

Expertos laborales analizaron los pros y contras de este modelo que apunta a concertar acuerdos entre trabajadores y empleadores a nivel sectorial o por actividad económica. <p>Pasada la medianoche de este martes, el Pleno de la Convención Constitucional terminó de aprobar buena parte del segundo informe de la comisión de Derechos Fundamentales -denominado "catálogo de derechos sociales"-, con nuevas normas que pasaron a formar parte del borrador de la nueva Carta Fundamental en materias de seguridad social, vivienda, educación y laboral. </p><p>Respecto de este último ámbito, el documento contenía disposiciones sobre las negociaciones colectivas.

En ese sentido, los convencionales aprobaron que los trabajadores y trabajadoras "a través de sus organizaciones sindicales tienen el derecho a participar en las decisiones de la empresa". </p><p>Otro giro al estatuto vigente al que se le dio luz verde dice relación con aquel que plantea que "corresponderá a los trabajadores y trabajadoras elegir el nivel en que se desarrollará dicha negociación, incluyendo la negociación ramal, sectorial y territorial", siendo las únicas limitaciones "los mínimos irrenunciables fijados por la ley". </p><p>Si bien la Constitución actual establece en su artículo 19 que la negociación colectiva con la empresa en que se labore es "un derecho de los trabajadores", salvo en aquellos casos en que el reglamento manifiesta expresamente lo contrario, lo cierto es que hasta la fecha los niveles de acuerdos en Chile se enmarcan conforme a la realidad de cada empresa. </p><p>Entonces, ¿qué implica el término ramal? según Rodrigo Palomo, decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la **Universidad** de Talca, uno de los niveles en que se negocia colectivamente es el que "hemos adoptado en Chile desde el origen de los tiempos de la regulación del trabajo en nuestro país, de hecho, desde el proyecto conservador de 1919 es que se ha concebido la negociación colectiva preferentemente, o derechamente, exclusivamente en el ámbito de la empresa.

Sin embargo, esa es una característica peculiar en general de los sistemas normativos latinoamericanos, a diferencia de otros sistemas más robustos, como pueden ser los europeos". </p><p>Ahora bien, otro grado que menciona el abogado laboralista es "precisamente el que acaba de aprobar el Pleno de la Convención Constituyente". En ese sentido, explicó que "la negociación colectiva ramal significa que se negocia por rama de actividad, o que es posible, en definitiva, negociar por rama de actividad económica, por eso se llama también sectorial, por sector económico". </p><p>Asimismo, Alejandra Krauss, ex ministra del Trabajo durante el segundo mandato de la ex Presidenta Michelle Bachelet, comentó a</p><p>EmoITV que en la actualidad "tenemos la negociación interempresa, pero esto permite establecer condiciones básicas para determinadas áreas de la economía". </p><p>En línea con ello, manifestó que "en este país hay resistencia a los cambios en materia de legislación laboral, hay miedos, como que la situación de mantener todo inamovible, a pesar de darnos cuenta de que debe cambiarse, de que está bien cambiarse, de que no constituye incerteza ni temores, hay resistencia, y la negociación colectiva es uno de los grandes temas que no gusta enfrentar particularmente a los empleadores.

Entonces, imagínense lo que es abordar este anhelo de la negociación ramal, por sectores". </p><p>Lo que sí, advirtió que estos cambios "tienen que ser graduales también, en términos de que no podemos generar un vuelco total en distintas áreas por muy necesarias e importantes que ellas sean". </p><p>Ventajas</p><p>En rigor, las negociaciones colectivas ramales operan en todo el mundo, y no necesariamente sustituyen la negociación por empresa, pero su principio básico apunta a establecer pisos mínimos consistentes con las realidades de cada sector,

