

NEGOCIACIÓN RAMAL: OTRO PROYECTO QUE DESTRUYE EMPLEO

- La negociación ramal puede generar aumentos de costos que resulten sostenibles para las grandes empresas, pero difíciles de absorber para las micro y pequeñas, dada su menor productividad. Esto puede traducirse en menor creación de empleo y despidos.
- Por lo tanto, se debe mantener la negociación colectiva a nivel empresa, tal como hoy lo consagra la legislación chilena, pues los acuerdos alcanzados con los trabajadores son consistentes con la realidad de cada empresa y reflejan mejor la diversidad productiva y financiera existente.
- Además, evita distorsiones en la libre competencia y reduce el riesgo de concentración de mercado derivado de condiciones homogéneas impuestas por actores de mayor tamaño.

Pese a varios aplazamientos durante los últimos años, el Gobierno ingresaría al Congreso en los próximos días un proyecto de ley sobre negociación ramal, un compromiso del programa del Presidente Boric. De acuerdo a lo trascendido, el diseño de la propuesta del Gobierno consistiría en tres niveles interrelacionados: un nivel superior (el sectorial), un intermedio (de acuerdos marco) y el nivel empresa¹.

Es muy probable que un proyecto de esta naturaleza genere nuevas presiones de costos que afectarán a las empresas. Esto, en un contexto de estancamiento de la productividad y mayores costos laborales, que ha llevado a un mercado poco dinámico y que no logra crear suficientes puestos de trabajo. Así, más que más rigideces, lo que necesita la política laboral son medidas que permitan generar empleo formal.

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN CHILE Y POR QUÉ LOS TRABAJADORES NO SE SINDICALIZAN

De acuerdo a un informe reciente de la OECD (2025)², la proporción de trabajadores sindicalizados ha disminuido fuertemente en las últimas décadas. Mientras en 1985 cerca del 30% de los trabajadores estaba afiliado a un sindicato, en 2005 esa

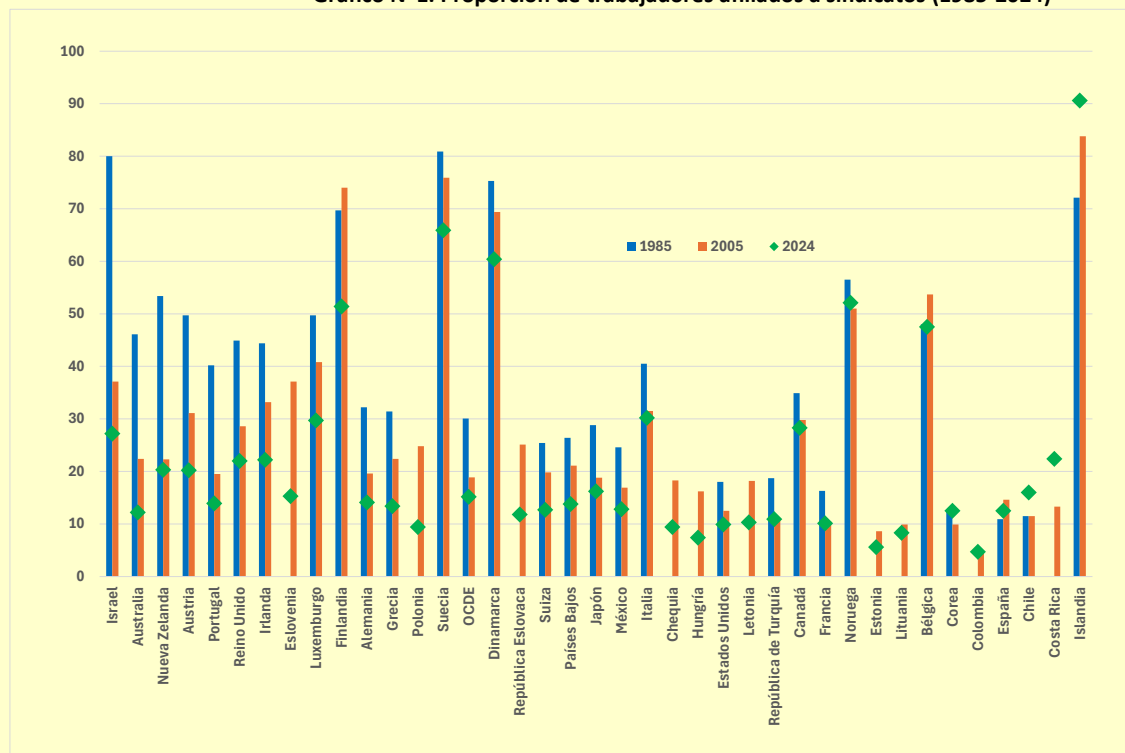
¹ Disponible [aquí](#)

