

## **Ejes para la discusión de una propuesta de ley que regule la negociación ramal y multinivel**

Las negociaciones colectivas ramales han demostrado ser, en diversos países, una herramienta eficaz para establecer condiciones laborales básicas que promuevan el Trabajo Decente, adaptándose a las particularidades de cada sector productivo. Este enfoque no pretende sustituir la negociación a nivel de empresa, sino complementarla, elevando los estándares laborales de manera general y permitiendo ajustes específicos según las realidades de cada entidad.

En contextos de alta desigualdad, la negociación colectiva ramal se convierte en una herramienta fundamental para fomentar el diálogo social en distintos sectores, ramas y niveles de la economía. Más allá del fortalecimiento del diálogo democrático, contribuye a la paz social, una condición esencial para el desarrollo económico sostenible.

En Chile, el sindicalismo ha enfrentado más de 45 años en una cultura sindical fragmentada, con la existencia de más de 11.500 sindicatos. Aunque la tasa de sindicalización, que alcanza un 21 %, no es baja en comparación con países de la OCDE, la capacidad de negociación se ve limitada, ya que solo el 19 % de los trabajadores están bajo un contrato colectivo.

Como Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras, sostenemos que el avance hacia la negociación ramal debe lograrse mediante un proceso colaborativo en mesas tripartitas, involucrando a trabajadores, empleadores y al Gobierno.

Nuestro país ha promulgado los convenios 144 sobre la consulta tripartita, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva y 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización que no solo permiten la existencia institucionalizada del tripartismo, sino que también dan fuerza al diálogo social.

En nuestro país tenemos experiencia en el trabajo resolutivo de organismos tripartitos como el Consejo Superior Laboral, Chilevalora o bien el trabajo que se realiza en diversos organismos como el SENCE, los CFT, el Seguro de Cesantía, o comités y comisiones o consejos consultivos, de la DT, de salud y seguridad laboral, de usuarios de la DT.

La experiencia en la negociación multinivel de sectores como la minería, el comercio y la banca muestra que existen áreas con sindicatos bien consolidados y empleadores organizados, lo que los hace aptos para avanzar hacia una negociación ramal.

Implementar las negociaciones ramales implica un cambio cultural profundo, tanto para los empleadores como para los trabajadores. No debemos temer al cambio ni a las discusiones que este pueda generar. Es fundamental fomentar el diálogo y la colaboración para desarrollar un proyecto que sea discutido en el Congreso, con miras a una transformación positiva de las relaciones laborales en el país.

La Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras ha elaborado una propuesta con ejes fundamentales que deben considerarse en el diseño de la negociación por rama y multinivel. Esta es una oportunidad para construir un modelo laboral más equitativo y justo, en beneficio de todos los actores de la sociedad.

## **Beneficios de la Negociación Ramal**

### Mejora de las Condiciones Laborales

La negociación ramal permite establecer condiciones laborales bajo los principios del Trabajo Decente, que deben ser respetadas por todas las empresas del sector, lo que contribuye a mejorar las condiciones de trabajo de las y los trabajadores. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de negociación puede llevar a mejoras significativas en salarios, horas de trabajo y otros beneficios laborales (OIT, 2018).

### Reducción de la Competencia Desleal

Al establecer estándares comunes para todos los empleadores en un sector, la negociación ramal ayuda a prevenir la competencia desleal basada en la reducción de costos laborales. Esto es beneficioso tanto para los trabajadores, que disfrutan de mejores condiciones, como para las empresas que no se ven obligadas a reducir sus estándares laborales para competir. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha destacado cómo la negociación ramal puede contribuir a una competencia más justa y equitativa en los mercados (CEPAL, 2019).

### Estabilidad Laboral

La negociación a nivel sectorial tiende a ofrecer mayor estabilidad laboral, ya que los acuerdos alcanzados son más duraderos y menos susceptibles a las fluctuaciones económicas que los acuerdos a nivel de empresa. Esto se traduce en una mayor previsibilidad para los trabajadores y empleadores, facilitando la planificación a largo plazo. Estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, muestran que los sectores con negociación ramal tienden a tener tasas de empleo más estables (Eurofound, 2017).

### Promoción de la Igualdad Salarial

La negociación ramal puede ayudar a reducir las disparidades salariales dentro de un sector. Al establecer salarios mínimos sectoriales, se promueve una distribución más equitativa de los ingresos. Esto es especialmente importante en sectores con una alta proporción de trabajadores vulnerables, como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes. Investigaciones del Instituto de Políticas Públicas (IPP) han demostrado que la negociación ramal contribuye significativamente a la reducción de la brecha salarial de género (IPP, 2020).

Los modelos en países como Argentina, Brasil y Uruguay han mostrado que la negociación ramal puede coexistir con el crecimiento económico, manteniendo niveles aceptables de competitividad.

### Fortalecimiento del Diálogo Social

La negociación ramal fomenta el diálogo social entre sindicatos y empleadores, promoviendo una cultura de colaboración y entendimiento mutuo. Este diálogo puede facilitar la resolución de conflictos y contribuir a la paz laboral. La Confederación Sindical Internacional (CSI) subraya que el fortalecimiento del diálogo social es un resultado clave de la negociación ramal, que a su vez mejora la gobernanza laboral (CSI, 2016).

## Ejes de la discusión

### I.- Institucionalidad en el proceso de negociación colectiva ramal o multinivel

**Consejo superior laboral:** Estará compuesto según los criterios actuales de representación. Los temas que abordará serán los relacionados con el diseño e implementación de las políticas públicas laborales.