para luego elevar los estándares cuando las firmas son de mayor tamaño. </p><p>Sobre esto, Karina Piña, directora de la carrera de Derecho de la **Universidad de Las Américas (UDLA)**, afirma que "son un mecanismo muy eficaz de negociación que podrían tener los trabajadores de ramas de actividad afín o sectores económicos afines, lo que permite un empoderamiento de las organizaciones sindicales otorgándole mayor titularidad y haciendo más efectiva su negociación ante los distintos empleadores, regulando los mínimos comunes que se den en materia de remuneración, condiciones laborales y beneficios". </p><p>Asimismo, comentó que "el modelo europeo funciona muy bien, los países pertenecientes a la Unión Europea en su mayoría tienen implementada la negociación ramal, con una cobertura que supera el 70% en promedio, en cambio, actualmente en Chile, por ejemplo, las negociaciones colectivas no alcanzan a tener una cobertura del 10%". </p><p>De hecho, Piña subraya que este tipo de negociaciones colectivas se aplica especialmente en Europa,

De hecho, Piña subraya que este tipo de negociaciones colectivas se aplica especialmente en Europa,

"con bastante éxito y amplia cobertura". Mientras que en Latinoamérica, la experiencia se circunscribe a Argentina y Uruguay. </p><p>Por su parte, Palomo destaca que, en la realidad nacional, "la mayor parte de las normas laborales están en el Código del Trabajo, sin embargo, en países que tienen negociaciones colectivas ramales lo que suele ocurrir es que las leyes del trabajo son mucho más escuetas, tiene muchos menos artículos y el grueso de la regulación del trabajo se deriva entonces a la autonomía colectiva". </p><p>Por lo tanto, una ventaja de este modelo radica en que "la regulación del trabajo puede ser mucho más cercana, mucho más conforme a la identidad, a las características, a la situación, incluso económica, que tenga cada uno de los sectores de la actividad económica, y no como ocurre hoy día, donde por ejemplo incluso el ingreso mínimo mensual es definido por ley con carácter transversal para todos los trabajadores del país". </p><p>Junto a lo anterior, el académico de la **Universidad** de Talca resalta que, a diferencia de lo que ocurre hoy, donde el modelo tiende a ser más asimétrico, "una negociación colectiva ramal, o sectorial, donde participa un sindicato que es representativo de ese sector económico, puede favorecer por cierto que las negociaciones tiendan a ser en un plano de mayor igualdad". </p><p>Desventajas</p><p>Uno de los riesgos de este modelo al que apunta Piña tiene que ver con "el desincentivo a la inversión por parte de los empresarios, situación que sin duda afectaría a la economía y a la sociedad". Junto con ello, explicó que los acuerdos ramales "afectarían especialmente a las empresas de menor tamaño que se verían obligadas a tener que asumir mínimos muy costosos, poniendo en peligro su continuidad ante posibles declaraciones de insolvencia y con ello se pone en peligro también los puestos de trabajo". </p><p>Desde esa perspectiva, Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la **Universidad** Diego Portales, dice que "a medida que aumenta la centralización, se vuelve más difícil capturar las realidades individuales de cada empresa, y ese probablemente es el temor fundamental que existe con respecto a las negociaciones con un nivel de centralización mayor al actual, como la negociación ramal, sobre todo para las micros y pequeñas empresas, que su realidad es muy distinta a la de una empresa mediana o grande". </p><p>Luego, en materia salarial, detalló que cuando las negociaciones son menos descentralizadas, como hoy en día "la presión competitiva de las otras firmas que producen los mismos bienes y servicios modera las demandas salariales y, en ese sentido, reduce los eventuales efectos perniciosos que produzcan los reajustes salariales que estén desalineados con los momentos de la productividad". </p><p>Con todo, para Palomo, la mayor dificultad "va a ser identificar, por una parte quiénes son los sujetos que pueden negociar a nivel ramal, es decir, cuáles son los sindicatos que van a tener esa condición de más representativos para poder llevar adelante una negociación que va a tener efecto general, se va a aplicar a todos los trabajadores de ese sector económico y no solo aquellos que están afiliados al sindicato". </p>