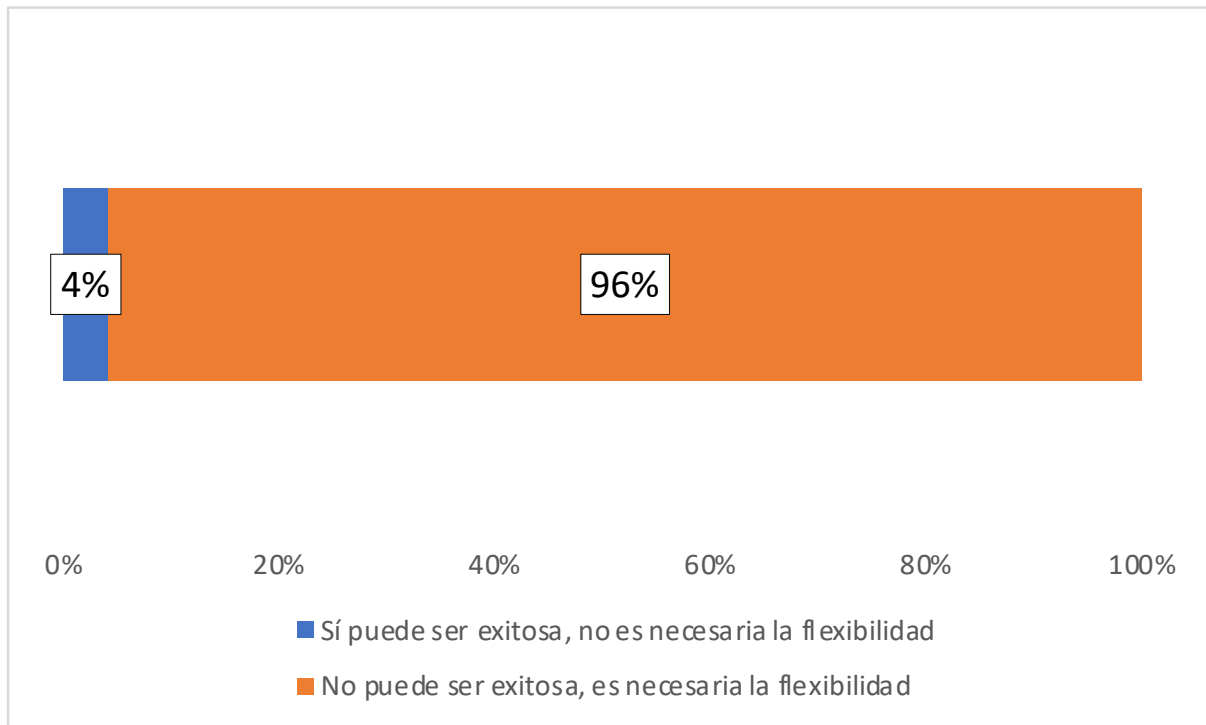
Pregunta N°7: ¿En su opinión, la negociación ramal influirá en la capacidad de las empresas para adaptarse rápidamente a cambios en el entorno empresarial o económico?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

Luego se pregunta si es que la negociación ramal podría influir en la capacidad de las empresas de adaptarse rápidamente a cambios en el entorno empresarial o económico. A esto, un 79% de los expertos del Panel Laboral UNAB responde que "sí, reducirá la adaptabilidad", debido a que existirá más burocracia en las negociaciones, mientras que otro 21% considera que "sí, mejorará la adaptabilidad" y ningún experto contesta que no tendrá impacto.

Pregunta N°8: Un informe de la OCDE (“Negotiating our way up”, 2019) muestra que la negociación colectiva para ser efectiva debe generar un equilibrio entre inclusión y flexibilidad para que las partes interesadas puedan adaptar las reglas a sus condiciones específicas. **¿Cree que, sin considerar estas recomendaciones de una mayor flexibilidad, la implementación de una política de negociación ramal puede ser exitosa?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°15 Panel Laboral UNAB.

