



Antecedentes y matices del Proyecto de Ley de Negociación Colectiva Multinivel

por Rodrigo Azócar Simonet y Joaquín Bannura Ormazábal

En esta aportación se aborda la negociación colectiva en Chile, a la luz de la presentación del Proyecto de Ley que busca introducir al sistema sindical nacional la negociación colectiva multinivel y su reciente retiro.

I. REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

En los numerales 16 y 19 del [artículo 19 de la Constitución Política de la República](#) de Chile, se consagran las bases normativas de la libertad sindical como derecho fundamental, especialmente si se los interpreta de manera sistemática y a la luz del desarrollo dogmático del Derecho del Trabajo y de las normas internacionales del trabajo.

En efecto, el [artículo 19](#) N° 19 asegura el derecho de sindicación, mientras que el [artículo 19](#) N° 16 regula la negociación colectiva y, de cierta forma, el ejercicio del derecho de huelga. Desde esta perspectiva, la libertad sindical se estructura sobre tres pilares esenciales e interrelacionados: el derecho de organización, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, cuya concurrencia permite su ejercicio efectivo.

A nivel legal, la base regulatoria de la negociación colectiva en el sector privado se encuentra en el [Libro IV del Código del Trabajo](#) de Chile, titulado “De la negociación colectiva”.

Este sistema fue objeto de una reforma estructural mediante la [Ley N° 20.940](#), publicada en 2016, que modernizó el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones sustantivas al régimen de negociación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga, así como a determinados aspectos del funcionamiento de las organizaciones sindicales.

En Chile no existe un modelo estructurado y predominante de negociación colectiva por rama o sector productivo. Si bien el ordenamiento contempla la posibilidad de la negociación colectiva supraempresa, ésta requiere acuerdo del empleador y tiene escasa o casi nula aplicación. En la práctica, el sistema se encuentra diseñado principalmente sobre la base de la negociación colectiva a nivel de empresa, en la cual las partes son el sindicato de empresa y el empleador respectivo¹.

¹ El marco normativo establece, entre otras, reglas específicas relativas a la titularidad para negociar, las materias objeto de negociación, los plazos y etapas del procedimiento, el fuero de los trabajadores involucrados, los efectos del instrumento colectivo y demás aspectos vinculados al ejercicio de la autonomía colectiva, todo ello dentro del ámbito empresarial.

II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

Desde hace algunos años, se ha impulsado en el debate legislativo y doctrinario la incorporación real de una negociación colectiva más allá del nivel de la empresa, orientada a establecer múltiples niveles de negociación o a promover que los procesos de negociación colectiva se desarrollen más allá del ámbito de la empresa, alcanzando sectores productivos o ramas de actividad económica. Así, la incorporación de este tipo de modelos propone una articulación y coordinación vertical entre los distintos niveles de negociación colectiva.

En particular, sabemos que la negociación colectiva por rama de actividad tiene por objeto desarrollar procesos negociadores a nivel de sectores o áreas productivas determinadas, con el propósito de fijar condiciones mínimas comunes de trabajo y remuneración para las personas trabajadoras que se desempeñen en dicho ámbito económico.

Este modelo no constituye una innovación local ni para el derecho comparado. Por el contrario, ha sido ampliamente utilizado en diversos países de la Unión Europea, como Bélgica, Francia y Suecia, entre otros, donde la negociación colectiva sectorial o ramal desempeña un papel estructural en la determinación de condiciones de trabajo. En dichos ordenamientos, la cobertura de los instrumentos colectivos sectoriales alcanza porcentajes elevados de la población trabajadora, ya sea por la fortaleza de la organización sindical y empresarial o mediante mecanismos legales de extensión de los acuerdos.

A nivel nacional, la negociación colectiva ramal tampoco es completamente ajena a la tradición jurídica chilena, aunque el modelo vigente, desde 1979, ha sido predominantemente descentralizado y centrado en la empresa, tal como se concibe en la normativa y práctica actual.

Si bien en el debate contemporáneo chileno la negociación colectiva ramal suele presentarse como una innovación, lo cierto es que existen antecedentes históricos de mecanismos de determinación sectorial de condiciones laborales. Entre ellos destacan las comisiones tripartitas y sus respectivos tarifados establecidos por la [Ley N° 17.074](#), así como el régimen previsto en la [Ley N° 16.625](#) sobre sindicación campesina, o la experiencia previa al denominado “Plan Laboral”.