**Consejo nacional de negociación ramal y multinivel:** Estará compuesto bajo los mismos criterios de representación del consejo superior laboral. El rol de este consejo será definir y organizar los procesos de negociación sectorial ramal. Además, debe velar por el funcionamiento permanente de los consejos sectoriales, fortaleciendo sus espacios de diálogo y velando por el buen funcionamiento de los consejos.

**Rol de arbitraje en casos de disputa:** Establecer mecanismos de arbitraje imparciales a nivel sectorial para resolver disputas, reduciendo así la conflictividad y facilitando acuerdos más efectivos.

**Consejos sectoriales ramales:** Los consejos ramales serán los encargados de desarrollar la negociación. Estarán compuesto por las organizaciones sectoriales o ramales de las organizaciones de empresarios y trabajadores que componen el consejo nacional de negociación ramal.

Estos espacios permitirían discutir de manera continua las necesidades y desafíos del sector, con la negociación colectiva por rama como eje central.

#### **Crterios de representación de los consejos sectoriales de rama**

- Umbral de Representación Mínima: Definir un umbral mínimo de representación de las organizaciones sectoriales de trabajadores que negocie por la rama. Esto puede basarse en el número de trabajadores afiliados dentro del sector, para asegurar que los acuerdos sean legitimados por una base representativa.
- Representación Proporcional: Asegurar que las mesas de negociación cuenten con la participación de sindicatos que reflejen proporcionalmente las diferentes realidades de las empresas del sector.

#### **Materias de negociación**

- Pisos salariales
- Condiciones de seguridad y salud laboral
- Formación y capacitación para el cambio tecnológico y la IA
- Cláusulas de transición justa
- Productividad
- Cláusulas de genero

#### **Negociación nivel de empresa:**

**Comité de empresa** Proponemos que en el marco de la negociación colectiva ramal, los procesos de negociación colectiva en la empresa se consolide en un solo contrato colectivo de a través de un comité de empresa. Este comité estará compuesto por los sindicatos que son parte de la empresa.

## II.- Participación del Estado

**Rol Activo del Estado:** El Estado debería tener **un rol facilitador**, proporcionando asistencia técnica tanto a sindicatos como a empleadores. Además, el Estado podría actuar como mediador para garantizar que la negociación sea justa y equilibrada.

**Política Pública de Fomento a la Negociación Colectiva por Rama:** Desarrollar políticas públicas que promuevan la negociación colectiva a nivel de rama, asegurando financiamiento y creando incentivos para que las empresas participen de manera activa.

## III.- Incentivos para el proceso de unidad en el sindicalismo

**Federaciones y Confederaciones:** Fomentar la creación o el fortalecimiento de federaciones y confederaciones que agrupe a los sindicatos de un mismo sector, facilitando su capacidad de representación en la negociación por rama.

**Beneficios Tributarios:** Establecer beneficios tributarios o subsidio para aquellas empresas que accedan a participar en acuerdos por rama, y para los sindicatos que se agrupen para tal efecto.

**Mejorar la Información y Transparencia de la información:** Registro y Base de Datos de Sindicatos y Condiciones Laborales: Crear un registro público que permita identificar claramente la estructura sindical por sector, junto con una base de datos de condiciones laborales a nivel de rama. Esto puede facilitar la negociación y brindar evidencia para discutir las condiciones mínimas.

### Fortalecimiento de la Capacidad Negociadora

**Proporcionar programas de capacitación a los dirigentes sindicales y representantes empresariales** sobre las mejores prácticas en negociación colectiva, para nivelar el conocimiento y habilidades requeridas para llevar a cabo una negociación por rama.

**Fortalecimiento Sindical:** Establecer condiciones materiales a los sindicatos para que puedan contratar expertos en negociación colectiva, asesores legales y económicos que puedan contribuir con sus conocimientos técnicos a las negociaciones.

**IV.-Negociación en las PYMES:** Considerar la realidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), aplicando un enfoque diferencial que permita adaptar algunas cláusulas de los convenios por rama, manteniendo siempre el principio de mejora de las condiciones laborales con mecanismos de apoyo y adaptabilidad para Pymes, como el descuelgue en caso de dificultades económicas, mitigando los impactos negativos.

**Fortalecimiento del Mercado Interno:** Mejores salarios y condiciones laborales fortalecen el mercado interno, beneficiando a Pymes a través de una mayor demanda de bienes y servicios.

## **Conclusiones**

Estas medidas requieren un cambio cultural y estructural tanto en los sindicatos como en las empresas, además del apoyo activo del Estado para asegurar la implementación de un modelo que sea eficaz y beneficioso para todos los actores.

Una negociación por rama bien estructurada puede mejorar las condiciones de trabajo de manera más equitativa, reduciendo las disparidades dentro del mismo sector económico.

La negociación ramal es un cambio cultural y estructural que mejorará las condiciones laborales y aumenta la productividad.

Beneficiará tanto a trabajadores como a empleadores, reduciendo desigualdades y fomentando la paz social y la democracia.

El apoyo activo del Estado es clave para su implementación exitosa.

La evidencia internacional nos indica que el camino correcto es modificar el nivel en el que ocurre la negociación colectiva, tanto en el alcance de la negociación como en la cobertura.

Para conservar la paz social es fundamental eliminar las desigualdades, redistribuir los ingresos de mejor forma, y mejorar las condiciones laborales. Debemos estar abiertos a realizar grandes transformaciones en el mundo del trabajo.