² <https://doi.org/10.1787/fe47107c-en>

proporción disminuyó a 19% y actualmente alcanza solo el 15%³. Es decir, una disminución de 15 puntos porcentuales (pp.). En este mismo periodo, hay países que han experimentado disminuciones incluso mayores, como Israel (53pp.), Australia (34pp.), Nueva Zelanda (33pp.), Austria (30pp.), Portugal (26pp.), Reino Unido (23pp.) e Irlanda (22pp.). También hay países donde la tasa de sindicalización ha caído menos, como en Canadá (6,6pp.), Francia (6,2pp.) y Noruega (4,4pp.) y otros pocos donde la tasa ha ido en la dirección contraria, reflejando un aumento de afiliados a sindicatos. En este último caso se encuentra Chile, donde la proporción de trabajadores sindicalizados ha aumentado en 4,5pp. en las últimas cuatro décadas, ubicándose en 16% en 2024, de acuerdo a las cifras de la OECD⁴.

CHILE SE MUEVE EN DIRECCIÓN CONTRARIA A LOS PAÍSES DE LA OECD

Gráfico Nº1. Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos (1985-2024)



Fuente: OECD (2025).

³ Cifra correspondiente al año 2024 o al último dato disponible. Para algunos países, el dato de 1985 corresponde al del año 1986 o el primer año donde existe el dato.

⁴ La tasa de sindicalización es estimada por la OECD en base a un conjunto de criterios, según sea el país. En el caso de Chile, usa información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), de la CASEN y estadísticas de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC).

Pese a esta alza, en una perspectiva histórica, las tasas de sindicalización en Chile siguen siendo menores al *peak* histórico de comienzos de los 70', cuando la sindicalización alcanzaba el 34% de los trabajadores⁵. Luego, según datos de la Dirección del Trabajo⁶, las tasas descendieron para alcanzar —entre los años 1999 y 2006— porcentajes más bajos, promediando un 14,5%. Sin embargo, desde 2010 las tasas han ido al alza, impulsado en parte por la reforma laboral de la ex Presidenta Bachelet en 2016⁷. En los últimos años, las tasas se han mantenido estables, alcanzando en 2024 el 18,9%⁸.

Los últimos datos de la Encuesta Laboral (ENCLA)⁹ permiten entender parte de esta dinámica. En términos generales, la sindicalización está vinculada a empresas grandes, principalmente en sectores mineros, suministro de servicios básicos (electricidad, gas y agua) e industria¹⁰, concentrados especialmente en las regiones de Magallanes, Metropolitana, Atacama y Antofagasta. Además, solo un 3,9% de las empresas cuenta con al menos una organización sindical activa, mientras que un 96,1% no tiene sindicatos.

Asimismo, los datos de la encuesta dan cuenta de las razones por las que las empresas no tienen sindicatos, los que apuntan mayoritariamente al desinterés de los trabajadores por formar parte de uno. Así, en cuatro de cada diez empresas, no se logró el mínimo de personas que exige la ley para sindicalizarse, mientras que en el 19,4% de las empresas, no se constituye un sindicato porque hay una buena relación empleador-trabajador, en un 15,4% porque hay buenas condiciones de trabajo y en un 13,5% porque no hay interés de tener un sindicato.

