NEGOCIACIÓN RAMAL EN CHILE: QUÉ ES Y EN QUÉ ETAPA ESTÁ EL PROYECTO DE LEY MULTINIVEL

Preparado para la senadora Yasna Provoste Campillay por el [redacted] Luis Eduardo Thayer Morel

La realidad nacional presenta situaciones de negociación ramal -regulada y no regulada- desde comienzos del Siglo XX. Pero en los últimos 30 años se han ido asentando asentado importantes negociaciones ramales "de hecho" -o sea, no reguladas por la ley- como veremos. Todo lo cual, genera un interés evidente en ocuparse del tema.

UN POCO DE HISTORIA

1. El 25 de octubre de 1903 se fundó la **"JUNTA CENTRAL DE OBREROS PANIFICADORES"**, hoy día, después de cambiar su nombre a raíz de la dictación del primer Código del Trabajo en 1927 y de las normas del plan laboral de 1979, es la **"CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORTES DE LA INDUSTRIA DEL PAN, RAMOS CONEXOS Y ORGANISMOS AUXILIARES DE LA INDUSTRIA", la "CONAPAN".** Con trayectoria y tradición centenaria, afilia a 28 Sindicatos Interempresa a lo largo del país que reúne a los trabajadores que amasan y elaboran, día a día y desde muy temprano, el pan que todos los chilenos comemos, en especial, las marraquetas que deseamos muy calientitas en nuestro desayuno. Pues bien, la CONAPAN y los gremios de los Panificadores (dueños de panaderías) son un gran ejemplo de la negociación ramal que ha operado, cualquiera que haya sido la legislación que durante más de un siglo haya regido.

2. Durante los diálogos sobre Negociación Multinivel organizados por el Ministerio del Trabajo los dirigentes de la CONAPAN compartieron su experiencia en negociación colectiva ramal, resaltando los beneficios que les ha traído consigo este sistema. Uno de sus dirigentes expresó: "La negociación ramal mejora los entornos laborales, garantiza mayor cobertura en seguridad social y tiene efectos positivos en la productividad de las empresas y del país". Y, [redacted], presidente de CONAPAN, afirmó: "Tenemos expectativas respecto a este proyecto de ley. Ojalá que esto fluya, porque la negociación ramal da tranquilidad, buen ambiente de trabajo, seguridad y compromiso tanto para empleadores como trabajadores. Ambos nos beneficiamos".

3. Antes del plan laboral muchas organizaciones sindicales y sus contrapartes empresariales practicaron la negociación multinivel o ramal: La construcción y su "tarifado"; los tripulantes de naves pesqueras con las empresas del ramo; los campesinos, a partir de la ley 16.625 sobre sindicación campesina de 19 de abril de 1967, se rigieron por un sistema que establecía una negociación colectiva sin restricciones de época para presentar pliegos de peticiones, se garantizaba el derecho de huelga y se regulaba un mecanismo de mediación. Permitía también a las Federaciones negociar pliegos a nivel departamental o provincial,

4. En fin, para nuestra historia la negociación multinivel no es desconocida.

NEGOCIACIONES RAMALES EN TIEMPOS ACTUALES

5. Es más, hoy día, sin someterse a ninguna ley existen importantes y verdaderas negociaciones ramales que se desarrollan "de hecho" y hasta con huelga "ilegal".

6. En el sector público, por ejemplo, la ANEF y los/as ministros/as de Hacienda y del Trabajo se sientan en una mesa de negociación, constituyendo una práctica aceptada desde hace más de dos décadas que culmina con un acuerdo que se sella con la ley de reajuste.

