

Negociación multinivel: mayoría de los head hunters proyecta que tendrá efectos negativos para las empresas



De acuerdo a la última edición del Panel Laboral UNAB, los reclutadores advierten problemas en temas como la estandarización de condiciones en compañías diversas.

POR CAROLINA LEÓN

Una mirada sumamente crítica del impacto que podría tener la negociación colectiva multinivel (o ramal) en las empresas tienen los *head hunters* locales. Así lo dejó en evidencia la última edición del Panel Laboral UNAB, instancia que reúne a 28 reclutadores nacionales y tiene como fin monitorear el mercado laboral chileno.

De acuerdo a la medición, que es una iniciativa del Instituto de Políticas Públicas y la Dirección de Egresados, Empleabilidad y Redes (ALUMNI) de la casa de estudios, los reclutadores no están de acuerdo con la idea del Ejecutivo de avanzar en una negociación colectiva de este tipo.

El sondeo buscó indagar en los efectos que tendría una ley de negociación ramal tanto para los trabajadores como para las compañías de un mismo sector productivo. Para los primeros, el 79% de los *head hunters* respondió que éstos serían negativos, ya que se estandarizarían las condiciones

laborales sin adaptarse a las preferencias y necesidades particulares de los mismos, disminuiría el reconocimiento de desempeño individual y generaría riesgo de estancamiento en las condiciones laborales.

En tanto, un 17% dijo que sus consecuencias serían positivas, ya que fortalecería el poder de negociación de los trabajadores, garantizando condiciones laborales equitativas y entregando mayor estabilidad y seguridad laboral.

Para las empresas, un 96% de los consultados cree que los efectos serían nocivos, puesto que disminuiría la autonomía empresarial y flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno, reduciría el poder de diferenciación de las empresas para atraer talento y potencialmente aumentaría los costos laborales.

Sólo un 4% planteó que las consecuencias serían favorables, al permitir una previsibilidad en los costos laborales, al contar con condiciones estándar dentro del sector y disminuir la probabilidad

de conflictos laborales.

La preocupación

Para la socia consultora de Aguirre & Asociados Head Hunting, Juanita Aguirre, se debe 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”, planteó.

La vocera de Global Jobs, Patricia Codecido, agregó que este tipo de negociación puede “impactar desproporcionadamente a las pequeñas empresas”, ya que suelen tener recursos limitados y menos influencia en las negociaciones.

La vocera de HR Buró, Claudia Montedónico, agregó que 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 PYME enfrenten mayores dificultades para incorporar y retener talento”.

Adicionalmente, un 83% de los reclutadores respondió que los costos de implementar este tipo de negociación superan a los beneficios, mientras que un 8% consideró lo contrario, y el otro 8% restante

dijo que los beneficios y costos se encuentran equilibrados.

¿La negociación multinivel podría influir en la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios? Ante esta consulta, un 79% del panel dijo que “reducirá la adaptabilidad” dado que existirá más burocracia en las negociaciones, mientras que un 21% opinó que “mejorará la adaptabilidad”. Por último, el 96% consideró que, sin mayor flexibilidad en la normativa, la implementación de una política de negociación ramal no será exitosa.

Para la economista del Instituto de Políticas Públicas de la UNAB, Francisca Espinoza, los resultados del panel refuerzan que “es esencial que la discusión previa a la presentación del proyecto de ley considere cuidadosamente cómo esta política podría impactar en el mercado laboral y las empresas, con el fin de diseñar una legislación que equilibre adecuadamente la protección de los trabajadores con un nivel de flexibilidad para que las empresas puedan adaptarse”.

