



Proyecto de ley sobre negociación colectiva multinivel y coordinada: contra la tradición sindical chilena

por Luis Lizama Portal

A solo 2 meses de dejar su cargo, el presidente Gabriel Boric ha presentado un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer un sistema de negociación colectiva multinivel y coordinada, que reemplaza el actual modelo descentralizado que radica la negociación en la empresa.

En su oportunidad, el presidente Boric sostuvo que esta iniciativa correspondía a una petición demandada hace largo tiempo por los dirigentes sindicales y cuya discusión legislativa no debería ser considerado un tema tabú en la sociedad actual. Lo anterior, atendida la férrea oposición de los empresarios a extender el ámbito de la negociación colectiva más allá de la empresa.

En su mensaje la justificación fue más concreta y específica: se formula una crítica a la negociación colectiva descentralizada porque fragmenta la representación sindical de los trabajadores y restringe el ejercicio de la libertad sindical según los estándares definidos por la OIT.

Para propiciar un sistema más justo, equitativo, eficiente y productivo para la economía nacional, se propone estructurar la negociación colectiva en tres niveles coordinados:

- Sectorial: destinado a establecer estándares mínimos comunes aplicables a empleadores y trabajadores de un sector o subsector económico determinado, con efecto general una vez publicados los acuerdos respectivos en el Diario Oficial.
- Intermedio: aplicable a contextos productivos específicos tales como proyectos, procesos productivos o cadenas de valor, a través de la firma de acuerdos marco entre confederaciones sindicales y uno o más empleadores o asociaciones gremiales.
- Empresa: utilizado para regular condiciones de trabajo y remuneraciones en forma descentralizada, sin que sea posible que esta negociación colectiva reduzca los estándares establecidos por el nivel sectorial e intermedio ni afecte derechos previamente adquiridos.

En síntesis, se incorpora la negociación colectiva por rama de actividad con efecto obligatorio, alcance general, y flexibilidad en la aplicación de sus acuerdos atendido el tamaño y la capacidad económica de las empresas. Esta negociación sectorial deberá ser llevada a cabo por las confederaciones sindicales y gremiales más representativas, según criterios objetivos de afiliación (sindical) y contratación (empresarial).

La negociación colectiva sectorial propuesta por el gobierno actual no está alineada con la tradición sindical chilena que se ha organizado dentro de la empresa desde hace más de 100 años.

Es pertinente recordar que en el debate de las leyes sociales en el año 1924 hubo dos proyectos legislativos que plantearon ideas contrarias sobre cómo debían organizarse los trabajadores: los conservadores fueron partidarios del “sindicato industrial” (dentro de la empresa) y los liberales del “sindicato profesional” (fuera de la empresa).

El consenso se obtuvo con la aprobación de la ley N°4.057 que permitió la coexistencia del sindicato industrial con afiliación obligatoria en la empresa y el sindicato profesional de libre afiliación cuya base era el desempeño de una misma actividad laboral. La legislación laboral de la época les reconoció a ambos sindicatos la función de celebrar contratos colectivos.

Con posterioridad, el Código del Trabajo de 1931 exigió que debía concurrir el acuerdo de, a lo menos, el 55% de los obreros de la empresa para constituir el sindicato industrial. Así las cosas, una vez obtenida la personalidad jurídica: la afiliación era obligatoria para todos los trabajadores de la empresa. De este modo, el sindicato industrial se convirtió en la organización preferida por los trabajadores para ejercer no solo el derecho de sindicación, sino que también la negociación colectiva, la que, en consecuencia, quedó radicada en la empresa.

La negociación colectiva en la empresa ha prevalecido –sin contrapeso– durante más de un siglo de vigencia de nuestra legislación laboral.

Excepcionalmente: entre los años 1968 y 1973 funcionaron comisiones tripartitas integradas por representantes de los empleadores, trabajadores y del gobierno para fijar remuneraciones y condiciones laborales mínimas por rama de actividad. La evaluación de esta modalidad de negociación colectiva no ha sido buena por la excesiva politización del conflicto colectivo en su época y la intromisión del estado en la autonomía colectiva.

Por lo dicho, es posible concluir que la estructura de la negociación colectiva ha estado estrechamente vinculada con la organización sindical. Si el sindicato industrial ha sido la regla general: la negociación colectiva en la empresa es su consecuencia más evidente.

La institución del “sindicato más representativo” necesaria para que se produzca la negociación colectiva sectorial resulta totalmente ajena a la tradición nacional.

El proyecto de ley incorpora la idea de la confederación más representativa como aquella organización sindical que deberá negociar colectivamente en representación de todos los trabajadores de un sector o subsector de la actividad económica, estén o no afiliados a tal confederación. El criterio para definir quién tiene la calidad de “más representativa” es estrictamente cuantitativo: la confederación con mayor número de afiliados podrá designar a los integrantes del Consejo Sectorial Laboral que deberá negociar colectivamente con los consejeros designados por las confederaciones de empleadores.

La idea de que solo un sindicato negocia colectivamente en representación de los demás va contra la tradición sindical chilena y constituye una importación de países con estructura centralizada de negociación.

Por ello, me parece que si el propósito del proyecto busca ampliar la cobertura de los trabajadores que negocian colectivamente la inspiración se podría encontrar en aquellos países que también

negocian colectivamente en forma descentralizada, como los Estados Unidos de América¹, el Reino Unido² o Nueva Zelanda³, y que han planteado soluciones para permitir la negociación en aquellos sectores que carecen de sindicatos por las nuevas formas de contratación laboral y los estilos de vida de los trabajadores de la generación Z.

La legislación laboral ha reconocido a los sindicatos la facultad para negociar colectivamente por sus afiliados ante sus respectivos empleadores, y los datos estadísticos de la Dirección del Trabajo ratifican esta tendencia de nuestro movimiento sindical. El Anuario Estadístico de 2023 sobre organizaciones sindicales concluye que casi el 83% de los trabajadores están afiliados a sindicatos de empresa y establecimiento (excluidos del universo los sindicatos de trabajadores independientes), y que en el 26% de las empresas hay más de un sindicato.

Por último, es necesario tener presente que tampoco resulta razonable que se dote a trabajadores de sectores en los cuales se negocia colectivamente con éxito (como la industria minera) un mayor poder de negociación a través del nivel sectorial. Según la OCDE en aquellos países en los cuales se negocia descentralizadamente (entre el 11% y el 34%): los trabajadores que lo hacen obtienen un premio salarial⁴.

En síntesis: me parece que la idea de una estructura de negociación colectiva más allá de la empresa tropezará necesariamente con la cultura, tradición e historia del movimiento sindical chileno.

Luis Lizama Portal

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Chile

* Una parte de este artículo fue publicado como columna en el diario “El Mercurio” el 14 de junio de 2025: “La negociación colectiva ramal: a favor o en contra de la tradición sindical chilena”.

¹ “Clean Slate for Worker Power” de la Escuela de Derecho de la Universidad de Harvard (USA-2020).

² “A Manifesto for Labour Law: Towards a Comprehensive Revision of Worker’s Rights” del UK Institute of Employment Rights (UK-2016).

³ “The Proposed Fair Pay Agreement System” del Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo (NZ-2021).

⁴ OCDE (2019). Negotiating Our Way Up. Collective Bargaining in a Changing World of Work.