⁵ Edwards, S. and Cox, A. (2000) "Economic reforms and labor markets: policy issues and lessons from Chile" Working Paper 7646, NBER, April 2000.

⁶ La tasa de sindicalización se mide como el cociente entre las personas afiliadas a sindicatos activos, excluyendo a afiliados a sindicatos independientes y las personas ocupadas de las categorías: asalariado sector privado y personal de servicio doméstico (puertas afuera o puertas adentro). Dato de 2024 tiene un cambio metodológico y se calcula como el promedio de 12 datos mensuales afiliados a sindicatos de asalariados y las personas asalariadas con potencial de sindicalización, expresado como porcentaje.

⁷ Ley N°20.940, de 2016, 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.

⁸ Compendio de Series Estadísticas de Organizaciones Sindicales y Negociaciones Sindicales, de la Dirección del Trabajo. El informe no reporta dato para el año 1996.

⁹ La ENCLA de 2025 recoge información del año 2023.

¹⁰ Energía, Gas y Agua.

¿POR QUÉ LA NEGOCIACIÓN RAMAL ES TAN MALA IDEA?

En ese contexto, cuesta entender la necesidad de avanzar en una negociación centralizada, más cuando la evidencia indica que el alcance de la negociación colectiva ha disminuido en el mundo¹¹. Un análisis desarrollado por OCEC UDP señala que países miembros de la OECD, entre los que destacan Australia, Austria, Dinamarca, Nueva Zelanda y Reino Unido, han mostrado una tendencia hacia un mayor grado de descentralización de la negociación colectiva¹².

Tener una negociación por sobre el nivel de la empresa tiene una serie de desventajas. Un esquema de negociación ramal por sector productivo obligaría a empresas de distinto tamaño y estructura productiva a suscribir un acuerdo común con las organizaciones sindicales del rubro. Este tipo de negociación podría derivar en condiciones laborales que resulten abordables para las empresas de mayor tamaño —que, como se advierte en la ENCLA, son las que presentan mayores niveles de sindicalización y, por tanto, mayor influencia en el proceso negociador—, pero que serían difíciles o imposibles de cumplir para las empresas más pequeñas, cuya capacidad de incidencia en estas instancias es significativamente menor.

Dado que las micro y pequeñas empresas presentan, en promedio, niveles de productividad inferiores a los de las grandes firmas¹³, la imposición de mayores costos exógenos, como mayores salarios base u otros beneficios laborales, podría afectar negativamente la generación de empleo y, en casos extremos, comprometer la continuidad de sus operaciones. En este sentido, la implementación de un conjunto de leyes laborales aprobadas los últimos años, ya han tenido un impacto relevante en el empleo, el que de acuerdo al Banco Central se ha visto disminuido en 1,5%, como consecuencia del alza del salario mínimo¹⁴, acompañada de una persistente preocupación de las empresas por el alza de los costos laborales a futuro¹⁵.

En contraste, la negociación colectiva a nivel de empresa permite que la heterogeneidad productiva y financiera se refleje en los acuerdos laborales, otorgando mayor flexibilidad dentro del marco regulatorio general que ya establece estándares mínimos en materias como remuneraciones y jornadas de trabajo. Esta diversidad se evidencia, por ejemplo, en las diferencias de salarios promedio según

¹¹ TP Nº 1648-2 de Libertad y Desarrollo, julio de 2024. Disponible [aquí](#).

¹² Disponible [aquí](#).

¹³ Ver, por ejemplo, Informe de Resultados: Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresas a partir de microdatos. Ministerio de Economía, 2017. Disponible [aquí](#).

¹⁴ Disponible [aquí](#).