Por último, se pregunta sobre las recomendaciones que se entregan en el informe de la OCDE citado que apuntan a la necesidad de que un sistema de negociación ramal cuente con aspectos de inclusión y flexibilidad para que las partes interesadas puedan adaptar las reglas a sus condiciones específicas. Respecto a lo anterior, un 96% de los miembros del Panel responde que una política de negociación ramal no puede implementarse exitosamente sin atender a estas sugerencias, siendo clave la flexibilidad, mientras que un 4% considera que sí puede ser exitosa y no sería necesaria la flexibilidad.

En esto, los expertos argumentan que la rigidez generada por una política de negociación ramal no permitiría que esta fuera exitosa, afectando más fuerte a empresas medianas y pequeñas, lo que podría significar un aumento de la concentración en los mercados.

La flexibilidad y adaptabilidad es clave para la sobrevivencia de cualquier sistema económico. Si las compañías están excesivamente normadas y burocratizadas para adaptar las relaciones con sus propios colaboradores, es imposible que logren negociaciones exitosas de acuerdo con los movimientos de sus propias industrias.

Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting.

CONCLUSIÓN

El informe de la Encuesta N°15 del Panel Laboral UNAB sobre la negociación ramal en Chile refleja una opinión predominantemente negativa entre los head hunters respecto a la implementación de este modelo en el contexto chileno actual, aunque destacan que es necesario conocer los detalles del proyecto para tener una opinión más acabada. La mayoría de los miembros del Panel considera que la negociación ramal, en términos generales, presenta más desventajas que ventajas en el mercado laboral chileno, aunque algunos comentan que este sistema puede tener el potencial de mejorar la igualdad salarial.

Los principales argumentos en contra se centran en la rigidez y falta de flexibilidad que este modelo impondría, lo que podría dificultar la adaptación de las empresas a los cambios económicos y tecnológicos. Esto es especialmente crítico para las pymes, que carecen de la capacidad financiera y operativa para absorber los costos adicionales que una negociación ramal podría implicar. La mayoría de los encuestados (96%) cree que esta política impactaría negativamente en las empresas, reduciendo su autonomía y aumentando la burocracia y los costos laborales. Además, un alto porcentaje (83%) opina que los costos de implementar la negociación ramal superan a los beneficios, lo que hace cuestionable su costo-efectividad.

El informe de la OCDE "Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work" destaca la necesidad de la flexibilidad y la inclusión para que la negociación ramal sea efectiva. Los resultados de la encuesta indican que, sin atender a estas recomendaciones, la implementación de la negociación ramal no sería exitosa en Chile. Un 96% de los encuestados considera que sin una mayor flexibilidad, la política no podría funcionar adecuadamente.

Respecto al proyecto de negociación ramal, la última información muestra que el próximo mes se generará una mesa entre la CUT, CPC y el poder Ejecutivo, y que este sistema fijará pisos en materias como seguridad laboral, salud y jornada, entre otras temáticas, pero que no se incluirán los salarios como materia de discusión dentro de la negociación ramal, y que eso seguirá siendo parte de la negociación colectiva habitual entre la empresa y sus sindicatos.

En conclusión, los resultados y las opiniones de los miembros del Panel Laboral UNAB resaltan que esta política no sería beneficiosa ni para los trabajadores ni para las empresas. Sin embargo, de implementarse, es necesario hacerlo con cautela debido a la posibilidad de efectos negativos significativos que se pueden generar. Es esencial que la discusión previa a la presentación del proyecto de ley considere cuidadosamente cómo esta política podría impactar al mercado laboral y a las empresas. Entre las preocupaciones principales se encuentran el potencial aumento de costos laborales, que podría reducir la demanda de mano de obra y aumentar el desempleo, así como la posible rigidez que podría ejercer una presión insostenible sobre las empresas financieramente más vulnerables, forzándolas a salir del mercado. Por lo tanto, es crucial diseñar una legislación que equilibre la protección de los trabajadores con la flexibilidad necesaria para que las empresas puedan adaptarse y prosperar.

ANEXO

Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.

N°	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	Ramón Rodríguez	Trabajando.com
3	Rodrigo León	Mandomedio
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
22	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
23	Franco Toselli	IT HUNTER
24	Mónica Zepeda	Ebro Consultores
25	Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
26	Juanita Aguirre	Aguirre & Asociados Head Hunting
27	Claudia Montedonico G.	HR Burô
28	Pamela Jiménez	Equation Partners



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>