



CUADERNO
DE INVESTIGACIÓN

68

Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales.

es una publicación del Departamento de Estudios
de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)
ISBN: 978-956-6098-57-7

Dirección del Trabajo
Agustinas #1253, Santiago
www.dt.gob.cl

Cita sugerida:
Alvear, F., Díaz, C. y Osorio, S. (2024). Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales. Cuaderno de Investigación N° 68. Dirección del Trabajo

Diseño
Nicolás Morales Esparza
Johanna Finsterbuch Marín

Santiago de Chile, mayo de 2024.

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N°68



Perspectivas de la negociación
colectiva ramal desde la mirada de
las y los dirigentes sindicales.

FERNANDO ALVEAR A.

CAROLINA DIAZ R.

SEBASTIAN OSORIO L.



DECLARACIÓN

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo.

8	Presentación
11	Resumen
13	1. Introducción
17	2. Antecedentes
17	2.1. Estructuras de negociación colectiva: coordinación, centralización y cobertura
20	2.2. Antecedentes históricos de coordinación en la negociación colectiva de Chile
25	2.3. Modelo actual de negociación colectiva en Chile
28	3. Aspectos metodológicos
28	3.1. Objetivos
28	3.1.1. Objetivo general
28	3.1.2. Objetivos específicos
29	3.2. Producción de información
30	3.3. Análisis de información
32	4. La negociación ramal y sus principales efectos según las y los dirigentes sindicales
32	4.1. Concepto de negociación ramal
36	4.2. Potenciales beneficios
36	i) Fortalecer el sindicalismo
37	ii) Dotar de mayor eficacia a la acción sindical
39	iii) Superar las restricciones que impone la negociación a nivel de empresa
40	4.3. Potenciales amenazas y perjuicios
45	5. Desafíos para la implementación de la negociación colectiva ramal
45	5.1. Fragmentación sindical
45	i) El problema de la fragmentación
47	ii) La urgencia de avanzar hacia la unidad sindical
50	iii) Diálogo y acuerdos: por la razón o la fuerza de la ley
54	iv) La coordinación para negociar ramalmente en un contexto de fragmentación
58	5.2. Difusión y capacitación
59	5.3. Movilización y desafío comunicacional
65	6. Un modelo de negociación ramal desde las y los dirigentes sindicales. Una propuesta en construcción
65	6.1. El pasado como una fuente de experiencias, pero no de un modelo de negociación ramal
66	6.2. Las materias susceptibles de negociación deben ir más allá de lo salarial
68	6.3. Las organizaciones llamadas a negociar ramalmente deben ser las más representativas de cada rama
72	6.4. Extensión de beneficios ¿y/s? fortalecimiento de la sindicalización: dos valores en aparente conflicto
76	6.5. El Estado debe tener un rol activo en el nuevo esquema de negociación ramal
80	6.6. Los límites poco definidos de los sectores económicos

 **Índice**

86	7. Negociación colectiva ramal y pequeñas y medianas empresas
86	7.1. Situación de la pequeña y mediana empresa en Chile
88	7.2. Las pymes en el contexto de la negociación ramal
89	i) Beneficio sobre trabajadores de pymes sin poder de negociación
90	ii) El problema de la organización de la negociación en las pymes
92	iii) Los temores en torno a las pymes
95	8. Conclusiones
102	9. Sugerencias de política pública para avanzar hacia una negociación multinivel
104	Bibliografía

Presentación

El proceso de recomposición del movimiento sindical que se observó en Chile durante la década de los 80 tuvo como parte de sus banderas, además del retorno a un sistema político democrático, la recuperación de una serie de derechos conculcados por la dictadura. Entre estas demandas figuraba la consigna de la negociación ramal como la posibilidad de negociar colectivamente más allá del lugar de trabajo, con el recuerdo aun reciente de los tarifados nacionales y del poderoso Convenio Nacional Tripartito conquistado por el movimiento sindical de la rama de la construcción en los años 1971 y 1972.

Como es sabido, con el fin de la dictadura y el paso de los años, el sindicalismo debió conformarse con una adaptación al modelo de relaciones laborales heredado, en el que la negociación colectiva quedó relegada exclusivamente a nivel de empresa. Pese a ello, la reivindicación de un sistema de negociación ramal se ha mantenido presente hasta hoy como un anhelo de dirigentes sindicales que han tenido la oportunidad de estudiar sobre las experiencias ocurridas en Chile o bien informarse sobre la realidad sindical de otros países, con lo que se han formado la convicción de que es un sistema que ofrece mucho mejores perspectivas salariales y de distribución de la riqueza para las y los trabajadores.

La intención de las y los dirigentes de avanzar hacia un sistema de negociación ramal o multinivel no es antojadiza. Hunde sus raíces en la identificación del mismo problema que ha aquejado al sindicalismo desde su legalización definitiva con el Código del Trabajo del año 1932, esto es, el extremo nivel de dispersión sindical que se registra en el país, que hacia el año 2024 cuenta con más de 10.000 organizaciones activas,

con un poder de disputa mínimo al dividirse en pequeñas unidades paralelas sin fines comunes. Por este motivo, una mayor centralización de la estructura de negociación aparece como un mecanismo orientado a promover la unidad y con ello a fortalecer este actor social, habiéndose constatado los límites de la legislación vigente como un callejón sin salida.

En este contexto, y considerando que el programa de gobierno tiene contemplado un proyecto de ley al respecto, con el presente Cuaderno de Investigación nos propusimos indagar en las perspectivas y propuestas concretas que se barajan entre los dirigentes sobre la negociación ramal. A través de sus páginas resulta patente la relevancia del tema, en la medida que en él se reflejan buena parte de los problemas y desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales hoy en día. Entre otros aspectos, se aprecian las diferencias propias de un movimiento fragmentado en busca de la construcción de consensos, con más dudas que certezas, pero con una voluntad claramente dirigida a avanzar en esta materia desde la expectativa de que puede ser la mejor forma de equilibrar la cancha entre trabajadores y empleadores, así como de un mecanismo eficaz para ampliar la cobertura de los instrumentos colectivos entre los trabajadores no sindicalizados, tal como indica la evidencia internacional.

Los resultados de este trabajo dejan varios temas abiertos, tales como la mejor manera de definir los contornos sectoriales, cómo abordar la situación de los trabajadores de las pymes, cuáles son las organizaciones idóneas para representar a las ramas, entre otros aspectos que deberán definirse democráticamente para hacer valer sus perspectivas. El camino por recorrer es amplio y es evidente que no se resolverá con un proyecto de ley. Sin embargo, creemos que puede ser un primer paso para impulsar la información y el diálogo entre los actores involucrados, tal como se logró precisamente con esta investigación al reunir a decenas de dirigentes que, aun con posiciones muchas veces distintas, no dejaron de valorar la existencia de espacios de encuentro para intercambiar ideas y pensar en un futuro mejor para el movimiento sindical.

Gonzalo Tassara Oddó
Jefe Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo

Este estudio analiza los conocimientos, opiniones y proyecciones de dirigentes sindicales de los sectores Comercio, Manufactura, Transporte, Minería y Servicios financieros acerca de una eventual instauración de la negociación colectiva ramal o multinivel en Chile, a través de la realización de cinco grupos focales.

Los principales hallazgos muestran una disposición totalmente favorable hacia la negociación ramal, aunque con un dispar nivel de conocimiento sobre el tema. Entre los efectos positivos, se proyecta el establecimiento de pisos mínimos sectoriales, el fortalecimiento del sindicalismo, una mayor eficacia de la acción sindical y la superación de las restricciones de la negociación a nivel de empresa. También se advierten amenazas como la oposición empresarial, resistencias de parte del propio sindicalismo y el riesgo de que un eventual proyecto de ley se desvirtúe en su tramitación.

Entre los desafíos, se destaca con fuerza el problema de superar la fragmentación sindical así como la necesidad de avanzar en una mayor unidad; la importancia de difundir y capacitar sobre la negociación ramal; y la necesidad de movilizarse para incidir en una eventual discusión legislativa.

Respecto a las características deseables de un modelo de negociación ramal, se plantea que las materias a negociar deben ir más allá de lo salarial; que las organizaciones negociadoras deben ser las más representativas de cada rama; que debería beneficiar incluso a los no sindicalizados, aunque con reparos de algunos dirigentes en

caso de que esto debilitara al sindicalismo; y que el Estado debe tener un rol activo, existiendo distintas visiones sobre su nivel de involucramiento. Además, se identifica la dificultad para definir los límites sectoriales y el desafío de incorporar apropiadamente a los trabajadores de las pymes.

En síntesis, se identifica una mirada favorable de los dirigentes sindicales hacia la negociación ramal, con claridad de los desafíos y muchas de sus características deseables, pero con algunos matices entre sectores y sin la existencia de un modelo totalmente claro de cómo debería ser dicha negociación.

1. Introducción

La negociación colectiva, junto a la huelga y el sindicato, es una de las tres instituciones pilares del derecho colectivo del trabajo, encontrándose consagrada a lo largo del mundo en constituciones y tratados internacionales. Con una larga historia que remite a las transformaciones productivas del capitalismo industrial, allí donde ha logrado prevalecer como principal mecanismo de fijación de las condiciones laborales, ha permitido encauzar institucionalmente los conflictos y dotar a las sociedades de mayor cohesión social al impulsar el crecimiento de los salarios, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la disminución de la desigualdad de ingresos. En otras palabras, una mayor cohesión social que se ha sostenido en el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

En los países que han recorrido una mayor distancia en esa dirección y exhiben hoy los mayores niveles de desarrollo humano, predominan estructuras de negociación con cierto nivel de coordinación y centralización. Es el caso de la negociación ramal, presente en la mayoría de los países que integran la OCDE (OCDE, 2019), en la cual los términos de la negociación se aplican al conjunto de empresas que componen un mismo rubro o sector productivo. Con adherentes y detractores, la negociación ramal es materia de debate (Brandl, 2022), ya sea respecto de los beneficios que implica para los trabajadores como por los posibles problemas que puede suponer para el funcionamiento de la economía.

En el caso chileno, desde la dictación del primer Código del Trabajo, siempre ha pre-

valecido una estructura de negociación colectiva descentralizada, con algunas experiencias fragmentarias de coordinación y centralización, donde lo más cercano a una negociación ramal fueron los Acuerdos Tripartitos de la Construcción a principios de la década de 1970 (Rojas Flores et al., 1993). Luego, con la dictadura y su reconfiguración del mundo del trabajo, prácticamente todo mecanismo de negociación más allá de la empresa desapareció.

A pesar de ello, el movimiento sindical nunca ha capitulado en su demanda por el establecimiento de una negociación ramal, en lo que es un anhelo que recorre toda la segunda mitad del siglo XX y cobra nuevos bríos en 1988 con la rearticulación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). En aquella coyuntura refundacional el avanzar hacia una negociación ramal figuró como uno de los principales planteamientos de su plataforma programática (Osorio y Araya, 2020), en especial dado el encapsulamiento de la negociación colectiva en la empresa que llevó a cabo el Plan Laboral de la dictadura, profundizando su carácter descentralizado y baja cobertura, al punto de convertirse en uno de los esquemas de negociación más descentralizados del mundo.

Sin embargo, desde el retorno a la democracia, con la salvedad de algunos planteamientos de parlamentarios y abogados laboristas en el marco de la discusión de la reforma laboral de 2016 (Pérez-Ahumada, 2021), la negociación ramal ha estado ausente de los diversos proyectos de reformas laborales, ninguno de los cuales tuvo como perspectiva aumentar la centralización o coordinación de las negociaciones colectivas. Esta falta de iniciativa desde el mundo político tuvo su correlato en el sindicalismo organizado en torno a la central, el cual se vio obligado a centrar sus energías en otros temas, más acuciantes y prioritarios, derivados del Código del Trabajo impuesto en dictadura, o en las urgencias de la coyuntura como las sucesivas negociaciones del salario mínimo, todo lo cual impidió que la negociación ramal entrara en la agenda laboral legislativa.

Así, hoy la negociación ramal abre un nuevo capítulo de discusión en el país a raíz de su incorporación en el programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric, en cuyo acápite sobre un Nuevo modelo de relaciones laborales se señala:

“Para comenzar la transición hacia un nuevo modelo económico avanzaremos en la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, caracterizada como multinivel, lo que incluye la negociación ramal, simplificando su procedimiento, ampliando

las materias de negociación, eliminando las restricciones actuales; en definitiva, ubicándonos dentro de los estándares aceptados por la OIT” (Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric, p. 105)

Este compromiso programático se ha traducido en el anuncio, por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del envío al parlamento de un proyecto de ley sobre la materia. Mientras diversos actores económicos y laborales, adherentes y detractores de la iniciativa, han expresado su opinión al respecto, incluidos algunos dirigentes sindicales, a la fecha se han realizado escasos esfuerzos por recabar sistemáticamente las opiniones de la dirigencia sindical sobre este tema.

Para llenar este vacío de información y conocimiento el presente estudio se propuso recoger y “Analizar los conocimientos, opiniones y proyecciones de las dirigencias sindicales del Comercio, Manufactura, Transporte, Minería y Servicios financieros acerca de un eventual proceso de instauración de la negociación ramal en Chile”. Utilizando la técnica de los grupos focales, se invitó a decenas de dirigentes sindicales a conversar sobre el tema, dándoles la libertad y confianza para exponer sus visiones, percepciones y opiniones, lo cual permitió que se expresaran con la suficiente claridad tanto acuerdos como disensos sobre la materia. Dada la importancia de conocer las percepciones al interior de cada una de las ramas de actividad económica seleccionadas, cada grupo focal se hizo convocando a las organizaciones sindicales, de base y de nivel superior, más representativas de cada una de ellas.

Las páginas que siguen muestran los resultados del análisis que se hizo de la información recolectada. El primer capítulo hace una revisión, desde los parámetros de la coordinación, centralización y cobertura, de las estructuras de negociación colectiva que han existido en Chile desde la dictación de las primeras normas hasta el presente. Tras un breve acápite que explica la metodología del estudio, los capítulos 4, 5, 6 y 7 dan cuenta de lo expresado por las y los dirigentes, centrándose en cuatro aspectos principales: i) los principales efectos que perciben tendrá la negociación ramal; ii) los principales desafíos que deberá afrontar el sindicalismo para implementarla; iii) las principales características que vislumbran para un modelo de negociación ramal en Chile; y iv) la problemática de las pymes como posible eje de la futura discusión político-legislativa. Luego de una síntesis de los principales hallazgos de la investigación, presentada en las conclusiones, la última sección del cuaderno sugiere algunas ideas de política pública que permitirían ir avanzado hacia una negociación multinivel en

Chile.

Esperamos que la presente investigación abra la puerta a nuevos estudios sobre percepciones, dinámicas y resultados de la negociación colectiva en Chile, así como sobre las proyecciones, intereses y perspectivas de un eventual esquema de negociación ramal. De prosperar la reforma legislativa que propondrá el Ejecutivo, seremos testigos de uno de los cambios más importantes en la historia del derecho colectivo en Chile, razón por la cual es fundamental que tanto el parlamento como los actores laborales cuenten con insumos de análisis e investigación que permitan elevar y conducir adecuadamente la discusión político-legislativa.