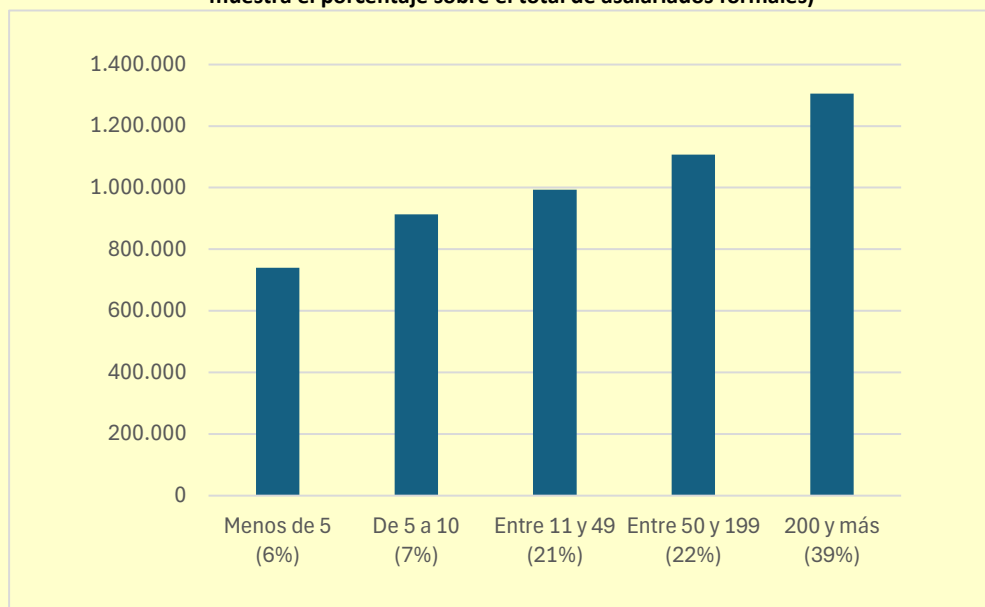
¹⁵ Informe de Percepciones de Negocios (IPN), a noviembre 2025.

tamaño de empresa: las firmas con 200 o más trabajadores, que concentran cerca del 40% del empleo asalariado formal, pagan remuneraciones promedio que son en promedio 76% más altas que en las empresas con menos de cinco trabajadores (ver Gráfico N°2). En estas condiciones, resulta poco razonable que una negociación única pueda capturar adecuadamente realidades empresariales tan disímiles.

Asimismo, también existen diferencias dentro de cada sector. En agricultura, industria y comercio, las remuneraciones de las empresas más grandes son cerca de 50% más altas que en las empresas más pequeñas. Esta brecha es más fuerte en el sector minero, donde los salarios en las microempresas equivalen casi a la tercera parte de las empresas de más de 200 personas.

SALARIOS DE EMPRESAS DE MAYOR TAMAÑO SON 50% MAS ALTOS QUE EN EMPRESAS MÁS PEQUEÑAS

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 en base a Encuesta Suplementaria de Ingresos (2025). Salarios inflactados a pesos de 2026.

Asimismo, obligar a empresas de un mismo sector o actividad económica a acordar condiciones laborales homogéneas puede generar efectos relevantes en materia de libre competencia, particularmente en sectores caracterizados por una alta heterogeneidad en la productividad del trabajo, como ocurre entre la pequeña y gran minería, o entre el comercio minorista y las grandes cadenas de *retail*. En la medida

en que las empresas de mayor tamaño, con mayor capacidad financiera y productiva, influyan de manera determinante en la definición de estos estándares, podrían imponer condiciones que dificulten la permanencia de sus competidores de menor escala generando procesos de concentración de mercado en las respectivas industrias.

REFLEXIONES FINALES

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 que, por significar un mayor costo para las más pequeñas, impidan la generación de empleo y con ello la urgente recuperación del mercado laboral, así como efectos no deseados en la competitividad de las respectivas industrias.

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.