7. O bien, ¿las negociaciones ramales que desarrollan las grandes empresas cupríferas y algunas del Estado (CODELCO, por ejemplo), con los trabajadores de sus empresas contratistas y subcontratistas: aquellas han debido organizarse para llevar una suerte de inéditas y "creativas" negociaciones ramales, cuyo financiamiento, en todo caso, corre, por su cuenta. Basta ver la página web de AGEMA (Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados fundada el 23 de Julio del 2007) para encontrarse con informaciones como el Dictamen N° 747/39, de fecha 17 de noviembre de 2025, de la Dirección del Trabajo que fijó doctrina respecto de la naturaleza jurídica, alcances y efectos del acuerdo marco celebrado entre la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), la Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y CODELCO Chile. Allí, entre sus efectos se indica que el cumplimiento de dicho Acuerdo debe efectuarse de buena fe por todos los sujetos colectivos que concurrieron a su suscripción, incluyendo a CODELCO en su rol de garante. ¿No es éste, otro ejemplo evidente de negociación ramal que no está regulado más que por la práctica?

8. Puede examinarse, también, el modelo de ENAP que ha negociado directamente con las organizaciones sindicales de sus empresas

contratistas para después incluir los acuerdos remuneracionales y de beneficios negociados en un "Anexo Laboral" incorporado al contrato de prestación de servicios de ENAP suscribe con cada una de dichas empresas contratistas.

9. Pues bien, esta síntesis histórica y de la realidad actual, el interés de las grandes organizaciones sindicales, unido a los compromisos programáticos del Gobierno del Presidente Boric y a las recomendaciones de la OIT han movido a la presentación del proyecto de ley con un primer paso hacia la negociación ramal.

LA NEGOCIACIÓN RAMAL QUE PROPONE EL PROYECTO DE LEY PRESENTADO POR EL GOBIERNO EN ENERO DE 2026

PROPÓSITOS DECLARADOS

10. La **negociación ramal,** en general, es un sistema o modelo de negociación modelo en el cual las organizaciones sindicales y los gremios empresariales de un mismo sector económico o "rama de actividad" negocian condiciones laborales y salariales comunes que se aplican a todas las empresas del respectivo rubro. Por ejemplo, el sector de la construcción, o el textil, o el agrícola y sus subsectores, etc.

11. El proyecto propone sumar al modelo actual de negociación colectiva por empresas, donde cada sindicato negocia con su empleador, la negociación ramal cuyo objetivo básico es establecer un **estándar mínimo como piso remuneracional y de beneficios por cada sector**. De este modo, que llegado a un acuerdo mayoritario todas las empresas del respectivo rubro deberán someterse a cumplir

con las referidas condiciones mínimas, independientemente de su tamaño.

12. Según señaló el Ministerio del Trabajo, el proyecto de ley *"permitirá que trabajadores y empleadores de un mismo sector económico acuerden estándares mínimos sobre diversas materias relacionadas con condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral. También posibilitará abordar aspectos como salarios, distribución de la riqueza, productividad, desafíos de la transición del mercado del trabajo, reglas de implementación de los distintos convenios, entre otras"*.

13. La negociación ramal -o multinivel- que se propone, tendrá un carácter coordinado con *"la negociación al nivel de empresa y las negociaciones de carácter intermedio"*.

14. El ministro del ramo agregó en la presentación del proyecto que éste tenía un alcance histórico y que sería un aporte al diálogo social, la productividad y la democracia: *"Con este proyecto de ley damos un paso para saldar una deuda con el mundo del trabajo y fortalecer el diálogo social en Chile"*. Y, asimismo, destacó que *"la negociación colectiva multinivel reconoce que los sectores productivos saben mejor de sus propios desafíos y les entrega mayor autonomía para acordar mejores salarios, condiciones laborales y productividad. Esta es una herramienta fundamental para enfrentar los cambios tecnológicos, demográficos y productivos que vive el país. Mientras haya más diálogo social, también existirá más democracia y mejor desarrollo para Chile"*.

15. Por su parte, en ese acto de presentación del proyecto, intervino el Presidente de la CUT quien señaló que *"valoramos el envío de este*

proyecto, porque con ello la democracia comienza a pagar una deuda histórica que tenía con el movimiento sindical. El envío de la negociación ramal era algo pendiente por más de 30 años. Desde el mundo sindical, siempre vamos a mantener nuestro rol y nuestra función, siendo contraparte con todos los gobiernos, con los empresarios, con el parlamento, con la sociedad civil y también con los partidos políticos. Y por tanto somos promotores de avanzar en trabajo decente y defender a cabalidad todo lo que hemos logrado hasta hoy".

