

## NEGOCIACIÓN RAMAL: UNA MALA IDEA PARA EL MERCADO LABORAL

- Si bien de acuerdo a los registros administrativos de la Dirección del Trabajo la tasa de sindicalización ha aumentado en los últimos años, los niveles se mantienen muy por debajo de los que existían en los 70'. Esta tendencia es similar a la que se ve en los países de la OCDE donde el porcentaje de trabajadores sindicados se ha reducido a la mitad.
- En Chile, las micro y pequeñas empresas serían las que correrían mayores riesgos de implementarse una negociación por rama, ya que son típicamente menos productivas. Por ende, alzas de los costos laborales sin incrementos en la productividad generarán destrucción de puestos de trabajo en ese tipo de empresas.
- El país debe avanzar en flexibilizar su regulación laboral de modo de incentivar la creación de empleos. Una negociación colectiva supra empresa es un retroceso para ese objetivo.

Un grupo de diputados de oficialismo se adelantó al compromiso del Presidente Boric de presentar, antes de fin de año, un proyecto de ley de negociación colectiva multinivel<sup>1</sup> e ingresó una moción parlamentaria<sup>2</sup> que tiene por objeto regular a nivel constitucional, el reconocimiento explícito de la negociación colectiva por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento.

Este tipo de negociaciones supra empresa, propuestas previamente por la fallida Convención Constitucional, parece buscar dar mayor poder a los sindicatos, pese a que ellos no son vistos por los trabajadores como un vehículo para resolver sus demandas. En cambio, generan una serie de distorsiones que seguirán deteriorando el ya debilitado mercado laboral.

### SINDICALIZACIÓN EN LA OCDE Y EN CHILE

La cantidad de trabajadores sindicalizados en los países de la OCDE alcanzó un máximo histórico en el año 1978, cuando llegó al 39%. Sin embargo, desde entonces se ha reducido sostenidamente hasta alcanzar un 16%. Es decir, el porcentaje de

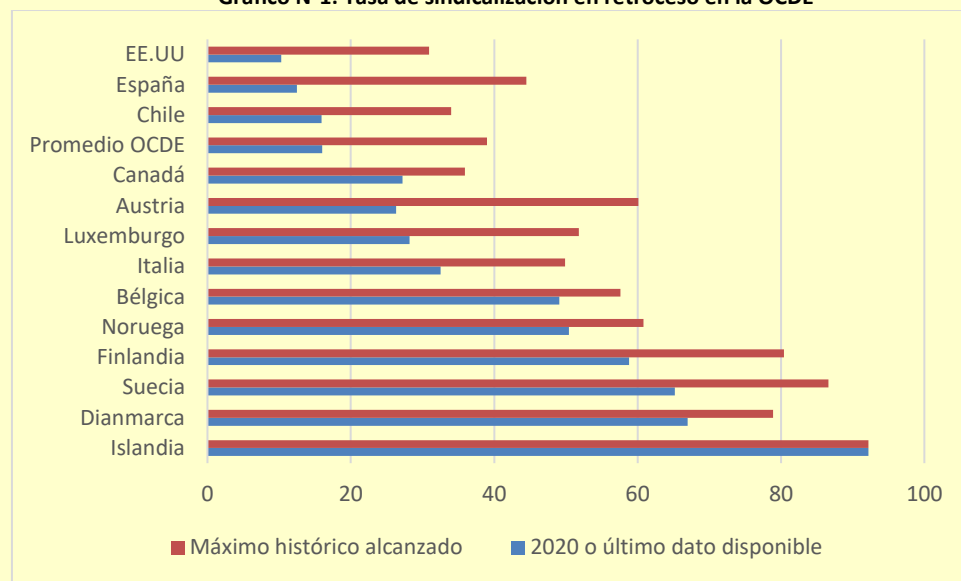
<sup>1</sup> Anunciado en la Cuenta Pública del 1 de junio pasado.

<sup>2</sup> Boletín N°16.897-07.

trabajadores sindicados se ha reducido a más de la mitad. Al analizar la tendencia mundial es posible advertir que la mayoría de los países de la OCDE han retrocedido en cuanto a la tasa de sindicalización (ver Gráfico N°1).

**TRABAJADORES SINDICADOS SE HA REDUCIDO EN PAISES DE LA OCDE**

**Gráfico N°1: Tasa de sindicalización en retroceso en la OCDE**



Fuente: LyD con datos de la OCDE (2019).

Por ejemplo, España alcanzó su máximo histórico en año 1978 con un 44,5% de los trabajadores afiliados a un sindicato. Sin embargo, la cifra descendió a un 12,5%. En EE.UU. uno de cada diez trabajadores se encuentra sindicalizado, cifra que se encuentra en descenso desde 1960, donde tres de cada diez trabajadores se encontraban adscritos a un sindicato. Por último, Austria es el país que más ha retrocedido, pasando de 60,1% en 1960 a 26,3%. Es decir, existe una tendencia evidente, salvo en Islandia, a desafiliarse de los sindicatos en los países de la muestra.