2. Antecedentes

2.1. Estructuras de negociación colectiva: coordinación, centralización y cobertura

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del derecho del trabajo que busca equilibrar las asimetrías de poder que tienen trabajadores y empleadores al momento de definir las características de sus condiciones laborales (Gamonal y Arellano, 2019). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, salvo raras excepciones este procedimiento es ejercido por organizaciones sindicales como representantes de los intereses de los trabajadores, y tiene como fin generar instrumentos colectivos con los empleadores a través del diálogo social, estableciendo de mutuo acuerdo las características de las relaciones laborales (Gernigon et al., 2000).

A lo largo del siglo XX, de acuerdo con los equilibrios de poder alcanzados entre los representantes de trabajadores y de empleadores en cada país y según las características existentes y buscadas en sus respectivas relaciones industriales, la mayoría de los países fueron desarrollando sus propias estructuras de negociación colectiva, definiendo sus ámbitos y unidades de negociación (Pérez Ortiz, 2004). Asimismo, la diversidad de sistemas posibles -propia de la complejidad de las economías modernas-, puede ser analizada y comparada por la forma en que busca (o no) coordinar a los actores involucrados, dando lugar a distintos niveles de centralización (Cruz Villalón, 2017) y cobertura (Durán, 2022a; Viesser et al., 2016).

La coordinación de la negociación colectiva en un país o región suele ser definida como la capacidad de que las partes involucradas tengan en cuenta y armonicen las consecuencias macroeconómicas que acarrearán sus respectivos intereses en los distintos niveles o ámbitos de negociación (Calmfors, 1993; Nunziata, 2005; OCDE, 2019). Por su naturaleza, está asociada comúnmente a negociaciones con empleadores múltiples y puede dar lugar a muchos sistemas diferentes.

Una forma de analizar la coordinación es distinguir entre sus dimensiones horizontal y vertical (Pérez Ortiz, 2004). La primera se debe entender como la sincronización y consenso que construyen las partes libremente en rondas de negociación de sectores, empresas o categorías profesionales. Esta coordinación puede ser directa cuando es explícitamente buscada por los involucrados a través de acuerdos bipartitos o tripartitos, o bien indirecta cuando ciertas organizaciones ejercen un rol de referente o modelo de negociación que el resto puede emular.

A su vez, la coordinación vertical se refiere al nivel en el que se cierran los convenios colectivos, es decir, al grado de centralización que tiene una estructura nacional de negociación, lo que además permite entender por qué suelen confundirse ambos conceptos (Traxler y Kittel, 2000). En consecuencia, esta dimensión alude principalmente al ámbito en el que se negocia colectivamente, siendo el más centralizado aquel que se da a nivel de organizaciones nacionales que imponen verticalmente sus acuerdos salariales a cada unidad económica, y el más descentralizado aquel en el que sólo se negocia a nivel de firma o establecimiento; entre ambos, existe una amplia variedad de grados intermedios entre los que destacan las negociaciones ramales o sectoriales (Cruz Villalón, 2019).

De lo anterior se desprende que pueda haber sistemas coordinados horizontalmente, pero descentralizados, a la vez que sistemas centralizados sin coordinación horizontal. En efecto, algunos países se han caracterizado por definir salarios y condiciones laborales a nivel nacional sin incorporar mecanismos que atiendan las particularidades de las relaciones laborales a nivel de rubros industriales o de empresas, dificultando la construcción de visiones y metas comunes en vistas del panorama económico nacional (Bondy, 2018). Por el contrario, países en los que se negocia a nivel de empresas han desarrollado formas de coordinación relevantes basadas en la sincronización de las negociaciones que conlleva planteamientos similares de las partes (Garnero, 2021; Pérez Ortiz, 2004).

Si bien durante muchos años las discusiones teóricas y empíricas sobre los sistemas de negociación se enfocaron en discutir la tesis "corporativa" y luego la tesis de la "U invertida", que apuntaban a que los mejores resultados macroeconómicos de la fijación de salarios reales se encontraban respectivamente en los sistemas más centralizados, o en los extremos centralizado/descentralizado (Brandl, 2022), hoy en día parece haber consenso en el carácter contingente de dichos resultados con estructuras que combinan diferentes niveles, en la medida que estos sepan coordinar

los ámbitos en que se negocia, con los tamaños de las unidades de negociación y la cantidad de agentes involucrados en cada ámbito (Brandl, 2022).

Esto implica una revalorización de los niveles intermedios de centralización y coordinación horizontal, que va en línea con algunas tendencias recientes en países europeos que han flexibilizado gradualmente el nivel en el que se cierran los acuerdos, en parte presionados por el sector privado que busca con ello tener una mayor flexibilidad para responder a los cambios del mercado y la competencia a nivel internacional (Marginson et al., 2003; Müller et al., 2019). En consecuencia, entre los investigadores ha adquirido mayor relevancia el debate en torno a una negociación colectiva multinivel, es decir, una en la que se puede negociar en distintos ámbitos en base al principio de que los niveles más bajos pueden mejorar los acuerdos de los niveles más altos, lo cual contribuiría a respetar los salarios a los niveles de productividad de las empresas sin sacrificar la coordinación (Boeri, 2014), evitando la competencia basada en el pago de remuneraciones más bajas y estimulando la adquisición de nuevas tecnologías.

Ahora bien, independiente del tipo de estructura de negociación colectiva que se defienda, la literatura especializada sobre el tema tiende a coincidir en que ésta tiene un impacto positivo sobre el crecimiento de los salarios y en la disminución de la desigualdad de ingresos (Antonczyk et al., 2010; Card et al., 2004; Fichtenbaum, 2011; Garner, 2021). Asimismo, existe una clara relación positiva entre una mayor coordinación y la cobertura de la negociación colectiva, es decir, los sistemas que admiten negociaciones con empleadores múltiples tienden a cubrir una mayor proporción de la fuerza de trabajo incluyendo a categorías más vulnerables (van Klaveren y Gregory, 2018; Viesser et al., 2016).

Esto último adquiere especial relevancia en países como Chile, en los que existe mucha fragmentación y poca densidad sindical (Durán, 2022b; van Klaveren y Gregory, 2018), ya que en ellos la ausencia de coordinación y/o centralización en la negociación colectiva conlleva necesariamente a coberturas marginales y a crecientes desigualdades de ingresos.

2.2. Antecedentes históricos de coordinación en la negociación colectiva de Chile

Al igual que en la mayor parte de los países latinoamericanos, en Chile las primeras relaciones laborales “modernas” surgieron entre fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, teniendo como una de sus características el establecimiento de salarios principalmente a través de negociaciones individuales. Esta situación generó múltiples conflictos protagonizados por las primeras organizaciones sindicales que buscaron mejorar y equiparar sus condiciones laborales a nivel de empresas y gremios (Grez, 2000).

Para contener los crecientes trastornos que provocaba la conflictividad laboral en la economía, durante la década de 1920 se ensayaron los primeros esbozos de derecho del trabajo, orientados a encauzar y restringir institucionalmente el alcance de los sindicatos (Rojas Flores, 2010). No obstante, la promulgación y puesta en práctica de un Código del Trabajo que regulara las condiciones laborales tuvo que esperar hasta el DFL N° 178 del año 1931.

El resultado fue una estructura de negociación colectiva que instauró las categorías de obreros y empleados en su base (Rojas Miño, 2000). Sobre esta distinción, basada originalmente en la preeminencia del carácter manual o intelectual del trabajo que realizaba cada individuo, se establecieron a su vez dos sistemas diferentes de negociación: por un lado, a los obreros se les impuso la adscripción exclusiva a Sindicatos Industriales únicos a nivel de empresa, con un sistema totalmente descentralizado de fijación de condiciones laborales en sus respectivos lugares de trabajo, donde gozaban de derecho a huelga; por otro lado, a los empleados se les permitió formar Sindicatos Profesionales que podían agrupar a trabajadores de distintas empresas -incluso a obreros-, facultados para negociar por ciertas categorías de trabajadores pero sin derecho a huelga (Barría, 1967).

Aunque existen varios esfuerzos historiográficos por indagar la evolución de los niveles salariales de los trabajadores en general y de los obreros en particular durante el periodo comprendido entre los años 1931 y 1973 (Matus y Reyes, 2021; Reyes-Campos, 2022), no existe ninguna información ni evidencia que permita aproximarse a los resultados agregados que tenían las negociaciones colectivas a nivel de base de los Sindicatos Industriales durante estas décadas. Lo que sí se puede afirmar es que hasta 1973 los trabajadores afiliados a ese tipo de organizaciones nunca superaron

el 8% de la fuerza de trabajo ocupada, y que al menos hasta el año 1963 eran más del 90% de quienes presentaban pliegos de peticiones registradas por la Dirección del Trabajo (Barría, 1967), de lo que se infiere una cobertura y un impacto muy reducido en la estructura salarial (Osorio, 2023).

Por su lado, los Sindicatos Profesionales eran al comienzo una especie de remanente de los tradicionales gremios de oficios, pudiendo organizarse y negociar por empleados y obreros de distintas empresas, incluyendo pequeñas y medianas. No obstante, la imposibilidad de realizar huelgas más otras dificultades prácticas que tenía su reglamentación al momento de negociar colectivamente, los llevaron prontamente a presionar por mejoras salariales de manera paralela en el ámbito de la institucionalidad política con un peculiar mecanismo que se sintetizará a continuación.

Con el correr de los años, los empleados fueron acumulando importantes beneficios en el ámbito de las condiciones laborales y de seguridad social (Angell, 1974; Barría, 1967), al punto que entre 1940 y 1953 este grupo tuvo un aumento del 46% en sus salarios reales, mientras que los obreros que contaban con un régimen laboral y de seguridad social distinto sólo vieron crecer sus ingresos en un 7% (Rodríguez, 2018; Rojas Flores, 2010). Por esta razón, una vez que los Sindicatos Profesionales lograban conformarse y crecer lo suficiente, buscaban que sus miembros que agrupaban a determinado tipo de trabajadores fueran declarados empleados. Para ello era necesaria una ley del Congreso, lo que a su vez requería contactos y capacidad de influencia sobre los partidos políticos, lo cual fueron logrando disímiles gremios como los peluqueros en el año 1950, los carniceros en 1955, los operadores de palas y grúas en 1958 y 1963, los torneros y matriceros en 1964 (Rojas Flores, 2010).

Lo interesante de estos procesos era que desde el año 1937 la ley 6.020 permitía a los empleados establecer su "sueldo vital" por medio de una Comisión Mixta de Sueldos a nivel provincial, de modo que cuando iban siendo declarados en dicha categoría se habilitaba a sus Sindicatos Profesionales para negociar con cierto nivel de centralización en dichas comisiones los salarios de sus trabajadores en todas las empresas donde estuvieran representados. Como único antecedente, en el año 1934 la ley 5.350 había definido por primera vez un salario mínimo para los obreros del salitre, mientras que en los años siguientes el concepto y alcance del "sueldo vital" fue mejorando con las leyes 7.280 y 7.295 del año 1942.

Tal como su nombre lo indica, las Comisiones Mixtas de Sueldos eran organismos

colegiados compuestos por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado, y su principal función era establecer el monto de los “sueldos vitales” de las y los empleados a nivel provincial (Gaete, 1960). Como este monto correspondía al mínimo que se le podía pagar a la gran mayoría de los empleados respectivos en cada territorio, estas comisiones se convirtieron de facto en instancias de coordinación y centralización salarial con tarifados mínimos para algunos segmentos y profesiones de trabajadores.

Por el lado de los obreros, recién en el año 1956 con la ley 12.006 se extendió la obligatoriedad de los sueldos vitales a los sectores de la industria, el comercio y los servicios, mientras que los obreros agrícolas tuvieron que esperar hasta el año 1965 la promulgación de la ley 16.250, que les equiparó el mismo derecho. En estos casos, no obstante, el mecanismo de reajuste consistía en una fijación anual a partir de leyes (Gaete, 1960) en un contexto de crecientes esfuerzos del gobierno por estabilizar los precios a través de la contención salarial (Rodríguez y Thielemann, 2022), lo cual se extendió también sobre los sueldos vitales de los empleados.

Desde entonces, las Comisiones Mixtas de Sueldos se tendieron a convertir en tribunales especiales de trabajo “encargados de conocer y juzgar las causas a que de origen la aplicación de las disposiciones sobre sueldos vitales, sueldos inferiores al vital, reajustes y aumentos de sueldos, asignación familiar y auxilio de cesantía, contenidas en la ley N°7.295” (Gaete, 1960), sin que se pudieran obtener grandes alzas por medio de ellas. En efecto, durante las décadas de 1950 y 1960 el movimiento sindical continuó desarrollando demandas y planteamientos que implicaban una mayor coordinación salarial por medio de los tarifados en estas comisiones, pero el mecanismo fue perdiendo importancia tanto por la capacidad de negociación que desarrollaron algunos sindicatos con más poder, como por la progresiva instauración de leyes que establecieron salarios mínimos más elevados (Barría, 1967). Por consiguiente, el poder de coordinación salarial que tenían estas instancias se fue desplazando paulatinamente hacia el ámbito político estatal (Rodríguez, 2018) y dejó de depender de la negociación directa entre trabajadores y empleadores, si bien ambos continuaron de facto presionando al gobierno y al congreso por sus respectivos intereses.

En este contexto, también se fueron desarrollando negociaciones colectivas con cierto grado de centralización en algunos gremios industriales principalmente en ámbitos provinciales, conducidas por sus respectivas federaciones cuando éstas tenían suficiente fuerza para ser reconocidas por la contraparte empleadora. Tales fueron

los casos de la Federación Obrera del Cuero y Calzado, la Confederación de Molineros de Chile, la Confederación Marítima de Chile, la Central de Obreros Gráficos de Obras y la Federación de Panificadores; en otros casos, como en la industria de química y farmacias, la vinícola, la del cobre, la de cerveceros y la textil, las federaciones operaban como instancias coordinadoras y solidarias de facto en la presentación de pliegos simultáneos de sus sindicatos de base (Barría, 1967). Todas estas iniciativas eran en última instancia frágiles, ya que la puesta en práctica de los acuerdos dependía no solo del equilibrio de poder entre las partes negociantes (Barría, 1967), sino también de la capacidad de imponer su cumplimiento por parte de los sindicatos en cada lugar de trabajo.