16. Intervinieron también los Presidentes de la Comisiones de Trabajo del Senado y de la Cámara de Diputados.

17. En primer lugar, lo hizo el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, quién manifestó que *"hay que corregir las desigualdades que existen hoy en el mundo del trabajo y uno de los instrumentos que existen es la negociación colectiva"*. Y añadió que *"actualmente esta herramienta ha sido disminuida por el modelo existente y, por eso, este proyecto nos parece tan importante. Hoy se está saldando una deuda y espero que en el Congreso los parlamentarios entiendan que hay que avanzar en esta materia".*

18. Por último, lo hizo el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados quien expresó que, como exdirigente sindical, *"me voy a tomar la responsabilidad de hacer que este proyecto avance"*, agregando que *"como entró con urgencia suma, vamos a sesionar todas y cuantas veces sea necesario para que se dé un debate plural, justo, con base en datos. Procuraremos que se pongan en el centro las necesidades de mejorar las condiciones de las y los trabajadores"*.

FILOSOFÍA DETRÁS DEL PROYECTO

19. Con el objeto de comprender los propósitos del proyecto, podemos observar que detrás del texto legal se aprecian los siguientes pilares o principios.

    a. Parte de la base de que la negociación ramal es **voluntaria. O sea, s**e requiere que ambas partes (organizaciones de trabajadores y de empleadores) estén de acuerdo en iniciar el proceso. No obstante, llegado a un acuerdo sectorial, **se consolida como un marco mínimo para el sector o subsector.**

    b. Con el fin de dar protección a las pequeñas empresas o pymes, el proyecto de ley introduce ciertas cláusulas de adaptabilidad que persiguen establecer condiciones diferenciadas -o plazos más largos- para cumplir con los estándares de la rama de actividad, de modo que se tienda a evitar que su estabilidad financiera se vea afectada o comprometida.

    c. El proyecto de ley no solo aplica a grandes sectores, sino que posibilita que grupos de pequeñas empresas se unan para negociar juntas, permitiéndoles acceder a beneficios que por sí solas no podrían conseguir ni financiar, tales como seguros de salud complementarios, planes de capacitación técnica y otros.

    d. Ahora bien, ya nos referimos a la negociación del Sector Público en el numeral 6 precedente. Si bien, el reajuste del sector público no está regido por el Código del Trabajo como una "negociación colectiva" formal, observamos que se trata de un "acuerdo político-administrativo" que luego el Congreso debe transformar en ley cada diciembre. Así, podemos concluir que el proyecto de negociación

ramal que se que se ha presentado busca llevar este mismo espíritu de "unidad por sector" al mundo privado.

CONTENIDOS BÁSICOS DEL PROYECTO DE LEY

20. Para los efectos de esta minuta, veremos los planteamientos del proyecto en su esencia. A medida que avance su tramitación, iremos haciendo observaciones ya que casi con certeza habrá muchas indicaciones si no fracasa la idea de legislar.

21. Como adelantamos el Proyecto de ley propone introducir un modelo de negociación colectiva multinivel estructurado **en tres niveles**. Cada uno con su objetivo, pero que al mismo tiempo se complementan.

A. Primer nivel: SECTORIAL

- Con el objeto de la definición de sectores, el proyecto se remite al Clasificador Chileno de Actividades Económicas del INE.
- Este primer nivel se plantea como una instancia para establecer regulaciones generales y estándares mínimos aplicables a todo un sector o subsector económico, o sea, con efecto ***erga omnes,*** o sea, aplicable a todo el universo de ese sector o subsector.
- Quienes negocian: las confederaciones sindicales o las centrales, en representación de sus confederaciones, por una parte y los gremios empresariales más representativos, por la otra parte. La representatividad se define según la tasa de sindicación y de contratación, respectivamente.