Estas experiencias no configuraban un sistema de negociación colectiva sectorial en los términos en que hoy se plantea el modelo multinivel que se impulsa con el Proyecto de Ley, pero sí constituyen antecedentes nacionales relevantes de regulación supraempresarial de condiciones de trabajo. En tal sentido, pueden considerarse expresiones tempranas de mecanismos de articulación colectiva más allá del ámbito estrictamente empresarial, que hoy resurgen en la discusión sobre negociación colectiva multinivel.

Como se ha señalado, la discusión sobre la incorporación de mecanismos de negociación colectiva multinivel no es reciente en el debate laboral chileno. Sin embargo, en el contexto de los procesos constitucionales desarrollados durante la última década, esta propuesta adquirió una renovada centralidad política e institucional.

En efecto, el proyecto de nueva Constitución Política de la República sometido a plebiscito en 2022 incorporó expresamente la noción de negociación colectiva multinivel. En su artículo 47, ubicado en el capítulo relativo a Derechos Fundamentales y Garantías, se reconocía el derecho a la libertad sindical para trabajadoras y trabajadores de los sectores público y privado, comprendiendo éste la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

Asimismo, se aseguraba el derecho a la negociación colectiva, estableciendo que correspondía a las trabajadoras y los trabajadores elegir el nivel en que ésta se desarrollaría, incluyendo expresamente la negociación ramal, sectorial y territorial. El texto disponía, además, que las únicas limitaciones a las materias susceptibles de negociación serían aquellas relativas a los mínimos irrenunciables fijados por la ley en favor de las personas trabajadoras.

De este modo, la propuesta constitucional buscaba reconocer normativamente la negociación colectiva ramal como una manifestación legítima de la autonomía colectiva, consagrando el derecho de las personas trabajadoras a determinar el nivel de articulación de sus procesos negociadores. Este cambio constitucional implicaba una modificación importante a la estructura del sistema de negociación colectiva, pasando a reconocerse multiniveles de negociación, lo que, en la normativa actual, no se encuentra regulado.

En la misma línea, el programa de gobierno del Presidente Gabriel Boric contempló expresamente la transición hacia un modelo de negociación colectiva caracterizado como multinivel, incluyendo la negociación ramal. En dicho documento se proponía ampliar la cobertura de la negociación colectiva, simplificar sus procedimientos, extender las materias negociables y revisar las restricciones vigentes, con el propósito de aproximar el sistema chileno a los estándares promovidos por la Organización Internacional del Trabajo. En este contexto, el proyecto de negociación colectiva multinivel se configuró como una de las principales propuestas en materia laboral dentro del programa de gobierno, orientada a redefinir el diseño estructural del sistema chileno de relaciones laborales.

Finalmente, cabe mencionar el rol de la OIT en la promoción y sistematización del debate sobre negociación colectiva multinivel en Chile. A través de documentos técnicos como *Negociación colectiva coordinada y multinivel: experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile* (2024) y *Negociación colectiva multinivel: representatividad, mecanismos de extensión y tratamiento de las MIPYMES* (2025), la OIT ha contribuido a la discusión comparada, ofreciendo antecedentes empíricos y alternativas de diseño institucional orientadas a fortalecer la cobertura y articulación del sistema de negociación colectiva. De este modo, el debate sobre la negociación colectiva multinivel no sólo ha tenido expresión en el ámbito político y constitucional interno, sino que también ha sido objeto de análisis y recomendación en el plano internacional.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY²

El 09 de enero de 2026, a poco más de dos meses del cambio de mando, y con el objetivo de cumplir con su programa de gobierno, el Ejecutivo ingresó el Proyecto de Ley ([Boletín Nro. 18044-13](#)) ante el Congreso Nacional que buscaba **modificar el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel**, encontrándose en la actualidad en primer trámite constitucional.

Este Proyecto recogía las inspiraciones y antecedentes mencionados en el acápite anterior, con el objeto de cambiar el paradigma de las negociaciones colectivas, las que, en Chile, históricamente, de forma mayoritaria, se han concentrado a nivel empresa, ampliándolo a negociaciones sectoriales.