En el caso de Chile, si bien en los últimos años ha habido un repunte en la sindicalización, explicado, en parte, por la reforma laboral impulsada por la ex Presidenta Bachelet<sup>3</sup>, que tenía precisamente como objetivo fortalecer la participación sindical a través de la eliminación de los grupos negociadores y el fortalecimiento de la titularidad sindical en las negociaciones colectivas, la tasa de sindicalización en Chile se mantiene por muy debajo de su *peak*, a comienzos de los

<sup>3</sup> Ley N°20.940, de 2016.

70', cuando alcanzaba a un 34% de los trabajadores<sup>4</sup>. Según los datos de la OCDE en 2018 (último año disponible), un 15,9% de los trabajadores era parte de un sindicato, el mismo porcentaje al promedio de los países desarrollados.

Entre las razones de no formar parte de un sindicato en aquellas empresas que no lo poseen, según la Encuesta Laboral 2019 (ENCLA, último año disponible) elaborada por el INE y la Dirección del Trabajo, los trabajadores señalan en gran medida que no han formado un sindicato porque creen que obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados, o bien, porque no ven la utilidad del sindicato, entre otras razones.

En este sentido, en cuatro de cada diez empresas la principal razón para que no se haya constituido un sindicato es el desinterés de los trabajadores. Por el contrario, en aquellas empresas en que sí existe un sindicato, las razones que sobresalen por parte de los trabajadores que no se han afiliado, son el desinterés (30,7%), la creencia de que es posible obtener más beneficios permaneciendo al margen del sindicato (20,9%) y la desconfianza (11,4%)<sup>5</sup>.

Por otro lado, desde el 2006 la cantidad de empresas con sindicato en Chile no han superado el 8%, lo que da cuenta de una baja presencia de sindicatos a nivel nacional. Si en 2006 la encuesta estimaba en 8% este indicador, en 2008 lo situó en 5,1% y en 2011, en 7,8%. En 2014 la proporción de empresas con sindicato alcanzó al 6% y en 2019, al 6,3%. Por su parte, la presencia de un sindicato en las empresas disminuye conforme lo hace su tamaño. Así, mientras en las grandes es mayoritaria (55,5%), en las medianas resulta infrecuente (17,8%) y en las de menos de 50 trabajadores, excepcional (1,7%).

### **NEGOCIACIÓN RAMAL: UNA MALA IDEA**

Si el objetivo de promover una negociación multinivel es, como indicó el Presidente Boric en su Cuenta Pública, “permitir extender el alcance de la negociación colectiva”, los datos mencionados no parecen acompañar esa idea. En aquellos países donde existe la negociación multinivel (Bélgica o Finlandia) o negociación ramal (Francia o España), no han sido inmunes a la disminución del porcentaje de trabajadores que busca pertenecer a los sindicatos. Tal como se analizó anteriormente, tanto en España, Bélgica y Finlandia, la filiación ramal no ha aumentado, sino que más bien ha disminuido, principalmente España.

---

<sup>4</sup> Edwards, S. and Cox, A. (2000) “Economic reforms and labor markets: policy issues and lessons from Chile” Working Paper 7646, NBER, April 2000.

<sup>5</sup> Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)

Por otro lado, la idea de una negociación a nivel superior a la de la empresa tiene una serie de desventajas.

Quienes proponen esta nueva modalidad de negociación colectiva obligatoria por rama de actividad económica señalan que cada rama económica, en una primera etapa, fijará condiciones mínimas de trabajo para que luego, en una segunda etapa de negociación, y en base a ese piso, cada empresa en particular puede mejorar o adecuar los beneficios a sus trabajadores.

Una negociación ramal por sector productivo obligaría a que empresas de diferente tamaño y naturaleza deban negociar un acuerdo común con la unión de sindicatos del rubro. Esto podría generar condiciones de trabajo posibles de cumplir por las empresas de mayor tamaño (que, como vimos, son más propensas a tener sindicatos), pero que son inalcanzables para las empresas pequeñas que, además, tendrán menor incidencia en esas negociaciones.