De estas experiencias, el sindicalismo de la construcción fue el único que logró avanzar hacia una mayor coordinación y centralización de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad. Aunque ya contaba con varios tarifados por profesión, en el año 1968 los trabajadores presionaron para que la ley 16.480 que establecía reajustes generales para el sector público y privado incluyera en su artículo 95° una Comisión Permanente de Tarifado Nacional de la Construcción, que fijaría “anualmente las condiciones mínimas de trabajo y de remuneraciones que regirán para esa rama industrial”. Ese mismo año, se promulgó la ley 17.704 que, además de establecer reajustes a ciertos empleados, en su artículo 7° facultaba al Presidente de la República para crear Comisiones Tripartitas, compuestas por sindicatos y organizaciones suprasindicales “destinadas a fijar remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas, por rama de actividad y reglamentar su constitución y funcionamiento”, lo cual generaba por primera vez las condiciones institucionales para establecer una negociación ramal.

Pese a contar con esta herramienta legal, no fue sino hasta fines del año 1971 que los trabajadores agrupados en la Federación Industrial de Edificación, Madera y Material de Construcción (FIEMC) consiguieron que se convocara la primera de las Comisiones Tripartitas en el sector de la Construcción, que tenían carácter obligatorio y vinculante para todos los trabajadores y empleadores de la rama, lo que implicaba un notorio aumento de la cobertura de la negociación. Los resultados de esta instancia fueron todo un éxito desde la perspectiva de los trabajadores, volviendo a convocarse al año siguiente e incorporando más elementos relativos a condiciones laborales (Osorio, 2016; Rojas Flores et al., 1993). Fue la segunda y última vez que se negoció con este nivel de centralización en Chile.

A los pocos días del Golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973, el Bando N°36

declaró en receso a las Juntas de Conciliación, a las Comisiones Tripartitas y a las Comisiones Mixtas de Sueldos. La Comisión Tripartita de la Construcción no volvió a convocarse y, el 2 de octubre de 1974, el Decreto Ley 670 derogó el artículo que posibilitaba su existencia. Con ello, fue completamente eliminada toda la institucionalidad que implicara algún grado de coordinación y centralización de la negociación colectiva. Salvo excepciones muy puntuales como el caso de los panificadores, el nuevo modelo de relaciones laborales que impuso la Dictadura desechó cualquier instrumento que implicara una negociación más allá del nivel de la empresa.

Cuadro 1

Evolución de la legislación relativa a coordinación de la negociación colectiva

Año	Ley	Efecto
1924	Ley 4.057	Ley de organizaciones sindicales.
1934	Ley 5.350	Artículo 48 define salario mínimo para obreros del salitre.
1937	Ley 6.020	Ley de empleados particulares. Cada provincia tendrá comisión mixta de sueldos, más una Comisión Central Mixta de sueldos que definirán sueldos vitales. Se agrega la asignación familiar.
1942	Ley 7.280	Empleados particulares.
1942	Ley 7.295	Concepto de sueldo vital. Se fijaba por comisiones mixtas de sueldos 1 de enero.
1953	Decreto Ley 244	Mecanismo para fijar salario mínimo para obreros agrícolas mediante Comisión Central de cada provincia.
1953	Decreto Ley 245	Asignación familiar para obreros.
1956	Ley 12.006	Sueldos vitales por medio de ley, fin de reajustes automáticos. Beneficio a obreros de industria, comercio y servicios del Estado.
1965	Ley 16.250	Extiende a obreros agrícolas el salario mínimo de obreros y comercio. Obreros de construcción obtienen remuneraciones y beneficios mínimos de tarifado nacional, acordado por comisión tripartita de la construcción.
1968	Ley 16.840	Artículo 95 crea Comisión Permanente del Tarifado nacional de la Construcción.
1968	Ley 17.704	Establece reajustes de remuneraciones para empleados que señala, u si artículo 7° faculta al presidente para crear Comisiones Tripartitas, compuestas por sindicatos y suprasindicales, destinadas a fijar remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas, por rama de actividad y reglamentar su constitución y funcionamiento".
1971 y 1972		Se convoca la comisión tripartita de la construcción.
1973	Bando N° 36	Declaró en receso comisiones mixtas de sueldos, conciliación y comisiones tripartitas
1974	Decreto Ley 670	Derogó artículo 7 de ley 17.704 que sustentaba las comisiones tripartitas.

2.3. Modelo actual de negociación colectiva en Chile

En reemplazo del Código del Trabajo de 1931, la Dictadura instauró un modelo de relaciones laborales que a grandes rasgos conservó y profundizó la impronta altamente descentralizada de la estructura de negociación colectiva, a la vez que suprimió y puso límites a todas las formas de coordinación salarial que había conquistado el movimiento sindical en las décadas precedentes, generando un notorio impacto en la cobertura de los instrumentos colectivos.

La conservación de la descentralización se derivaba de mantener una estructura previa en la que la negociación colectiva siempre fue concebida a nivel de empresa, en la que las federaciones y confederaciones no tenían ningún derecho en ese ámbito y en la que las Comisiones Tripartitas que posibilitaban una negociación ramal, como se ha explicado, fueron solo una excepción durante los últimos años en un contexto político y social específico. La profundización de este modelo se expresó en dos aspectos: por un lado, se eliminó la figura del sindicato único a nivel de empresa, permitiendo la constitución de múltiples organizaciones paralelas con derecho a negociar en representación de sus respectivos afiliados (Rojas Miño, 2007); por otro lado, se eliminó la figura del Sindicato Profesional que podía negociar por sus trabajadores afiliados en diferentes empresas, mientras que en su reemplazo surgió el Sindicato Interempresa, cuyas facultades negociadoras en la práctica eran casi nulas por lo menos hasta la reforma laboral aprobada en el año 2016 (Aravena, 2020; Pérez-Ahumada, 2021).

El resultado de estos cambios legislativos fue a todas luces una mayor fragmentación de la negociación colectiva y, tal como corrobora la literatura, una reducción de su cobertura entre la fuerza de trabajo ocupada, que se ha mantenido permanentemente por debajo del 10% (Durán, 2022b; Osorio, 2023). Pero adicionalmente se incorporaron aspectos que dificultaron los mecanismos que utilizaba el movimiento sindical para coordinar sus formas de negociación. Lo más relevante fue la eliminación de la categoría de “empleados” y las Comisiones Mixtas de Sueldos, que eran la base de la figura de los tarifados que se habían implementado como salarios mínimos a nivel de profesiones e industrias.

Nada de esto tuvo cambios sustantivos con el retorno a la democracia pese a sucesivos intentos de reformas laborales (Córdova, 2005; Pérez-Ahumada, 2021) que, en cualquier caso, nunca fueron concebidas desde una perspectiva que buscara aumentar la centralización o coordinación de las negociaciones colectivas. Lo más parecido

fue el procedimiento para reajustar el Salario Mínimo Nacional, que consiste en una negociación anual en el Congreso sin mecanismos formales de incidencia por parte de los trabajadores, por mucho que los gobiernos hayan considerado a la Central Unitaria de Trabajadores como una interlocutora legítima en dichos procesos.

Sin embargo, cabe reconocer que desde el fin de la Dictadura han existido algunas experiencias sindicales que, más allá de lo que establece la ley, han conseguido desarrollar algún grado de centralización salarial, a pesar de la institucionalidad o incluso contra ella. A modo de ilustración, se mencionarán brevemente tres de estas experiencias.

La primera y más destacada es la de los funcionarios del Estado, quienes reunidos en la Mesa de Trabajadores del Sector Público que agrupa a las asociaciones más representativas, han logrado entablar mesas de negociación anuales no regladas con los gobiernos de turno para definir los reajustes salariales de los funcionarios y otros aspectos de sus condiciones laborales (Quiroga et al., 2016), incluso con la capacidad de realizar huelgas en caso de no llegar a acuerdos. Esta forma de negociar, que a su vez admite la posibilidad de negociaciones específicas en ciertas reparticiones y servicios del Estado (Osorio, 2015), implica un nivel de centralización, coordinación y cobertura que bien puede asimilarse a una negociación ramal, aunque no está exenta de dificultades y exclusiones.

Una segunda experiencia relevante es la de los trabajadores subcontratados de CODELCO. Como antecedente, desde comienzos de los 90 se fueron formando y consolidando Sindicatos Interempresas que agrupaban a trabajadores del montaje industrial vinculados a faenas mineras, quienes a través de distintos mecanismos jurídicos lograron coordinar la negociación de salarios y condiciones laborales relativamente similares con varias de las diferentes empresas (Rojas y Aravena, 1999; Véliz, 2019), para lo cual llegaron a realizar importantes huelgas (Agacino et al., 1998).

Estas organizaciones permanecieron en una especie de latencia mientras fueron madurando las formas de organizar empresarialmente las cadenas de explotación del cobre con la utilización intensiva de la subcontratación, tanto en servicios conexos como en la misma extracción del mineral, generando malestar por las desigualdades producidas entre trabajadores (Echeverría, 2010) y crecientes conflictos que se acumularon hasta estallar finalmente en el año 2006, con una agresiva huelga simultánea de sindicatos de subcontratados de CODELCO que se fue repitiendo en los años

siguientes y que derivó en la firma de un Acuerdo Marco (Núñez, 2009; Ponce, 2017), que implicó el establecimiento de una coordinación de condiciones salariales y laborales más parejas en las distintas empresas y faenas de este tipo de trabajadores, si bien no dejó de ser un resultado en permanente disputa (Núñez, 2012).

Por último, cabe mencionar el caso de los trabajadores portuarios, quienes aprovecharon la capacidad disruptiva de su particular forma de organizar su trabajo y de su posición estratégica en las cadenas productivas del país (Santibáñez y Gaudichaud, 2017) para presionar mediante huelgas coordinadas a través de la Unión Portuaria por la aprobación de ciertas leyes y avanzar en un tarifado de sus funciones, aun cuando no han logrado imponerlo en todas las regiones.

En síntesis, se puede afirmar que Chile posee actualmente una de las estructuras de negociación colectiva más descentralizadas del mundo, lo que ha redundado en una cobertura muy marginal de trabajadores con instrumentos colectivos, pero también se han desarrollado diversos esfuerzos por rebasar las prescripciones legales y generar formas de coordinación salarial a nivel de ramas y subsectores de la economía. En esto ha influido sin duda la necesidad de los mismos trabajadores, pero también el hecho de que entre los dirigentes sindicales más antiguos persiste una memoria sobre lo que fueron los mecanismos de coordinación y negociación nacionales contruidos antes del Golpe de Estado.

3. Aspectos metodológicos

La investigación se basa principalmente en la producción y el análisis de información cualitativa destinada a identificar y caracterizar los conocimientos, las opiniones y las proyecciones que tienen las y los dirigentes sindicales de distintos sectores de actividad acerca de un eventual proceso de instauración de la negociación ramal en Chile. Además, tiene un componente cuantitativo, orientado a dar cuenta de la fragmentación sindical existente en el país, como elemento de contexto que plantea una serie de desafíos para su concreción.

3.1. Objetivos

3.1.1. Objetivo general

Analizar los conocimientos, opiniones y proyecciones de las dirigencias sindicales del Comercio, Manufactura, Transporte, Minería y Servicios financieros acerca de un eventual proceso de instauración de la negociación ramal en Chile.

3.1.2. Objetivos específicos

- Determinar qué conocimientos tienen las dirigencias acerca de experiencias nacionales e internacionales vinculadas a la negociación ramal.
- Identificar los potenciales efectos que las dirigencias atribuyen a la implementa-

ción de la negociación ramal en Chile.

- Describir los desafíos que una eventual instauración de la negociación ramal en el país significaría para el sindicalismo.

- Perfilar las características que, en opinión de las y los dirigentes, debiera tener un modelo de negociación ramal en Chile.

3.2. Producción de información

La información utilizada para el desarrollo de esta investigación fue producida mediante la técnica de grupos focales, que consiste en la realización de entrevistas grupales en las que se reúne a un conjunto de personas con un perfil particular para que conversen acerca de un tópic de interés mutuo entre informantes e investigadores (Morgan y Spanish,1984). La conversación se desarrolla con la ayuda de una moderadora o moderador, siguiendo una pauta elaborada en función de los objetivos de investigación. A través de esta técnica es posible acceder a una multiplicidad de miradas dentro del contexto del grupo, ya que las y los informantes se encuentran en un espacio en el que pueden interactuar entre sí (Gibbs, 1997) y se crea un ambiente en el que quienes participan pueden compartir sus puntos de vista sin ser presionados para alcanzar un consenso (Krueger y Casey, 2009). Se realizaron cinco de estos grupos focales, uno por cada una de las ramas de actividad de interés.

La muestra, de carácter intencionado, se seleccionó buscando convocar a las organizaciones sindicales de base y de nivel superior más representativas dentro de cada rama, atendiendo tanto la cantidad de personas que afilian, como al interés de incluir a los diversos subsectores de actividad que componen dichas ramas. Esto dio lugar a la participación de 37 informantes, siete mujeres y 30 hombres, que representan a 12 confederaciones, 11 federaciones y 8 sindicatos. Su distribución consta en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la muestra

Rama de actividad	Organizaciones sindicales				Dirigentes		
	Confederaciones	Federaciones	Sindicatos	Total	Mujeres	Hombres	Total
Industria	4	1	0	5	0	7	7
Finanzas	2	2	3	7	6	3	9
Comercio	1	4	2	7	1	7	8
Minería	2	1	2	5	0	5	5
Transporte	3	3	1	7	0	8	8
Total¹	12	11	8	31	7	30	37

Nota 1: La diferencia entre el total de organizaciones y el de dirigentes se debe a que algunas Confederaciones fueron representadas por más de una persona.

Los grupos se desarrollaron en las dependencias de la Dirección del Trabajo entre abril y mayo de 2023 y tuvieron una duración media de 2 horas y 39 minutos. Las y los participantes suscribieron un documento de consentimiento informado a través del cual se informó del objetivo del estudio, garantizando una participación libre y voluntaria, solicitando autorización para grabar y estableciendo un compromiso de confidencialidad y anonimato, como parte de los estándares éticos de las investigaciones desarrolladas en el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas de manera íntegra.

3.3. Análisis de información

Las transcripciones de los grupos focales fueron sometidas a un análisis de contenido cualitativo, técnica que permite examinar en profundidad un texto para identificar temas y extraer interpretaciones significativas de los datos (Roller, 2019). Se utilizó un criterio temático para segmentar y categorizar el material, conduciendo la codificación a partir de una definición previa de las dimensiones contenidas en la pauta de entrevista.

Por otra parte, a partir de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, se realizó un análisis estadístico descriptivo orientado a caracterizar la distribución de los sindicatos de base afiliados a las federaciones y confederaciones de las ra-

mas de actividad que se abordaron en los grupos focales, para describir el estado de fragmentación sindical existente. Cabe apuntar que, en algunos casos, los datos de origen provenientes del Sistema de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo (SIRELA) no especificaban la rama de actividad económica del sindicato en cuestión, por lo que requirieron de imputaciones realizadas, en la mayoría de los casos, a partir de datos provistos por el Banco Central.