- Materias negociables a nivel sectorial son básicamente condiciones de trabajo:

- Salud y seguridad laboral
- Equidad de género
- Salarios y distribución de la riqueza
- Productividad, innovación y sostenibilidad ambiental
- Pactos de distribución de jornada
- Desafíos de transición del mercado laboral
- Condiciones de aplicación diferenciada para Pymes
- Fortalecimiento del trabajo decente

B. Segundo nivel: <u>INTERMEDIO Y DE ACUERDOS MARCO</u>

- Este nivel tiene por objetivo negociar condiciones comunes a contextos económicos específicos tales como grandes proyectos, procesos productivos, cadenas de valor, faenas compartidas entre distintos empleadores y relaciones entre empresas principales y contratistas.

- Quienes negocian son las confederaciones sindicales con una o más empresas o gremios de empresarios, con el fin de establecer obligaciones recíprocas y estándares comunes.

- El nivel intermedio o de acuerdos marco -que no pueden regir por más de 3 años- posibilitan regular las condiciones de trabajo ya señaladas. .

C. Tercer nivel: <u>Negociación en la Empresa</u>

Es este nivel se mantiene la negociación por empresa como lo es actualmente con el objeto de convenir y fijar condiciones laborales específicas para la realidad de cada empresa.

- Sin embargo, se introduce una variante nueva en orden a posibilitar la coordinación de las organizaciones sindicales de una empresa y su respectiva federación.
- Los instrumentos de nivel superior no pueden menoscabar derechos ya adquiridos en el nivel de empresa.

D. <u>Organismos de apoyo y de diálogo.</u>

- Con el fin de apoyar el funcionamiento del sistema de negociación que se propone, el proyecto de ley contempla la creación de Consejos Sectoriales Laborales y Comisiones Subsectoriales, cuya finalidad es generar espacios paritarios de diálogo. Estos espacios o mesas de diálogo se integrarán por representantes de las confederaciones sindicales y organizaciones gremiales de empresarios más representativas, donde el criterio de representatividad tendrá como base la proporcionalidad, atendiendo a los datos objetivos de afiliación sindical y de contratación de personal.
- Existirá la Secretaría Técnica Ejecutiva de carácter interministerial cuya finalidad es apoyar el funcionamiento del sistema
- Asimismo, se crea la Comisión de Diálogo Social de naturaleza tripartita (Gobierno, trabajadores, empleadores), la que, también, emitirá informes técnicos sobre representatividad
- Con el fin de garantizar la transparencia y la certeza técnica de los procesos, el proyecto propone que la representatividad se

sustente, entre otros mecanismos, con un sistema de registro electrónico centralizado de sindicación, gestionado por la Dirección del Trabajo y con un registro de similar de contratación de personal de los gremios empresariales en el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

E. Principales modificaciones al Código del Trabajo

- Se elimina la prohibición de negociar sobre materias que restrinjan facultades del empleador para organizar, dirigir y administrar la empresa (Art. 306 del Código del Trabajo)
- Se autoriza negociar sectorialmente sobre productividad, innovación, sostenibilidad ambiental y materias destinadas a fortalecer el trabajo decente.
- Incorpora un nuevo reconocimiento del derecho a huelga adicional al artículo 345 existente.
- Se propone eliminar la norma que permite a la empresa principal continuar la provisión del servicio si una contratista estaba en huelga.
- Se propone prohibir la provisión del servicio subcontratado durante la huelga de los trabajadores del contratista.
- Se faculta a la Dirección del Trabajo para ordenar el reintegro de trabajadores sobre la base de "indicios suficientes" de prácticas antisindicales. Con ello se otorga una función propia de los Tribunales Laborales hacia la autoridad administrativa.

F. Incentivos para la participación de gremios empresariales

- Con esta finalidad, el proyecto de ley contempla mecanismos que vinculen el acceso a beneficios estatales con lo cual se persigue

fortalecer el rol del Estado en orden a promover, a través de sus políticas públicas, el pleno ejercicio del derecho a negociar colectivamente.

- Buscando incentivos para mejorar la productividad, esto es, más allá de la negociación de condiciones laborales, el proyecto de ley introduce como incentivo tributario a la Inversión en Investigación y Desarrollo que las empresas que formen parte de un sector o subsector -con un acuerdo colectivo vigente- puedan tener acceso a un crédito tributario cuyo tope máximo será de 45.000 UTM, de manera tal que fortalezcan "su competitividad sistémica".