Las micro y pequeñas empresas son, en general, menos productivas<sup>6</sup> que las grandes empresas. Por ende, cualquier aumento de costos exógeno para las primeras -como sería la imposición de mayores sueldos base u otro tipo de beneficios laborales- arriesga a que terminen disminuyendo su capacidad de generar empleos y, en casos extremos, forzando despidos o poniendo en riesgo la continuidad de su operación. En cambio, mantener una negociación colectiva a nivel de cada empresa permite que la heterogeneidad de las distintas empresas se vea reflejada también en sus acuerdos laborales, permitiendo que exista flexibilidad dentro de un marco de la regulación laboral general que ya fija salarios mínimos, jornadas de trabajo, entre otros factores. Esta heterogeneidad se ve, por ejemplo, en los salarios promedio que pagan las empresas de acuerdo a su tamaño (ver Gráfico N°2). En el caso de las empresas con 200 o más trabajadores -que representan a casi la mitad de los asalariados formales del país- sus salarios promedio prácticamente duplican a las empresas de menos de 5 trabajadores<sup>7</sup>. Difícilmente, una negociación única para realidades tan disímiles pueda respetar las especificidades propias de cada tipo de empresa.

---

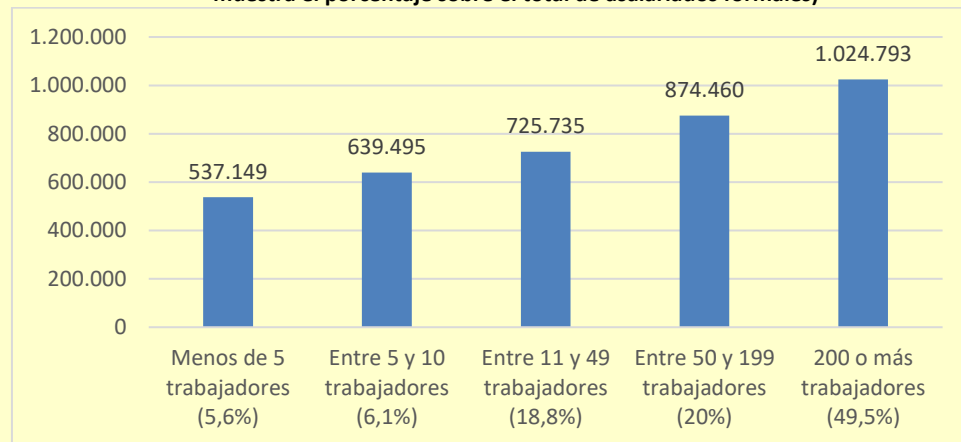
<sup>6</sup> Ver, por ejemplo, Informe de Resultados: Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresas a partir de microdatos. Ministerio de Economía, 2017. Disponible [aquí](#).

<sup>7</sup> Si bien la actual legislación laboral establece que para constituir un sindicato de empresa en la cual no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, por tanto, se excluye a las empresas que no alcancen dicho número. Ahora bien, la negociación colectiva multinivel o ramal podría incluir a todo tipo de empresa estableciendo como requisito, por ejemplo, que todos los trabajadores sean del mismo rubro.

De hecho, así se han abordado otras políticas laborales en el pasado. Por ejemplo, el incremento del salario mínimo del año 2022 (Ley N° 21.578) que significó un alza de 22% de dicho guarismo, consideró un subsidio transitorio de modo que las empresas de menor tamaño pudieran hacerse cargo de dicho aumento de los costos laborales.

### **SALARIOS DE EMPRESAS DE MAYOR TAMAÑO PRÁCTICAMENTE DUPLICAN A LAS CON MENOS DE 5 TRABAJADORES**

**Gráfico N°2: Ingresos promedio del trabajo principal según tamaño de empresa (entre paréntesis se muestra el porcentaje sobre el total de asalariados formales)**



Fuente: LyD con datos de la ESI (2022).

Por otro lado, el hecho que distintas empresas de un mismo rubro o área de la economía se vean forzadas a pactar beneficios similares entre sus trabajadores tiene implicancias de libre competencia, especialmente en sectores con alta heterogeneidad en la productividad de los trabajadores, por ejemplo, entre la pequeña o gran minería, o en el comercio minorista o las grandes cadenas de *retail*. Si como resultado de lo anterior las empresas de mayor tamaño terminan imponiendo condiciones que dificultan la permanencia de competidores de menor tamaño, se producirán concentraciones de mercado en las industrias respectivas.

### **COMENTARIOS FINALES**

Existe una caída en las tasas de sindicalización que afecta a prácticamente todos los países del mundo. En nuestro país, en tanto, si bien ella ha aumentado en los últimos años, si se mira la tendencia histórica, ella no difiere de la experiencia internacional que refleja una resistencia de los trabajadores a estar afiliado a un sindicato.

Dada la heterogeneidad de la economía chilena en términos de productividad de los trabajadores y de las empresas según su tamaño, se debe ser muy cuidadoso en la



introducción de nuevas restricciones a un mercado laboral que aún no ha logrado recuperarse del golpe que significó la pandemia.

En este sentido, se debe mantener el principio que las negociaciones colectivas reconozcan las características particulares de cada empresa, tal como hoy lo consagra la legislación chilena.