4. La negociación ramal y sus principales efectos según las y los dirigentes sindicales

En esta sección se aborda el concepto de negociación ramal elaborado por quienes participaron en los grupos focales y se identifican los efectos que le atribuyen. En estas definiciones confluyen tanto sus conocimientos previos acerca de la materia, como las nociones y expectativas que se van desarrollando y construyendo en la interacción sostenida en el marco de la entrevista grupal. Por este motivo, es importante destacar que, si bien prima un conocimiento genérico sobre este tipo de negociación, las perspectivas que se proyectan acerca de sus potenciales beneficios y eventuales perjuicios se van nutriendo en el ejercicio de escucha y reflexión colectiva que el grupo focal posibilita.

4.1. Concepto de negociación ramal

La negociación ramal se asocia a una modalidad que va más allá de la propia empresa e involucra a todo un sector económico. En contraposición con el actual sistema, en el que priman los instrumentos negociados a nivel de empresa se trataría de una negociación que implica darse una representación al interior de una rama para establecer acuerdos de mayor alcance.

“Cuando uno piensa en la negociación ramal, piensa normalmente, claro, en una negociación que va más allá de la

empresa, pero eso lleva consigo obviamente a la organización de las ramas productivas en conjunto". (Dirigente 7, Transporte)

Además de la reflexión acerca del ámbito de negociación, se pone de relieve una característica que en el discurso de las y los dirigentes es esencial: a través de la negociación ramal se fijan pisos mínimos para un sector. Se trataría, por tanto, de un mecanismo negocial que establece una suerte de base común para todas y todos los trabajadores de la rama, con independencia de su afiliación sindical. En tal sentido, se estima que tendría un componente de solidaridad de clase, por cuanto vendría a ampliar el acceso a la negociación colectiva, en la actualidad, circunscrito a la baja proporción de personas organizadas sindicalmente.

"Entonces, la negociación ramal, entiendo yo que afectaría indistintamente a todos los trabajadores de la rama de la industria independientemente si estén sindicalizados o no. Entonces, esto nos permitiría generar un piso mínimo". (Dirigente 2, Minería)

"Lo vemos como piso mínimo, que logra que gente que no esté sindicalizada, o que tenga muy poca cobertura sindical, logre los beneficios de pisos mínimos [...] entonces lo vemos que, como trabajadores portuarios, que es un mecanismo para poder ayudar a los trabajadores que están más precarizados en Chile". (Dirigente 3, Transporte)

Junto con el componente solidario, se pone de relieve la posibilidad de articulación de la negociación ramal con la negociación de empresa tal que, sobre los acuerdos mínimos alcanzados para el sector, en cada empresa los sindicatos puedan negociar mejores condiciones que las pactadas a nivel ramal:

"La verdad que yo no sé mucho, pero estuve leyendo algo y entiendo claramente que se fijan los pisos, y eso es sumamente importante porque entiendo que al negociar ramalmente se fija un piso, después cada sindicato puede igual negociar sobre ese piso, eso es lo que entiendo yo". (Dirigenta 1, Servicios financieros)

En términos simbólicos, las y los dirigentes que postulan la necesidad de avanzar ha-

cia una negociación ramal la identifican como una aspiración que el mundo sindical ha tenido desde hace años. De allí, el énfasis en aprovechar la oportunidad que abre su incorporación en el actual programa de gobierno y el llamado a impulsarla hasta donde sea posible.

"Y es un sueño que venimos buscando los dirigentes sindicales hace bastante rato. (...) Entonces, ¿por qué digo que es un sueño? Porque si este sueño lo plasmamos como una realidad de aquí en adelante, créanme, como dice aquí el compañero, ¡no va a haber muralla que nos detenga!". (Dirigente 7, Comercio)

"Yo creo que es una cuestión histórica y es la oportunidad que tenemos los trabajadores en este minuto de empujar una negociación ramal". (Dirigente 3, Manufactura)

Aun cuando existe acuerdo acerca de la necesidad de avanzar hacia la negociación ramal, se advierte que el nivel de conocimiento de las dirigencias sobre el tema es dispar. Por una parte, se identifica un segmento de dirigentes y dirigentes de diferentes ramas que, si bien muestra interés por la temática, reconoce no saber mucho al respecto. Por otra parte, se constata que la mayoría de las y los entrevistados se involucra en la discusión dejando entrever más dudas que certezas en cuanto a definiciones clave para su concreción. Excepcionalmente, algunas y algunos muestran un conocimiento más profundo sobre el tema basado en experiencias de intercambio con sindicatos de otros países, principalmente de América Latina, o, en el caso del sector financiero, en un estudio realizado para conocer los diversos modelos de negociación ramal existentes.

De las experiencias internacionales que, con mayor o menor detalle, conocen, se recogen y discuten algunos principios de funcionamiento tales como el tripartismo, la idea de "multinivel", el derecho a huelga y la posibilidad de descuelgue de empresas con dificultades económicas. Sin embargo, estuvo ausente de la discusión la mención a mecanismos específicos para aplicar elementos de esos modelos a la realidad chilena.

También se relaciona la idea de negociación ramal con ciertas prácticas y procesos sindicales específicos, como la negociación del reajuste del sector público por parte de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, el acuerdo marco de la Confederación de Trabajadores del Cobre y la negociación de los recolectores de basura.

Un asunto que llama la atención es que no existe acuerdo ni total claridad acerca de si en Chile hubo o no una tradición de negociación ramal. Las referencias al período previo a la dictadura son heterogéneas y aparecen en la forma de vagas referencias, de relatos de terceras personas, o bien, haciendo mención a la experiencia de las comisiones tripartitas como una realidad distinta.

“Bueno, en realidad [la negociación ramal] se asocia, o por lo que uno sabe de antes, digamos, del sindicalismo antiguo, en base a toda una rama de productividad, de tipo de trabajo, digamos, una negociación que va más allá de la empresa, sino que agrupa varias empresas desde un mismo sector. A eso más o menos enfoca el tema ramal”. (Dirigente 4, Manufactura)

“yo se lo pregunté a mi madre. Mi madre de la zona textil, y ellos tenían el tema de la tarifa, ya, entonces ellos sí negociaban. Antiguamente los textiles, era potente en Chile, era una sola confederación, y por lo que me contó, ahí parece que negociaba la CUT, esa es la central, era la mayor la que negociaba, ahí parece que iban la confederación y la CUT lo representaba, por lo que me contaba, pero antiguamente en ese tiempo no había ni ingresos mínimos, no había nada, solamente decía que, si yo pego un botón, ese botón valía dos escudos, en ese momento se hablaba de escudo y eso supone que hasta las pymes todos tenían que tener esa misma tarifa”. (Dirigente 2, Manufactura)

“Y no sé cómo era antes, cuando Chile antes tenía esto de negociación ramal y se perdió, parece que en el año 73 si no me equivoco, se perdió esto”. (Dirigente 1, Minería)

“Entiendo que en Chile tuvimos antes de la dictadura militar alguna experiencia acá en Chile”. (Dirigente 2, Minería)

“en Chile sí existió [la negociación ramal] y se derogó con el Plan laboral durante la dictadura. Era tripartita, el Estado era un mediador y, actualmente, sería ideal que fuera de la misma forma”. (Dirigenta 2, Servicios financieros)

“En Chile no ha existido nunca negociación ramal, solamente

comisiones que quedaron... que quedaron finalizadas en el año ya 1968". (Dirigenta 5, Servicios financieros)

4.2. Potenciales beneficios

En los cinco sectores de actividad económica convocados a los grupos focales se visualiza la negociación ramal como algo positivo, asumiendo la idea de establecer un piso mínimo para los contratos de cada rama. Se argumenta que esto permitirá cerrar o reducir las brechas salariales y de condiciones de trabajo existentes, beneficiando especialmente a personas no sindicalizadas, a sindicatos con reducido poder de negociación y, en algunos grupos focales, también a personas subcontratadas.

Sin embargo, la reflexión acerca de los beneficios que se espera tenga la negociación ramal trasciende la noción de pisos mínimos. Alude también a lo que puede llegar a representar para el sindicalismo y su potencial transformador, considerándola una oportunidad para fortalecerlo, dotarlo de mayor eficacia y superar las restricciones normativas impuestas a la negociación a nivel de empresa. A continuación, se revisan estos tres ejes temáticos.

i) Fortalecer el sindicalismo

Conscientes de la persistencia de bajas tasas de sindicalización en el país y de la extendida fragmentación sindical, las dirigencias visualizan en la negociación ramal una oportunidad para construir una realidad distinta. En concreto, se espera que la elaboración de pliegos con reivindicaciones sectoriales gatille un renovado interés por integrar las organizaciones sindicales de base y por afiliarse a las organizaciones de nivel superior que asuman la representación de cada rama.

"Acuérdate que vamos a lograr parar primero el pliego y después las organizaciones se te van a sumar. Ahí se va a fortalecer el sindicalismo (...) Primero se da y después se te van a sumar todos, acuérdate, se sumen con ustedes, se sumen con nosotros, da lo mismo porque al final vamos a tener una sola, al final, una sola grilla, como se dice". (Dirigenta 7, Servicios financieros)

Además, se considera que la negociación ramal constituirá un impulso para la necesaria unidad sindical, en la medida que se construyan acuerdos con foco en los problemas comunes de cada sector y se empiecen a desarrollar desde ya prácticas solidarias entre las organizaciones sindicales. Esta idea fue planteada con particular énfasis en el grupo focal del sector Comercio donde, más que a la unidad a nivel de estructuras, se aspira a una unidad de propósitos y de acción:

“Somos nosotros los que hemos perdido el tiempo por nuestra incapacidad de sentarnos en una misma mesa. A ver, yo no digo que no vamos a tener diferencias. Las diferencias son propias del ser humano. El tema es tener una visión de propósito común. (...) Lo único que nos queda es empezar a unirnos y no tener que esperar la ramal. La ramal, insisto, debería ser el sello de la unidad como bien decía [dirigente 6]. Nosotros ya hoy día debiéramos decir ya, listo, la próxima semana vamos a salir a hacer una acción concreta todas las organizaciones de Walmart, independiente de si se aman, se odian, da lo mismo, porque tenemos una responsabilidad no con la diferencia que puedo tener contigo, sino tenemos un mismo propósito común: que soy dirigente sindical porque represento a mi gente”. (Dirigente 5, Comercio)

ii) Dotar de mayor eficacia a la acción sindical

Como una derivada del fortalecimiento al que se aspira, surge también la reflexión en torno a lo que un sindicalismo con poder real podría llegar a conseguir. En esta línea, se pone de manifiesto la expectativa de mejorar la posición negociadora de las y los trabajadores para avanzar hacia una justa redistribución de la riqueza y para devolverle la dignidad al empleo. Se espera que la oportunidad de negociar a nivel de rama, con dirigencias técnicamente preparadas y con mecanismos de presión efectivos, tenga un eficaz impacto redistributivo para la clase trabajadora.

“La negociación ramal debe ser y debe verla como algo beneficioso para la clase trabajadora (...) hoy día, que lo que está prohibido es que se negocie ramalmente, no se puede negociar ramalmente porque si se hubiera negociado ramalmente (...)

sería distinto, tendríamos mayores posibilidades para poder equiparar la cancha porque esto es un equilibrio de poderes. El empresario tiene (o las empresas tienen) un poder gigantesco". (Dirigente 3, Transporte)

"Yo creo que lo importante que uno tiene que visualizar con la negociación ramal es que cambia un poco la cuota de poder. Si ese es el cuento, o sea, porque claro, cuando va a negociar un sindicato, ¿qué posibilidades tiene de igualar la situación técnica que dice el compañero? Y a veces no se dan cuenta que necesitan estar en una organización superior que les puede facilitar eso. ¿Ya? Y eso, ¿por qué se produce que la organización superior lo pueda hacer? Porque hay un montón de trabajadores que están organizados en esa organización para poder generar eso. Entonces, la negociación ramal lo que nos va a producir es eso, nos va a ayudar a repartir la torta del país". (Dirigente 3, Industria manufacturera)

"Dirigenta 8: Sueldos y beneficios acordes a las ganancias del sector. Eso es lo más [importante], creo yo.

Dirigente 9: Que sea equilibrado.

Dirigenta 8: Claro, porque yo no puedo aspirar a ganar lo mismo que [se] gana en una empresa que genera poquitas utilidades. (...) Si nosotros los trabajadores de este sector no somos capaces de mejorar nuestra calidad de vida, que es donde más ganan los empresarios, lo mismo que los del cobre, ¿qué queda para el resto?". (Dirigentes 8 y 9, Servicios financieros)

"La negociación ramal nos va a ayudar, y de verdad que nos va a ayudar, a ponerle trabajo decente y digno a los sueldos. (...) Nosotros lo que tenemos que avanzar en la negociación ramal es poderle colocar dignidad al empleo". (Dirigente 2, Comercio)

iii) Superar las restricciones que impone la negociación a nivel de empresa

Se concibe la negociación ramal como una oportunidad para superar las limitaciones de la que se da a nivel de empresa en, al menos, tres aspectos: el de su baja cobertura, el de la restringida capacidad de los sindicatos para obtener los resultados que se reivindican y no, simplemente, los beneficios que la parte empleadora obligue a aceptar, y el de un derecho a huelga de acotada eficacia como mecanismo de contrapoder.

“lo que pasa es que los que estamos acá somos un grupo privilegiado, los que negociamos colectivamente. Pero hay un porcentaje altísimo de trabajadores que no negocian colectivamente, que no tienen ninguna posibilidad de tener un aumento real, año a año, en sus remuneraciones. Nosotros somos del otro grupo, de los que negociamos colectivamente. Entonces una negociación ramal iría en ayuda de esas personas que no tienen la posibilidad de negociar, porque son muchos trabajadores en Chile. Entonces yo creo que por ese lado sería una ventaja el tema de la negociación ramal, porque iría apuntando a esa gente que es la que más necesita, en realidad”. (Dirigente 4, Manufactura)

“Independiente de los sectores, sector financiero, sector minero, sector de servicio, de salud, todos tenemos grandes problemas con respecto a cómo negociamos”. (Dirigenta 6, Servicios financieros)

“En realidad, [la negociación ramal] es la única forma en que los trabajadores y las organizaciones de los trabajadores ejercen sus plenos derechos. (...) Y esos trabajadores tienen derecho todos a la huelga en el momento que se ejerce la negociación colectiva sectorial, es decir, sacan la huelga del interior de la empresa y la colocan en el sector. ¿Para qué fines? Para los fines que los trabajadores del sector estimen convenientes”. (Dirigente 7, Servicios financieros)

4.3. Potenciales amenazas y perjuicios

Junto con visualizar relevantes beneficios, la mayoría de las y los dirigentes sindicales identifican amenazas a la posibilidad de contar con una ley que regule la negociación ramal apropiadamente. Además, hay quienes manifiestan aprensiones respecto de ciertos efectos potencialmente negativos o, cuando menos, ambivalentes, vinculados a su implementación.