EN SÍNTESIS, LOS PRINCIPALES "PERO"., SEGÚN LIBERTAD Y DESARROLLO

22. Resulta complementario a este informe conocer las principales observaciones que se plantean desde la derecha y de algunos sectores empresariales. Para ello, parece suficiente mencionar las señaladas por el Instituto Libertad y Desarrollo:

- 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.
- 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

UNA OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE EL PROYECTO

23. Como observación general podemos señalar que todo nuevo sistema de negociación regulado en Chile -al igual que la negociación por empresa vigente y regida por el Código del Trabajo- está muy reglamentado y, aunque en el papel tiene una lógica y es coherente, habrá que observarlo como operaría en la realidad oyendo a quienes serán los actores de la negociación a nivel de las ramas de actividad.



COMENTARIO SOBRE CABLE ÓPTICO ENTRE HONK KONG Y VALPARAÍSO.

Para Senadora Yasna Provoste Campillay de Luis Eduardo Thayar Morel

DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Estados Unidos posee cables submarinos que lo conectan con China

Reuter: **Cables en funcionamiento**

Actualmente, hay sistemas que mantienen la conectividad directa o con puntos de aterrizaje en ambos países:

- **Trans-Pacific Express (TPE):** Un sistema de gran capacidad que conecta EE. UU. con China, Taiwán y Corea del Sur.
- **New Cross Pacific (NCP):** Uno de los sistemas más modernos que enlaza directamente puntos de China continental con Oregón, EE. UU..

Submarine Networks: **Cables retirados o modificados**

- **China-US Cable Network (CUCN):** Fue el primer cable directo importante, pero fue **retirado de servicio en 2016**.
- **Pacific Light Cable Network (PLCN):** Originalmente planeado para conectar Los Ángeles con Hong Kong. Debido a bloqueos por seguridad nacional de EE. UU., el tramo hacia Hong Kong fue cancelado y el cable ahora solo conecta con **Taiwán y Filipinas**.

Financial Times: Contexto actual (2025-2026)

- **Vetos y restricciones:** El gobierno de EE. UU. ha endurecido las reglas a través de la Federal Communications Commission FCC prohibiendo nuevos cables que utilicen tecnología china o conecten directamente con China o Hong Kong por riesgos de espionaje.

DE LA INTELIGENCIA HUMANA

Los dilemas son:

1. **¿ES CHILE LIBRE O NO PARA FIRMAR CON CHINA UN ACUERDO QUE POSIBILITE TENER UN PUERTO DE CABLE SUBMARINO ENTRE AMBOS PAÍSES?**

2. **¿EN QUE SE FUNDA Y QUE AUTORIDAD TIENE E.E.U.U. PARA IMPEDIR QUE CHILE SEA POSEEDOR DE UN CABLE CON CHINA?**

3. **¿POR QUÉ TRAE UN RIESGO CUANDO EL POSEEDOR ES CHILE Y POR QUÉ NO TRAE RIESGO CUANDO EL POSEEDOR ES U.S.A.?**

4. **EL DILEMA NO ES SI HUBO ERROR DE TIPEO EN UN DECRETO O SI HAY UNA CAUSA DISTINTA A LAS 3 RECIÉN INDICADAS *"PA'ECHARSE PA'TRAS"*…**

Interrogantes:

1) **Participación del futuro Ministro de Defensa, abogado Fernando Barros, en la constitución de sociedad china CMI Chile SpA postulante a concesión de cable óptico Honk Kong a Valparaíso.**

2) **Claridad en la participación de diversas autoridades de Gobierno en la gestión de la concesión.**

3) **Etapas cumplidas o por cumplir en la tramitación de la concesión. Motivos de la suscripción del decreto de concesión y de su anulación.**

4) **Cuál es la visión del empresariado exportador a China frente a la eventual complicación de las relaciones comerciales con China con la retractación de la concesión...**