Sostenía el Proyecto que estas modificaciones fortalecerían la libertad sindical y mejorarían la coordinación económica y productiva, además de que, apoyándose en evidencia de la OIT y OCDE,

² Acápite realizado en base al Proyecto de Ley Boletín Nro. 18044-13 y el Informe del Proyecto emanado por la Corte Suprema, de fecha 27 de enero de 2026.

recalcaba que, comparadamente, estos sistemas se asocian con menores niveles de desigualdad salarial, mayor resiliencia del mercado laboral y mejores resultados de empleo.

Este Proyecto de Ley proponía principalmente reconocer **tres niveles de negociación colectiva**:

A. NIVEL SECTORIAL

Se definen como instancias para establecer **regulaciones generales y estándares comunes aplicables a un sector o subsector económico**, con efecto para todos aquellos trabajadores, una vez publicado el acuerdo sectorial respectivo en el Diario Oficial, bajo las condiciones establecidas en dicho instrumento, propendiendo a una cobertura mayor de la negociación colectiva.

Respecto de este nivel, se buscan crear los Consejos Sectoriales y las Comisiones Subsectoriales, que estarían integrados por representantes de las confederaciones sindicales y gremiales más representativas, designados bajo un criterio proporcional basado en datos objetivos de afiliación y contratación.

B. NIVEL INTERMEDIO

Con este nivel intermedio se busca regular condiciones en **contextos específicos, como cadenas de valor, grandes proyectos o faenas**, permitiendo coordinar obligaciones recíprocas entre empresas principales y contratistas en materias como seguridad y capacitación, dinámicas que ocurren actualmente en nuestro país.

C. NIVEL DE EMPRESA

En el Proyecto de Ley, este nivel sería equivalente a la actual regulación, manteniendo así las negociaciones entre empresa y el sindicato perteneciente a esta. El objetivo, según se expresa, en ningún caso, sería debilitar esta instancia, sino que, por el contrario, fortalecerla y apoyarla con los niveles superiores. Por otro lado, se establece que los acuerdos superiores no pueden anular beneficios ya adquiridos en la empresa, y la negociación de empresa no puede perforar los pisos mínimos fijados por el sector.

Finalmente, en el Proyecto de Ley se reforzaba el rol técnico de la Dirección del Trabajo, se crearía una Secretaría Técnica Ejecutiva interministerial y una Comisión de Diálogo Social de carácter tripartito, y se establecían mecanismos de tutela reforzada de la libertad sindical, incluyendo medidas de reincorporación frente a despidos vinculados a procesos de negociación multinivel. Por otro lado, se dotaba o robustecía de facultades al Consejo Superior Laboral (órgano nacional tripartito), supervisando y apoyando al desarrollo del sistema, y a la Dirección del Trabajo, realizando la certificación de representatividad, mantención de registros de los acuerdos, además de la mediación en conflictos sectoriales y la fiscalización del cumplimiento de los estándares mínimos.

El diseño contemplaba una implementación gradual, con plazos que alcanzaban hasta 30 meses desde la publicación de la Ley y una evaluación obligatoria a los cuatro años, siendo uno de los posibles cambios más relevantes a futuro.

Indudablemente la presentación de este Proyecto de Ley implicaba un primer paso para que se regulase la negociación colectiva desde una perspectiva multinivel, pero, debido a su tardía presentación en el gobierno del ex Presidente Gabriel Boric, la administración entrante del Presidente José Antonio Kast, decidió, a cinco días de asumido el mandato, con fecha 16 de marzo

de 2026 decidió retirar el Proyecto de Ley presentado³, dejándolo sin siquiera ser discutido en el Congreso Nacional. Por tanto, la negociación colectiva multinivel fue privada de la discusión político-legislativa, al retirarse el Proyecto mencionado, no vislumbrándose una posible nueva propuesta en el corto-mediano plazo relativa a estos temas.

Rodrigo Azócar Simonet

Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
Director de la publicación “Cuadernos de Jurisprudencia Laboral”.
Co-coordinador chileno de la Red Cielo Laboral.
Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Joaquín Bannura Ormazábal

Abogado de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
Coordinador académico de publicación “Cuadernos de Jurisprudencia Laboral”.

³ Oficio N° 002-374 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, bajo el motivo “Retira Mensaje del Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular un sistema de negociación colectiva multinivel (Boletín N° 18044-13)” de fecha 16 de marzo de 2026.