Las amenazas percibidas se vinculan a una posible oposición de los actores laborales, tanto del empresariado, como del propio mundo sindical. Si la oposición del empresariado es concebida como expresión de la defensa del actual modelo, las reticencias atribuidas a las dirigencias sindicales dicen relación con la existencia de sectores que, según se plantea, preferirían mantener las cosas tal como están. Las personas entrevistadas vinculan la potencial resistencia de ciertos sectores del sindicalismo a dos factores: la falta de disposición para avanzar hacia mayores niveles de coordinación y el temor a un escenario en el que la negociación ramal pueda significarles ceder parte de lo conseguido a nivel de empresa. Como podría esperarse, esta última aprensión se expresa más claramente entre quienes están satisfechos con los beneficios pactados como resultado de sus negociaciones a nivel de empresa. Por ello la insistencia en concebir la negociación ramal como un piso mínimo que no debería afectar los otros niveles de negociación y el rechazo a la idea de “nivelar hacia abajo”.

“La dificultad que yo veo va a estar en los propios trabajadores, las propias organizaciones sindicales, van a ser las que se van a oponer en cierto modo a este tipo de negociación, que apunta a lo que decía [otro dirigente]: a una transformación del sujeto, el sujeto del sindicato. Y ese sindicato, en cierto modo, no tendría justificación en una negociación ramal (...) por eso yo decía que mi temor es que la oposición venga del lado de los sindicatos existentes o de federaciones existentes [que] le pongan trabas a este proyecto en función de pensarse como son hoy día y de mantener lo que son hoy día y cómo voy allí”. (Dirigente 5, Industria manufacturera)

“[Algunos dirigentes] se llenan de mitos, que: ‘no, mira, nuestro contrato colectivo tiene 80 páginas y nos ha costado tanto,

¿cómo vamos a entrar a un tema como ramal? Porque nos puede como pegar en contra' (...) quieren mantener, como decía antes, el estatus quo, hay una zona de confort ahí que no quiere, porque esto es desafiante, es salir del espacio que uno conoce". (Dirigenta 4, Servicios financieros).

"Nosotros, por ejemplo, tenemos 100% salud, o sea, yo en un accidente vehicular (...) pago huevo. Y eso es lo que le duele a la empresa porque es un saco roto, la salud es un saco roto, una enfermedad te puede costar 400 millones de pesos y el viejo paga huevo, no paga ni uno. (...) Entonces si yo tiro todo mi contrato colectivo, lo tiro a la mesa y le digo, ¿sabís qué? Ahora me va a representar la Confederación de Trabajadores del Cobre. Y dentro: '¿sabís qué? Tuvimos que ceder tu salud, entregarla para darle beneficio a todos', ¡capaz que me quemem a lo bonzo!". (Dirigente 5, Minería)

Además, se visualiza como una amenaza que un eventual proyecto legislativo presentado por el Ejecutivo se desvirtúe en el transcurso de su tramitación dando lugar a una ley que, pese a las altas expectativas que se tienen, termine perjudicando a la clase trabajadora. Según se plantea, la manera de abordar este riesgo es participar en la discusión e implicarse activamente en su defensa.

"Me parece una muy buena idea presentar un proyecto ley de negociación ramal. Lo que me preocupa es cómo esa ley va a terminar porque, de verdad, hace rato que me preocupa cómo terminan las leyes acá en Chile. No mejoramos y creemos que vamos a mejorar porque la ley anterior (la reforma¹ anterior que pretendía mejorar la sindicalización con esto de la extensión de beneficios y eso) terminó pésimo. Cambiamos los ejes de la negociación hoy día y el eje (por lo menos en el caso nuestro, no sé cómo se manejan otras negociaciones), el eje principal de la negociación termina siendo cómo se extienden beneficios. Y, la verdad, no nos beneficia a nosotros, no es una herramienta que nos sirve para negociar. Al comienzo también muchos nos quejamos

¹ Se refiere a la reforma que dio lugar a la Ley 20.940.

de cómo salió el proyecto a las 40 horas. Y creo que terminó siendo un buen proyecto bajo las condiciones que había. Y ahí creo que la gran pega la hizo la Ministra del Trabajo y su equipo, porque los sindicatos, los trabajadores, no estuvimos presentes en el último año prácticamente de discusión. Entonces, si volvemos a repetir esa experiencia con este proyecto de negociación ramal, va a salir también algo que no nos guste, pero también va a ser responsabilidad de nosotros". (Dirigente 6, Comercio)

"La amenaza es la que dijo [otro dirigente]: que nos pueden sacar un proyecto que puede ser absolutamente negativo y eso hay que contrarrestarlo. La única forma de hacerlo es haciendo la discusión". (Dirigente 3, Industria manufacturera)

Por otra parte, en un contexto en el que no existe claridad acerca de cuál es el modelo de negociación ramal que podría aplicarse en Chile, existen aprensiones ligadas a su funcionamiento y eventuales consecuencias, con ciertos matices sectoriales. Entre las dirigencias del Comercio se identifican varios aspectos que generan incertidumbre y podrían representar una amenaza: que asuman el liderazgo organizaciones poco representativas de los trabajadores o manipuladas por el empresariado y abiertamente pro-empresa, que la contraparte no respete los acuerdos alcanzados, que algunos sindicatos de base, con pocas herramientas para negociar instrumentos por sobre el piso mínimo que se alcance en la negociación ramal, terminen por desaparecer y, que algunas pequeñas y medianas empresas poco competitivas opten por los despidos para ajustarse a los estándares que fije la ramal. En el grupo focal de la Minería, en cambio, se plantearon dos aprensiones: que la extensión de beneficios constituya un desincentivo a la sindicalización y que, dependiendo del carácter regional o nacional que adopte la negociación pueda, en alguna medida, resultar perjudicial para el sector.

Dirigentes de la Industria y del Transporte reflexionan acerca de la dificultad que representan algunas prácticas sindicales que dan cuenta de un problema cultural para avanzar hacia un sindicalismo sociopolítico: afiliación sindical motivada por los beneficios económicos que puedan obtenerse, reticencia a compartir instrumentos colectivos entre sindicatos, dificultad para abordar las diferencias y enfrentar las discusiones necesarias, sin que ello signifique fragmentar aún más las organizaciones existentes.

En el grupo de Servicios financieros, a partir de un diagnóstico común acerca de la asimetría de poder entre el empresariado y el mundo sindical, representantes de dos confederaciones plantearon posturas divergentes acerca de lo apropiado que puede ser avanzar en el corto plazo en la negociación ramal. El punto es interesante porque, aun coincidiendo en lo deseable que es implementarla, en un caso se plantea como requisito para el éxito fortalecer primero el sindicalismo y, en el otro, se postula que la construcción de un proyecto sectorial y la misma experiencia de empezar a negociar ramalmente tendrá como resultado el esperado fortalecimiento sindical:

“Hoy día en la realidad estamos viendo que la correlación de poder no es igualitaria. Los trabajadores y las trabajadoras están súper en desventaja con el empresariado y lo vemos en las leyes que se están implementando, lo vemos en los sueldos, lo vemos en muchas cosas. Entonces, yo creo que lo principal es empezar a fortalecer a la organización, empoderar trabajadores y eso se hace a base de la capacitación, de la organización, de la unidad de los dirigentes sindicales y de las organizaciones. O sea, llegar a una negociación ramal como estamos hoy en día sería un fracaso. O sea, ellos serían los que pondrían la música y los que enseñarían el baile y eso tendríamos que aceptarlo. Entonces, creo que es un proceso que se tiene que ir fortaleciendo”. (Dirigenta 5, Servicios financieros)

“Mira, es cierto lo que dice [la dirigente 5] que estamos débiles de todo, pero si nosotros vamos a esperar fortalecernos primero como sindicatos base para poder parar un pliego sectorial, van a nacer pollos nuevos (...) porque eso no lo vamos a lograr. Acuérdate que vamos a lograr parar primero el pliego y, después, las organizaciones se te van a sumar. Ahí se va a fortalecer el sindicalismo”. (Dirigenta 8, Servicios financieros)

Sólo dos dirigentes indican que no creen que existan perjuicios para el mundo sindical asociados a la negociación ramal. Uno de ellos plantea que esto es así porque se trata de una antigua aspiración y el otro, sostiene que no deberían existir perjuicios para el sindicalismo, pero sí para el empresariado:

“Yo no creo que haya problema, no creo que haya obstáculo para que esto pueda salir adelante porque esto lo venimos soñando hace rato, ¿cierto? de una negociación ramal. Pero más que una negociación ramal, la unificación de los sindicatos por convicciones reales en virtud y en pro de las y los trabajadores del sector y mucho más allá también”. (Dirigente 7, Comercio)

“El perjuicio que le va a generar al empresariado va a ser ese, que ya no van a tener la oportunidad de seguir ejerciendo este dumping laboral que hoy en día lo hacen a destajo. Entonces, yo creo que, desde la perspectiva de los trabajadores, y sobre todo los trabajadores organizados, esto no tiene, no conlleva un menoscabo para el proceso. Podría producirse un menoscabo yo creo que, al otro lado de la mesa, a los que están explotando, a los que tienen todavía sus ganancias descomunales altísimas y que, si tal vez les achicamos una parte de esa torta, ellos lo van a sentir como un perjuicio”. (Dirigente 2, Minería)

5. Desafíos para la implementación de la negociación colectiva ramal

5.1. Fragmentación sindical

A nivel transversal, uno de los principales problemas identificado por los dirigentes sindicales en todos los grupos focales es la dificultad que implicaría la fragmentación y dispersión sindical en la implementación de una eventual negociación ramal.

El tema de la fragmentación sindical es de larga data en el sindicalismo chileno. Sus orígenes se remontan a la institucionalización de este tipo de organizaciones a partir de la promulgación del Código del Trabajo de 1931 que, al establecer su constitución y mecanismos de negociación colectiva exclusivamente a nivel de empresas, derivó en una rápida proliferación de cientos de sindicatos. Esta tendencia continuó hasta el golpe de Estado de 1973, y se agudizó con la imposición de un nuevo sistema de relaciones laborales por parte de la Dictadura a comienzos de la década de 1980, cuando se incorporó la posibilidad de constituir múltiples sindicatos paralelos a nivel de empresa, resultando en un sostenido aumento que actualmente se encumbra por sobre las 12.000 organizaciones vigentes (Dirección del Trabajo, 2022).

Al respecto, las y los dirigentes que participaron del estudio plantean una mirada crítica que se expresa en i) un diagnóstico común; ii) en el consenso sobre la urgencia de resolver el problema; iii) en el reconocimiento de requisitos necesarios para avanzar hacia una mayor unidad; y iv) en reflexiones acerca de las posibilidades de coordinación de la fragmentación ante una negociación ramal. A continuación, se revisará brevemente cada una de estas dimensiones.

i) El problema de la fragmentación

Para las y los dirigentes que participaron de los grupos focales, la fragmentación es asumida sin mayores controversias sobre su existencia ni sobre su impacto negativo².

² Un estudio en profundidad que presenta las dimensiones alarmantes que adquiere el problema de la dispersión y fragmentación sindical en Chile puede revisarse en Osorio y Gómez (2024).

En cuanto a sus causas, si bien se reconoce que son diversas, se reiteran principalmente dos aspectos entrelazados: por un lado, que la posibilidad de constituir una multiplicidad de sindicatos responde a un diseño intencionado por parte de la Dictadura al momento de promulgar el Código del Trabajo, y por otro lado, que esta posibilidad legal ha encontrado terreno fértil en las diferencias cotidianas e inevitables que siempre van a existir entre los trabajadores, ya que ante cualquier contraposición de ideas o criterios de trabajo, en lugar de esforzarse por construir acuerdos, los dirigentes optan por crear su propio sindicato con quienes tienen un pensamiento similar. Ambas miradas se desprenden de los siguientes fragmentos.

“creo que tenemos un problema estructural en el mundo sindical, primero, que es la atomización del mundo sindical y que tiene, hay una decisión política al respecto, después del plan laboral de José Piñera, de mantenernos atomizados y que se puede ver, que se puede ver acá mismo”. (Dirigente 1, Minería)

“la disgregación o la atomización que vivimos en Chile con las leyes de los sindicatos es que es muy fácil construir un sindicato. Si nosotros no nos ponemos de acuerdo, va a ser dividido el sindicato y se forma otra banderita, otro sindicato”. (Dirigente 2, Comercio)

“es el tema de fondo que tenemos que hacer con la discusión. Y eso es lo que tenemos que aprender a hacer. Y eso es lo que ha hecho, digamos, que se produzca nuestra fragmentación porque nos vamos siempre por lo más fácil. O sea, si tenemos diferencia, entonces mejor a por otros sindicatos, porque acá están todos mis amigos y hago otra organización”. (Dirigente 3, Industria manufacturera)

“uno de los grandes problemas que tenemos como trabajadores y trabajadoras en Chile es justamente la fragmentación sindical que existe, el cómo los intereses personales muchas veces nos han dividido, porque diferencias van a existir y no van a terminar ni con negociación ramal ni con nada, pero hemos sido incapaces, justamente, de manejar y de controlar esas aspiraciones personales por sobre las colectivas”. (Dirigente 5, Comercio)

Estas visiones sugieren la inexistencia de incentivos para que los sindicalistas resuelvan sus disputas al interior de un mismo espacio. Así, parece haber una percepción consensuada de que la fragmentación perjudica y dificulta cualquier alternativa para avanzar hacia una negociación colectiva ramal, en el sentido de que supone resolver la cuestión de quién(es) tendría(n) que asumir el liderazgo y protagonismo de la negociación en cada sector, en un contexto de alta volatilidad que favorece a los empleadores. El resultado en palabras de un dirigente se sintetiza así:

“¿quién negocia? Es un tremendo problema porque hoy día la atomización sindical está al máximo y el Estado mediante o los gobiernos de turno, echemos la culpa a quien queramos echar la culpa el Plan Laboral quiso y logró eso. Hoy día un dirigente o un socio se enoja y forma un sindicato y vamos atomizando, atomizando y las luchas de poderes internas y eso al empresario feliz, pues”. (Dirigente 3, Transporte).

ii) La urgencia de avanzar hacia la unidad sindical

Asociado al reconocimiento del problema de la dispersión sindical, se identificó un fuerte consenso en torno a la urgencia de que el movimiento sindical avance hacia una mayor unidad.

De las opiniones que fueron vertidas para justificar esta posición, algunas apuntaban al respeto de principios democráticos entre los trabajadores, como lo expresó un dirigente del sector manufacturero al asegurar que “[...] en el movimiento, en el sindicato caben todos, porque no hay distinción de la explotación, y por lo tanto, lo que tenemos que aprender es hacer la discusión del punto de vista ideológico, sin descalificaciones de ninguna naturaleza, porque alguien piense o sienta”. (Dirigente 3, Industria manufacturera). Esta mirada está en la base de muchas de las proyecciones de construcción de unidad que se verán en el siguiente apartado.

Sin embargo, la mayor parte de los planteamientos sobre la unidad sindical tuvieron un carácter más pragmático basado en la propia experiencia de los dirigentes, apuntando a los evidentes beneficios que podría traer a la actividad y fines del sindicalismo. Uno de los mejores ejemplos de esta visión es la que propone un dirigente del sector comercio:

“Si yo quiero ganar más lucas para mi gente, ¿qué hago? Me tengo que unir con Santa Isabel, con Santa Isabel, con Walmart, con Walmart y con Ripley porque así funciona, porque así nos han enseñado los empresarios. El problema es que nosotros no lo hemos entendido, entonces, finalmente terminamos peleando con el sindicato de al lado y ese ha sido nuestro eterno propósito: que yo te quito más socios a ti, no, es que yo tengo más socios y terminamos esa pelea y al final del día nos diluimos y nos desgastamos en eso, cuando debíamos decir: ya, a ver, ¿cuántos pensamos parecido? Y subámonos a ese barco y empezamos a remar. Listo. ¿Te cansaste? Listo, que reme el otro. Ese debiera ser nuestro gran propósito porque a partir de ahí es simple, es lo que han hecho los empresarios, es lo que han hecho ellos toda su vida. El problema es que ellos están en tribuna y nos miran como nosotros nos peleamos entre nosotros y se cagan de la risa de nosotros”. (Dirigente 5, Comercio)

Pese a que la unidad de los sindicatos constituye una práctica poco habitual, la aceptación de que probablemente mejora su posición de fuerza lleva a adoptarla como un camino necesario y urgente para avanzar hacia la negociación ramal. Como indican las siguientes citas, parece haber mucha claridad de que el actual estado de fragmentación debe subvertirse para abrir lugar a negociaciones colectivas en un nivel superior. De lo contrario, se asume un potencial fracaso en el intento.

“Los trabajadores se organizan en sindicatos, los sindicatos se agrupan en federaciones, las federaciones se agrupan en confederaciones, las confederaciones se agrupan en centrales. Entonces, el ejercicio debiera ser el mismo. Entonces, lo ideal sería que le apuntáramos a la central única y que tuviéramos una central única que a través de sus ramales...negociara por cada sector”. (Dirigente 2, Minería)

“para que una negociación ramal, una negociación ramal, tenga éxito de partida tiene que ser a nivel nacional, uno. Dos, los sindicatos de la rama de producción específico, deben estar bien afiatados, bien representados en un solo organismo. O sea, para que nosotros tengamos éxito en una negociación

ramal, lo que tenemos que ver en contra es lo que es seguir subdividiendo en pequeños sindicatos del país". (Dirigente 7, Industria manufacturera)

"el tema de la ramal, para mí va a ser, o sea, si yo lo pienso así, va a ser beneficio para los trabajadores chilenos, siempre y cuando estemos organizados". (Dirigente 4, Minería)

"Entonces yo creo que lo principal es empezar a fortalecer a la organización, empoderar trabajadores y eso se hace a base de la capacitación, de la organización, de la unidad de los dirigentes sindicales y de las organizaciones. O sea, llegar a una negociación ramal como estamos hoy en día sería un fracaso. O sea, ellos serían los que pondrían la música y los que enseñarían el baile y eso tendríamos que aceptarlo". (Dirigenta 5, Servicios financieros)

Además de esta visión en común, se aprecia un acuerdo tácito entre los dirigentes respecto a que uno de los principales obstáculos para avanzar hacia la unidad sindical brota de la falta de generosidad y los personalismos, que son entendidos como características muy arraigadas entre las y los líderes sindicales, llevándoles a priorizar la defensa de sus propias organizaciones y la posición que ocupan en ellas en lugar de proyectar construcciones colectivas.

"Entonces también es un tema nuestro, ya, como sindicatos o organizaciones, como también empezamos a ser generosos, empezamos a hablar de unidad verdad, de cohesión verdadera. O sea, no lo que tenemos hoy día que somos amigos un rato, pero decimos, oye, ¿negociamos juntos? Y cuando estamos en la negociación, uno se arregla por un lado y termina primero del otro". (Dirigente 3, Comercio)

"Y lamentablemente, lo asumo yo, son mis palabras, como dirigente sindical, de repente somos un poco mezquinos a dejar nuestros cargos, para ver si hay una mejor negociación en pleno para todos los trabajadores." (Dirigente 6, Industria manufacturera)

“es que vienen dirigentes muy antiguos, entonces que quieren mantener, como decía antes el estatus quo, hay una zona de confort ahí que no quiere, porque esto es desafiante, es salir del espacio que uno conoce”. (Dirigenta 4, Servicios financieros)

“¿Quién va a tener la generosidad de decir como dirigente yo disuelvo mi sindicato, yo disuelvo mi organización en pos de un bien común? Nadie po. Yo siento que ese problema cultural que tenemos en Chile, que eso viene de la mano del Plan Laboral, va a ser el mayor obstáculo que vamos a tener para la implementación de la negociación ramal”. (Dirigente 7, Transporte)

En suma, se reconoce la dificultad que tienen los dirigentes para desplegar su quehacer más allá del espacio inmediato en el que fueron electos, así como para elaborar iniciativas y objetivos mancomunados con otros liderazgos en una perspectiva que beneficie mutuamente a todos los trabajadores. Esta evaluación, por cierto, también es planteada en términos autocríticos como un problema colectivo de las propias organizaciones sindicales de las que forman parte.

iii) Diálogo y acuerdos: por la razón o la fuerza de la ley

Junto con las opiniones, el tema de la fragmentación también dio lugar a la identificación de situaciones y escenarios que necesariamente deben abordarse para superar la división en miras a una eventual negociación ramal.

En primer lugar, cabe destacar que no fue expresado ningún tipo de reparo en torno a la voluntad, al menos discursiva, de que las organizaciones de trabajadores representadas por sus dirigentes deban sentarse a conversar y dialogar. Al principio democrático al que subyace esta posición transversal, le sigue la certeza también generalizada de que esto daría lugar a la elaboración de acuerdos sobre los problemas y desafíos comunes, además de la construcción de pisos mínimos hacia los cuales avanzar en base a sus respectivos diagnósticos.

“A nosotros nos falta eso, nos falta una entidad que nos aglutine a todos como sector para asentar esas bases en el sentido que plantearon acá todos los compañeros, en el sentido de que establecer, por lo menos, está de moda, no me gusta mucho,

pero los mínimos comunes, ¿no es cierto?, pero sí condiciones mínimas aceptables dentro del trabajo". (Dirigente 6, Comercio)

"creo que debemos hacer un debate de partida, yo creo que al mundo sindical le hace falta mucho debate. Mucho. Le tiene terror al... al debate, a la discusión. Entonces yo creo que ahí hay una cuestión fundamental que es tarea de los sindicatos". (Dirigente 2, Minería)

"siempre va a ser bueno que nosotros estemos aglutinados y que nos conozcamos, y que conozcamos las posturas que tenemos y aunque tengamos posturas diferentes sigamos trabajando porque lo importante para los trabajadores es que nosotros sigamos trabajando y ojalá juntos y ahí por eso yo digo, nosotros tenemos que construir un paraguas que nos proteja para poder hacer la pega". (Dirigente 7, Servicios financieros)

Por otro lado, son abundantes los argumentos que señalan que, si una mayor unidad no se ha llevado a cabo hasta ahora, un proyecto de negociación ramal podría contribuir a impulsarla al generar un incentivo inmediato y palpable entre las y los trabajadores. En otras palabras, se asume que la necesidad de superar las diferencias puede brotar desde ésta misma política pública. Respecto a los sindicatos de base más pequeños y/o aislados, por ejemplo, se tiende a pensar que "finalmente cuando empiecen a ver que esta cuestión empieza a tomar una fuerza y van a ver que va a haber una negociación se van a sumar porque a nadie le conviene quedarse fuera porque para que vengan a dar sus ideas también, si de eso se trata". (Dirigente 8, Sector Servicios Financieros).

Esta presunción optimista sobre el efecto que podría tener la ley proviene sobre todo de ramas de actividad reconocidas por tener focos de paralelismo sindical y fragmentación más graves que el resto del sindicalismo, como el comercio y el transporte:

"Los trabajadores están divididos en millones de organizaciones y no se ponen de acuerdo porque uno piensa una cosa y otro piensa otra. Ahora, una negociación ramal nos va a poner en la obligación de sentarnos a conversar, en la obligación de juntarnos y reunirnos para buscar un fin en común. Y eso va a ser la base para mejorar las condiciones del futuro para, en el

caso del sector que nosotros representamos que es el sector comercio". (Dirigente 2, Comercio)

"Siempre van a salir estas cosas, no es que estos hueones son muy amarillos, estos son muy ultrones, estos otros quieren la revolución mañana, no, es que pasa po, y yo creo que en nuestros sindicatos nos pasa que son espacios heterogéneos, nosotros yo tengo socios que son de ultraderecha y tengo socios que son de ultraizquierda, y lamentablemente yo también tengo una postura política, pero soy representante de la heterogeneidad de mi base. Entonces, podemos levantar cosas más puntuadas, sí, pero que avancen también con la gente. Pero yo creo que, a ese nivel, si hablai de la negociación ramal, va a ser como un sindicato de sindicatos, también. Tenís que representar la heterogeneidad de los sindicatos que están dentro, porque es complejo". (Dirigente 5, Transporte)

"[...] para lograr cosas grandes tenemos que pensar en grande. No podemos nosotros mismos ponernos la mano, nublar nuestro camino porque de lo contrario no vamos a avanzar y vamos a terminar chocando entre nosotros mismos. Tienes que unir esas fuerzas y partir trabajando unidos. ¿Diferencias?, no nos asustemos con las diferencias". (Dirigente 5, Comercio)

Habiendo una disposición casi unánime para avanzar en esta dirección, se pudo constatar que en el sector de transportes hubo un mayor desarrollo de la discusión, en la que los dirigentes pusieron al centro el requerimiento de reglas claras por parte del Estado para que las conversaciones entre sindicatos lleguen a buen término, como se desprende de las siguientes citas:

"Otro punto, tiene que ver que un reglamento que obligue como a conversar y ponerse a acuerdo de los sindicatos, independiente que nos guste o no nos guste. Al menos en el ámbito de la ramal propia, de la rama productiva o de la rama que uno represente, un mecanismo que te obliga a sentarte en la mesa y luego de eso ver la representatividad y cómo nos vamos a poner de acuerdo. Va a tener que ser por ley porque de base como un acuerdo no

va a ocurrir". (Dirigente 7, Transporte)

"Entonces, el Estado, el Gobierno, y aunque el compañero lo dice, pongámonos de acuerdo, siempre va a haber un obstáculo, el Gobierno o el Estado tiene que venir a hacer un reglamento de cómo hacer esa negociación, porque si queda libre albedrío, va a ser un despelote, un desorden y va a ser muy difícil avanzar y es lo que los empresarios siempre han querido. Si por eso se genera la atomización sindical po, si los trabajadores ganaran con la atomización sindical la atomización sindical estaría prohibida". (Dirigente 3, Transporte)

"nos responsabiliza a nosotros de que no fuimos capaces de ponerlos de acuerdo. Entonces yo ahí digo, no es solamente una situación si nosotros nos ponemos de acuerdo o no, sino que también tiene que haber una voluntad real, política del gobierno de parar esta fragmentación, porque yo creo férreamente en la autonomía del movimiento sindical y en su independencia, férreamente en la libertad sindical, no en el libertinaje, pero tenemos que buscar mecanismos de cómo frenar esta atomización, porque todos la utilizan, la utilizan los partidos políticos, la utilizan los empresarios y la utilizan los gobiernos de turno, todos. Si un partido político que pierde el control de una organización, ¿qué es lo que termina haciendo? Creando otra. Y utiliza dirigentes para eso". (Dirigente 8, Transporte)

Ya sea porque en el sector existan numerosos intentos frustrados de generar acuerdos, o bien porque el nivel de fragmentación es demasiado amplio y no permite vislumbrar salidas viables, la relevancia de las reformas legales para terminar con el problema es compartida casi unánimemente. Por cierto, en dicha postura se aprecian matices, como el requisito de que exista un mayor esfuerzo e iniciativa de los dirigentes sindicales, ya que no sería prudente esperar a una ley que puede tardar mucho y que tal vez no llegue nunca. No obstante, estas opiniones suelen fundarse en experiencias puntuales y acotadas de unidad que más bien parecen excepciones a la regla.

Por encima de estos debates, entre la mayoría de los trabajadores predomina un clima de cauto optimismo que, reconociendo la complejidad de ponerse de acuerdo

entre muchas organizaciones, asume que cuentan con la ventaja de un objetivo que racionalmente deberían perseguir todos y con el convencimiento de que deben disponerse a conversar, proceso en el cual deberán superar sus conflictos por un bien mayor. Tal vez una buena metáfora del panorama que se percibe sea la afirmación de otro de los dirigentes del sector transporte:

“Y después el problema cultural que tenemos los sindicatos, vamos a tener que resolverlo a la interna. Y creo que ahí se va a ir una larga noche de los cuchillos largos, donde todos van a estar así, pero después va a venir la luz, y después en esa luz yo creo que nos tenemos que refugiar”. (Dirigente 7, Transporte)

iv) La coordinación para negociar ramalmente en un contexto de fragmentación

Acompañando este diagnóstico de extendido divisionismo, en todos los grupos focales fueron planteadas ideas y propuestas de coordinación sindical para proyectar negociaciones colectivas que superen el nivel de las empresas.

La base de las reflexiones sobre coordinación sindical, especialmente patente en los sectores del comercio y la industria, apunta a reconocer el problema del ocultamiento de los instrumentos colectivos suscritos entre sindicatos tanto de la misma empresa como de otras empresas del mismo rubro. Así fue planteado, por ejemplo, en el grupo focal del sector comercio:

Moderador: Considerando que en una negociación ramal los trabajadores deben presentar una sola propuesta por sector, ¿cómo creen que deberían coordinarse los sindicatos para definir su contenido?

Dirigenta 4: Primero, revisar los contratos. Los contratos colectivos...

Dirigente 2: Hoy día existe un oscurantismo dentro de...

Dirigente 6: Todos esconden su contrato colectivo.

Dirigenta 4: No se lo pasan ni a los trabajadores. Ni los trabajadores saben cuáles son sus beneficios”. (Dirigentes 2, 4)

y 6, Comercio)

Para los dirigentes, el objetivo que tienen estas maniobras es resguardar la hipotética exclusividad de los beneficios específicos obtenidos por un sindicato, ante una posible búsqueda de igualdad por parte de otras organizaciones de trabajadores. En consecuencia, es entendido como un obstáculo para avanzar en la unidad sindical porque genera y reproduce desigualdades que tienen como fundamento la competencia y no la solidaridad. Aunque esta práctica todavía persiste, especialmente en el sector de la industria manufacturera se argumenta que, poco a poco, los sindicatos han ido desarrollando estrategias para compartir sus contratos y convenios entre sí, lo que ha redundado en la búsqueda de beneficios comunes, como se aprecia en los siguientes extractos:

“es muy raro este sistema que hay, nos acostumbramos al individualismo y yo siempre lo pongo a colación. De repente pedir un contrato colectivo a una organización sindical, de repente es como un tabú, como que está cerrado en una bajo llave, y esto es mío, y no quiero que nadie más me vea. Entonces yo creo que eso, los primeros que tenemos que hacer esto somos nosotros mismos” (Dirigente 2, Industria manufacturera)

“Van a ser 50 años desde que esto cambió y de verdad que ha cambiado, no solo en los trabajadores, sino que los dirigentes sindicales, la manera de pensar; lo que decías tú, que cada uno con su, ojalá todo bien fondeado, su contrato colectivo, su cosa, y uno ha estado tratando de mejorar ese tema, nosotros a nivel de Federación tenemos una nube donde cada sindicato baja el contrato colectivo y cuando un sindicato termina negociar y pasan semanas en que no sube su contrato colectivo nuevo. Se empieza a presionar y todo para que suba su contrato colectivo y que está, como te digo, a disposición de todos los sindicatos” (Dirigente 4, Industria manufacturera)

“Nosotros tenemos una experiencia con los laboratorios dentro de [la confederación] en donde todos los sindicatos se reúnen los viernes en nuestra sede y hace rato ya se repartieron los contratos colectivos ahí” (Dirigente 5, Industria manufacturera)

Junto con estas experiencias, la mirada favorable a la coordinación que tienen los dirigentes se refuerza mediante un ejercicio de contraste con sus contrapartes empresariales, en quienes identifican claras y sistemáticas formas de coordinación salarial que hacen posible justamente facilitándose la información, o bien copiando las formas de negocios de su competencia, como se desprende de los siguientes extractos:

"[...] ahí se comparten toda la información para efectos de darse cuenta de cómo el sector está tarifado y está regulado por los mismos empresarios sin existencia de esta ley entonces, yo creo que es un avance a esa experiencia de parte nuestra de conocer todos los contratos colectivos que se dan en cada empresa del sector" (Dirigente 5, Industria manufacturera)

"ellos saben, ellos hablan cuando hablan de acuerdo a cómo está el tarifado. Ellos saben cuánto es, qué empresas están pagando esto, qué beneficios tienen esto. Ellos ya saben porque ellos se reúnen" (Dirigente 1, Industria manufacturera)

"en Falabella se llamó el 3D, otros les pusieron otro nombre, pero este sistema de autoservicio dentro de las tiendas que fue generalizado, que funcionó en todas las tiendas del retail. Y para eso ellos se pusieron de acuerdo y acordaron implementar esto. Porque una vez Falabella lo intentó hace muchos años atrás y al final no le funcionó porque lo hizo solo. En esta oportunidad les resultó porque lo hicieron todos juntos" (Dirigente 5, Comercio)

Estas acciones son identificadas por ciertos dirigentes como un antecedente relevante para convencer a otros del valor de la coordinación en perspectiva de una negociación ramal, pero de dicha constatación no se deriva una mirada común respecto al mecanismo de coordinación idóneo, ni en general ni al interior de cada grupo focal. Para algunos, especialmente en sectores donde suelen existir sindicatos más grandes como la minería y el sector financiero, esto pasa fundamentalmente por un trabajo de comunicación y definición de aspectos mínimos a plantear entre las distintas organizaciones.

"Yo me imagino que de partida el petitorio es un petitorio nacional, por tanto, habría que ir haciendo consultas territoriales respecto de ir viendo las particularidades para ver en qué

coincidimos. Yo no sé, yo me imagino que esto tendríamos que, no sé, los sindicatos tener un proceso, un periodo. Primero, para reunirnos, tal vez regionalmente, y ahí ir construyendo de cómo llegar al petitorio único" (Dirigente 2, Minería)

"Para eso es necesario las reuniones de la banca, en este caso [...], mesa de trabajo tiene que ser transversal, porque las experiencias de cada uno se logran algo en común, y eso permite un petitorio, digamos, fortalecido" (Dirigente 3, Servicios financieros)

"Que si no lo hacemos nosotros nos podemos esperar que nuestros compañeros de trabajo lo hagan. A quienes representamos. Si nosotros no damos el primer paso. Y hacer intercambios de buenas prácticas, de experiencia, de cómo se dan las negociaciones aquí, cómo se han dado allá, cuáles son los mecanismos de presión que han tenido, cómo no" (Dirigenta 4, Servicios financieros)

"pero al nivel de global yo creo que no debería haber un único representante, pero sí los que participen en ese diálogo colectivo para poder presentar un mínimo común tiene que haber una representatividad" (Dirigente 5, Transporte)

A su vez, entre otros dirigentes la noción de coordinación es equiparada a la idea de centralización de la negociación entre las organizaciones más representativas de cada sector, es decir, las que cuentan con más afiliadas y afiliados reales, aunque tal como se detallará en la sección 6.3, la fragmentación y el paralelismo imperantes dificultan que surja un consenso sobre cuáles son las que cumplen mejor con estas características. De entre las opciones posibles, ya sean grandes sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, lo que se puede extraer en común es la exigencia de una legitimidad y veracidad en la representación de los trabajadores, "con mayor cantidad de socios de verdad, no de papel [...], por decirlo de alguna manera. Entonces, puede ser un mecanismo, puede haber otro. Busquemos experiencia" (Dirigente 3, Transporte).

De lo expuesto, se deduce que el problema de la fragmentación aparece como indisoluble de cualquier discusión sobre cambios en la estructura de negociación colectiva del país. Si bien todas las opiniones convergen en una crítica a este fenómeno, de

ello se derivan distintas respuestas sobre las formas de coordinar al sindicalismo para hacer frente a una negociación más amplia. En este contexto se entiende también la discusión sobre eventuales reglamentaciones que eviten nuevas divisiones en pleno proceso de negociación ramal, y que apuntan desde a la expulsión de dirigentes que fomenten dicha práctica, hasta la creación de reglamentos que obliguen a decidir democráticamente sin importar quiénes sean los líderes coyunturales del sindicalismo.

5.2. Difusión y capacitación

A partir de una apreciación compartida del escaso conocimiento que entre las y los trabajadores se tiene de la negociación ramal, las dirigencias coinciden en el énfasis que debiera atribuirse a su difusión. En esta materia se destaca el rol que la Dirección del Trabajo podría cumplir.

Un desafío identificado de manera transversal es el de una mayor y más sólida formación sindical, tanto para las bases como para sus dirigencias. Con respecto a las bases, sobre todo en el sector de Servicios financieros, se enfatiza la necesidad de fortalecer el conocimiento de sus derechos y el desarrollo de una conciencia de clase.

No podemos ser los únicos que entendamos nuestros derechos. Nosotros estamos para representar a la gente que entiende cuáles son sus derechos. Y nuestra labor es educar también. Entonces, si nosotros educamos a través de una rama sectorial que entienda sus derechos dentro de lo que es su área o su sector, vamos a tener trabajadores más firmes y sindicatos que se van a fortalecer a través de las bases. Creo que eso es súper importante. (Dirigenta 2, Servicios financieros)

"Recordemos que existían los cordones industriales y era la posibilidad en la cual los sindicatos educaban al trabajador (...) el trabajador tenía una conciencia tan clara, tan clara de lo que era y de los derechos los cuales él tenía con respecto al trabajo y lo comparamos ahora, es totalmente distinto. O sea, ahora no hay nada". (Dirigenta 6, Servicios financieros)

"Yo creo que tenemos una tarea maratónica, todos nosotros, porque empezar a educar a nuestros socios es la primera misión. A mí me ha costado enormemente poder educar y el hecho de educar a mis socios me ha permitido conseguir muchas cosas"

porque con el trabajador, el empleador hace lo suyo, lo aleja permanentemente del sindicato, le mete miedo. Y uno tiene que hacer cosas innovadoras para poder acercar a ese trabajador a la organización. (...) Entonces hay que hacer cosas que sean dinámicas, que llamen la atención y que sean de poquito tiempo. Y eso nos ha dado muchos resultados. Entonces yo creo que tenemos que empezar ahí. (Dirigenta 1, Servicios financieros)

En relación con las dirigencias, se apunta a la necesidad de formación en aspectos generales y en aspectos específicos sobre la negociación ramal que permitan a las y los dirigentes enfrentar apropiada y autónomamente los procesos negociadores de cada sector.

"Primero tenemos que pensar y aprender qué es lo que significa para nosotros cuando se proyecte esta nueva inquietud que quieren legislar hacia adelante. Porque hay muchos dirigentes nuevos que se están incorporando al mundo sindical, entonces ellos no tienen ni idea de qué significa una negociación ramal, porque es diferente la negociación ramal a una negociación colectiva". (Dirigente 1, Industria manufacturera)

"No es llegar y sentarse en la mesa, o sea nosotros podemos hablar de negociación ramal pero vamos a tener que prepararnos mucho, mucho, porque también es algo que tenemos que aprender, o sea los dirigentes sindicales tienen que ser ellos los que están en la mesa, no los asesores, que es una realidad, que yo al menos donde voy siempre digo: los asesores se quedan afuera porque somos nosotros los que la llevamos, o sea, independientemente que sean muy capaces y me están soplando en el oído, los que tienen que dar la cara son los dirigentes sindicales. Eso tiene que ser muy esencial". (Dirigente 3, Comercio)

5.3. Movilización y desafío comunicacional

Salvo un par de intervenciones que plantean como posible el que el empresariado llegue a evaluar positivamente la negociación ramal, la mayoría de las y los diri-

gentes anticipa que existirá una oposición férrea a cualquier modificación al actual esquema de negociación. Dicha oposición se asume que ocurrirá en dos frentes: en la forma de una ofensiva comunicacional en contra del proyecto de ley, y por medio de la presión a los sectores más afines al empresariado al interior del parlamento.

Frente a este diagnóstico se plantea que, sin el involucramiento y movilización del mundo sindical, no llegará a aprobarse un proyecto de ley de negociación ramal y/o multinivel en línea con los intereses del movimiento sindical. Asimismo, se observa que la estrategia de movilizarse de manera unitaria para presionar por determinados cambios legislativos es precisamente lo que el movimiento sindical no ha hecho en el pasado, por lo que el desafío se plantea en la conversación, al mismo tiempo, como una autocrítica.

"tenemos que hacernos una autocrítica también como dirigentes, como sindicatos, que no hemos sido capaces de empujar una agenda más pro trabajadores y demostrar fuerza en las calles (...) La respuesta de nuestra parte claramente debe ser de primero hacer presencia, presionar al sector que representa a los empresarios en el Congreso, todos sabemos qué sector es, porque sin presión no va a salir el proyecto adelante o bien va a salir un proyecto muy desfavorable para los trabajadores".
(Dirigente 6, Comercio)

"yo creo que lo ideal sería, si va a ir esto al Congreso, apoyarlo con movilizaciones, pero de ahí a llevarlo a cabo todos tenemos claro de cuánta gente arrastramos (...) aparte del 1º de mayo ¿qué otras marchas importantes hemos logrado hacer como trabajadores, o llamados de la CUT, de la entidad que sea?".
(Dirigente 4, Industria manufacturera)

"el Estado somos todos nosotros, pero quienes dirigen el Estado son los parlamentarios, el gobierno, y estos gallos con tal de no perder los votos, si nos ven unidos a nosotros, nosotros tenemos que presionarlos, tenemos que hacer lobby, tenemos que hacer presión, pero con unión, porque si no estamos unidos y tú andas por allá y yo ando por acá y no nos unimos en un mismo criterio, siempre van a ganar". (Dirigente 8, Servicios financieros)

Un aspecto de particular preocupación de la dirigencia es la manera en que se ha dado la discusión legislativa sobre temas laborales en el parlamento, donde la eficacia del lobby empresarial y la falta de seguimiento por parte del mundo sindical ha llevado, en su opinión, a que los últimos proyectos de reforma laboral sean desvirtuados o diluidos en sus objetivos iniciales de ampliar las protecciones y derechos de trabajadores y organizaciones sindicales. En este sentido, la reciente tramitación del proyecto de reducción de la jornada laboral a 40 horas emerge como un ejemplo de esta dinámica. Aunque la ley es evaluada en términos más positivos que negativos, especialmente considerando las circunstancias adversas en que se tramitó, se expresa una visión crítica de las concesiones que hizo el gobierno a las bancadas de derecha y al empresariado. Sin embargo, la responsabilidad de estas concesiones es endosada principalmente al movimiento sindical por no haber hecho seguimiento de la discusión parlamentaria y por no haber presionado en mayor medida en el Congreso. De este modo, las experiencias recientes se levantan como una advertencia de lo que podría ocurrir con el proyecto de negociación colectiva ramal y, por ende, de lo que habría que evitar y corregir.

"Y aquí lo que tenemos que vigilar es cómo va a salir esa negociación, o sea, esa negociación ramal. Y eso es un aporte que tiene que hacer el movimiento sindical, si no va a ocurrir a veces lo que nos ha ocurrido con algunos proyectos que hoy día discutimos y que se reflejan en algunos procesos que se volcaban muchas esperanzas y al final terminamos frustrados porque tenemos un Parlamento que no te va a conceder lo que efectivamente iniciaste como proyecto". (Dirigente 3, Industria manufacturera)

"nosotros no le hemos hecho seguimiento a los proyectos de ley. Uno va, expone y se retira y deja que el proyecto siga su curso y de ahí... hasta que llega a ser ley y ahí recién empiezo a reclamar. Y eso también es una irresponsabilidad nuestra. Uno debiera tomar el proyecto de ley cuando ingresa, cuando le toca exponer va a exponer, pero después le hace seguimiento en cada proceso de la etapa legislativa. Y eso el mundo sindical no lo hace, no lo hacemos (...) a diferencia del mundo empresarial, que ellos están en todo el proceso haciendo lobby. Entonces, evidentemente que para el parlamentario se siente mucho más presionado

desde una parte que desde la otra". (Dirigente 5, Comercio)

"Ahí nosotros, como dirigentes, como trabajadores, debemos estar presentes en el Congreso, en las sedes distritales de los senadores, de los diputados que veamos que están apuntando en contra del proyecto". (Dirigente 6, Comercio)

"porque uno dice: armamos acá una cosa súper linda, y tú te abanderas con ella...es como las 40 horas (...) y lo que te sale es que, si tú no estás ahí todos los días, es una decepción. Hoy día puede ser, yo lo tomo como una oportunidad lo que salió, pero pudo haber sido mejor si hubiésemos estado involucrados y haber hecho el lobby donde hay que hacerlo, aquí en el Parlamento". (Dirigente 3, Comercio)

"Todos sabemos que nosotros podemos armar todo el mono, y después se va al Congreso y desarman el mono. Entonces, aquí es donde son los llamados de los entes mayores, de las empresas grandes que tiene Chile, sea nacional, donde todos tienen que estar juntos para hacer la presión". (Dirigente 2, Industria manufacturera)

Aunque en general es en la arena del parlamento donde la dirigencia llama a poner el foco del accionar del movimiento sindical, algunos dirigentes también advierten de la importancia de anticiparse a la fuerte ofensiva comunicacional que llevará a cabo el empresariado en contra del proyecto de negociación colectiva ramal. Para hacer frente a ello, se observa que se tiene la capacidad organizacional, los equipos, y, sobre todo, los argumentos para contrarrestar la ofensiva. No obstante, la articulación de esos diferentes recursos organizacionales aparece como una tarea pendiente.

"Yo pienso que conociendo como es el empresariado chileno, lo primero 'que se va a caer el país, se va a caer el país, nos vamos a ir a la quiebra' (...) La derecha mete mucho cuco (...) es una política del terror constante. Ahora, ¿cómo debe responder el mundo sindical? Con los datos duros, lo mismo que está en la experiencia internacional ¿Qué dice la experiencia internacional de la negociación por rama? ¿Qué pasa con los países más desarrollados de la OCDE? ¿Cómo ha subido la productividad? (...)

Porque ellos con lo único que nos van a dar: 'que quieren destruir los puestos de trabajo, que quieren estatizar, que se lo quieren robar' (...) Eso es lo que van a decir, pero yo creo que ahí nosotros no debemos caer en esa provocación, yo creo que elementos y argumentos como mundo sindical para defender este proyecto... están la experiencia internacional y ahí (...) yo invitaría que cada una de las organizaciones que tiene su equipo de profesionales también profundicemos en esta parte porque, como les digo: los argumentos no los tenemos que inventar nosotros, si existen, si ya están, están ahí en los países desarrollados, están de cómo lo han hecho durante 50 años; lo que pasa es que aquí en este país retrógrado por la política del terror no vamos a poder avanzar (...) porque la derecha es súper habilidosa en eso te hace un TikTok y te dice 'oye esto es puro veneno' y al viejo se le instala que es puro veneno, pero si nosotros mismos no instalamos que eh... previamente haciendo la jugada antes, de que este es un proceso de avance, entonces yo ahí creo que nosotros también como sindicatos tenemos mucho que hacer y respecto a lo mismo, nuestros propios equipos de comunicaciones tenemos que articularlos". (Dirigente 2, Minería)

"Bueno, siempre va a haber oposición, si ellos están...apuestan por el estatus quo, yo creo que va a tener alta resistencia (...) Y yo creo que eso solo se va, o sea, lo podemos responder con igual capacidad de organización y con gente preparada que tenga los argumentos necesarios para demostrar que lo que ellos están diciendo es mentira". (Dirigente 7, Servicios financieros)

En definitiva, la presentación por parte del gobierno de un proyecto de negociación colectiva ramal supone para las y los dirigentes un desafío comunicacional y de movilización de recursos organizacionales, dirigidos especialmente a la arena del parlamento, la cual aparece como el escenario donde realmente se decide hacia qué actores de la relación laboral terminan favoreciendo los proyectos de ley enviados por el ejecutivo, independientemente de los objetivos iniciales declarados por dichos proyectos. La centralidad del parlamento aparece como una conclusión hasta hoy desatendida por el movimiento sindical, pero que debería reorientar su accionar:

"Justamente articulados, vamos a ir al Congreso, vamos a armar equipos y formando dirigentes sindicales para que se entienda que es una labor permanente, no solamente con este proyecto de negociación ramal, sino que éste y miles de proyectos más que benefician a nuestra gente. Equipos formando dirigentes sindicales en gestión legislativa, que es la que no hay (...) con equipos para tomarnos...porque el Congreso es nuestro, el problema es que nosotros lo soltamos... o, bueno, nunca lo hemos tenido en realidad, pero ahora lo vamos a ir a tomar y yo creo que esta es la oportunidad que tenemos". (Dirigente 3, Comercio)



6. Un modelo de negociación ramal desde las y los dirigentes sindicales. Una propuesta en construcción

En este capítulo se sintetizan los principales elementos que emergieron desde la discusión de las y los dirigentes sindicales respecto al modelo de negociación ramal y/o multinivel que, de acuerdo con sus visiones, debería implementarse en el país.

Un primer aspecto para destacar es que, si bien ciertas federaciones y confederaciones, así como la Central Unitaria de Trabajadores, han avanzado en la elaboración de propuestas comprehensivas, éstas consisten en iniciativas particulares de dichas organizaciones, o incluso, de personas puntuales al interior de ellas. En este sentido, no existe hoy un modelo acabado desde el mundo sindical, prefigurado y consensuado, sino más bien uno que se va perfilando al calor de la discusión. En algunos casos se reconoce estar analizando y formulando propuestas por primera vez y, por este motivo, las ideas avanzan entre preguntas, incertidumbres y debates que recién se plantean.

A pesar de la etapa inicial en la que se da la discusión, se aprecia un amplio marco de acuerdos y cierta facilidad para alcanzarlos, asistida por la común apreciación positiva que se tiene de la negociación ramal y de los efectos que tendría para el sindicalismo y los trabajadores. También fue posible apreciar ciertas diferencias o discrepancias que obedecen al nivel de la organización, al rubro económico al que pertenecen, y a la capacidad y poder de negociación.

6.1 El pasado como una fuente de experiencias, pero no de un modelo de negociación ramal

Las propuestas que se muestran en los siguientes acápite no emergen como componentes de un modelo existente en el pasado. En este sentido, si bien se logran

identificar diversas experiencias de negociación salarial que, previo al Plan Laboral de 1978-1981 y al golpe de Estado de 1973, trascendían el espacio de la empresa y abarcaban a ciertos sectores económicos, no necesariamente son asumidas como fuente de inspiración para las actuales propuestas.

En efecto, el sindicalismo en Chile fue avanzando hasta el año 1973 hacia crecientes niveles de coordinación y centralización de los procesos de negociación salarial, pero las iniciativas en esa dirección tuvieron un carácter fragmentario y heterogéneo, según sectores y tipos de trabajadores, lo cual impidió su sedimentación como una estructura definida.

Por otro lado, dado que dicho proceso de institucionalización de prácticas de negociación fue abruptamente interrumpido por la dictadura, tales experiencias se encuentran muy lejanas temporalmente para la dirigencia sindical actual.

6.2 Las materias susceptibles de negociación deben ir más allá de lo salarial

Un consenso relevante que se pudo apreciar en todos los grupos focales es que el espectro de materias susceptibles de negociación en un eventual esquema de negociación ramal debe necesariamente ir más allá de las materias exclusivamente salariales. Una definición muy restrictiva por parte de la legislación iría claramente en contra de las expectativas expresadas por las y los dirigentes sindicales.

En ese sentido, se mencionaron múltiples materias según los énfasis y prioridades de cada sector. Sin embargo, fue posible apreciar que éstas emergían espontáneamente de la discusión y no desde una propuesta preconcebida. En el cuadro 2 se han reunido todas las materias, adicionales al reajuste de salarios, que fueron mencionadas en los cinco grupos focales:

Cuadro 2

Materias susceptibles de negociación en un esquema ramal mencionadas por los dirigentes

Jornada laboral	
<ul style="list-style-type: none"> • Duración de jornada • Horarios de apertura y cierre del comercio de jornada 	<ul style="list-style-type: none"> • Topes a la contratación de trabajadores/as • part-time • Movilización
Salud laboral	
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de seguridad • Administración de mutualidades • Violencia contra los conductores del transporte público • Capacitación en salud laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Calificación de trabajo pesado • Nivelación de beneficios y condiciones laborales para trabajadores nocturnos
Organización del trabajo	
<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de cambios tecnológicos • Dotaciones de trabajadores para disminuir sobrecarga laboral • Estabilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualar remuneraciones para mismos puestos de trabajo • Terminar con el cargo de operario de tienda
Beneficios, salariales y otros	
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnizaciones • Participación en utilidades • Modalidad de gratificación • Bandas salariales 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonos • Salario mínimo sectorial y por puestos de trabajo • Vestuario

Fuente: Elaboración propia.

Al apreciar el conjunto de materias mencionadas es posible concluir que, en algunos casos, éstas podrían rebasar las limitaciones establecidas actualmente en la legislación para la negociación a nivel de empresa. Es decir, al momento de mencionar las materias las y los dirigentes no advierten como una restricción la “facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa³”. De hecho, replicar estas restricciones en la nueva legislación para el esquema ramal contravendría las expectativas expresadas por las y los dirigentes sindicales.

³ Art. 306, inciso 4º, Código del Trabajo.

Otro tanto podría argüirse sobre la mención a la “violencia contra los conductores del transporte público”, en tanto podría juzgarse como una materia “ajena” al ámbito de la empresa. En este sentido, la posibilidad de incorporar cláusulas relativas a esta materia en los contratos colectivos podría requerir, además del concurso del Estado en la negociación, una ampliación sustantiva del rango de materias negociables o, derechamente, la inaplicabilidad de dicho artículo para el nivel de negociación ramal.

6.3 Las organizaciones llamadas a negociar ramalmente deben ser las más representativas de cada rama

Otro aspecto en el que parece haber un amplio acuerdo es la convicción de que las organizaciones llamadas a negociar ramalmente deben ser las más representativas de cada rama, es decir, aquellas con la mayor cantidad de afiliados y afiliadas. Siguiendo ese razonamiento, considerando además el esquema actual de asociación entre niveles que se desprende de la legislación en que sindicatos de base se asocian en federaciones, las federaciones en confederaciones y éstas en centrales, se tiende a asumir que las confederaciones son las representantes más idóneas, en tanto conformarían el mayor nivel de agregación en cada una de las ramas de actividad económica.

Sin embargo, en el desarrollo de la discusión de cada uno de los grupos focales fueron emergiendo distintos problemas y reparos en torno a este esquema de representatividad, derivados directa o indirectamente del panorama de extrema fragmentación que experimenta el sindicalismo chileno en todos sus niveles, desde los sindicatos de empresa hasta las centrales sindicales⁴.

En primer lugar, las centrales sindicales fueron propuestas por algunos dirigentes como una alternativa a las confederaciones, o derechamente como la mejor opción para conducir una eventual negociación de este tipo:

⁴ El problema de la fragmentación del sindicalismo chileno actual se trata en más detalle en el capítulo 5 de este cuaderno de investigación.

"Una central qué se yo, una confe, no sé, porque también la pregunta es ¿son las centrales las que la van a llevar y acompañado con nuestros delegados o son las confederaciones las que la van a llevar?". (Dirigente 2, Industria manufacturera)

"Si hoy día los sindicatos nos organizamos en federaciones, confederaciones y las confederaciones en centrales, entonces, lo más lógico sería que la central más representativa es la que lleve la cabeza de la negociación ramal" (Dirigente 2, Comercio)

Sin embargo, esta idea se encontró a menudo con la reserva de dirigentes cuyas organizaciones no están afiliadas a centrales:

"¿Cómo construimos el petitorio? Por intermedio de... Así como dijiste tú. Sindicatos, federaciones, confederaciones... Y nosotros llegamos hasta ahí porque en la mayoría no somos afiliados a la CUT". (Dirigente 5, Minería)

A la base de esta disyuntiva se encuentra la noción de que, a mayor nivel de agregación, habrá un mayor número de afiliados y por ende una mayor representatividad. Bajo esta lógica las centrales aparecen como las más representativas, pero la mayor parte de los sindicatos de base y una cantidad significativa de federaciones y confederaciones no se encuentra adscrito a ellas.

En segundo lugar, la situación de las confederaciones y federaciones tampoco resuelve por completo el problema. Segmentos importantes de sindicatos de base en todas las ramas no se encuentran adscritos a alguna organización sindical de nivel superior. En el caso de las confederaciones, consideradas las representantes más idóneas, como se indicó más arriba, la adscripción de los sindicatos es aún menor. Por otro lado, se aprecian altos niveles de dispersión y fragmentación tanto a nivel de federaciones como de confederaciones, por lo que se reitera el problema de la organización más representativa también en estos niveles.

En tercer lugar, es mencionado el asunto de los grandes sindicatos de base que no forman parte de organismos superiores, pero cuya representatividad sectorial es incuestionable. Dado el nivel de dispersión y fragmentación sindical del país, este tipo de organizaciones no son muy comunes. Sin embargo, existen excepciones que llevan a una

reflexión sobre el rol que les cabría de acuerdo con las características de su respectivo sector. Así, se puede entender que, por un lado, a un dirigente sindical del transporte terrestre no le parezca inconveniente que una organización sindical de base negocie en nombre de todos los trabajadores de su rubro, aunque su representación porcentual del total sea muy baja; y, por otro lado, que un dirigente del sector financiero estime necesario incluir en una eventual mesa de negociación al principal sindicato de un banco específico en condiciones de igualdad con otras organizaciones de nivel superior:

"Entonces yo creo que en el caso nuestro, que ¿cómo tendríamos que hacerla?, bueno, el sindicato que representa más o la Federación, sobre todo de características nacionales que tengamos afiliado a nivel nacional. Nosotros tenemos a nivel nacional. Y fijate que este 8%, 5% de afiliados que tenemos, del global, le hace la pega al 90%, al 95% porque esa cuestión de representación, nosotros nunca hemos dicho que 40.000. Somos así un pequeño grupo, pero vamos con la realidad y por eso cuando llegamos a hablar con la autoridad, nos entienden perfectamente y aceptan lo que uno está diciendo". (Dirigente 4, Transporte)

"Si tú me preguntas a mí, yo jamás iría a una negociación sectorial sin el Banco del Estado, el sindicato del Banco del Estado. Me vas a decir: "Pero ¿cómo, si no es una confederación, es un sindicato?" Sí, pero ¿cuántos trabajadores tiene? Entonces por eso que es importante la representatividad, es importante la representatividad, la real". (Dirigente 7, Servicios financieros)

Por sobre estos problemas, matices y puntualizaciones, lo que prevalece en todos los grupos de discusión es el convencimiento de que la mejor forma de concretar una negociación ramal es mediante su centralización en organizaciones superiores que puedan agrupar a la heterogeneidad sindical existente. Esto queda especialmente plasmado en diversas afirmaciones y críticas que apuntan a la necesidad de que los sindicatos de base se involucren activamente en federaciones y confederaciones.

"...y si hay sindicatos base, oye, súmense a una organización, a la que les guste. 'No nos gusta ninguna', ¡formen una, si tienes capacidad de formar una organización superior entonces quiere

decir que tienes todas las capacidades para sentarte a negociar! (...) Había algunos sindicatos y decían: 'es que yo también quiero ir a negociar'. Si tú no tienes la capacidad de agruparte ni siquiera en una federación o en una confederación (...) qué capacidad va a tener ese dirigente de ir a una negociación sectorial, tú te lo preguntas". (Dirigente 7, Servicios financieros)

"...pero si estos sindicatos no están afiliados ¿cómo sería? (...) ¿Llamarían a representantes de cada sindicato para negociar, o tendrá que estar afiliado a alguna institución superior? [Alguien le pregunta si se refiere a una confederación] Claro, una confederación, porque hay muchos que no están afiliados, o sea, tienen sus sindicatos pero que no están afiliados a alguna entidad superior. ¿Esto no obligaría a que estén en una entidad superior, para poder negociar?". (Dirigente 3, Minería)

"yo creo que las organizaciones sindicales, como estamos atomizadas, está claro, hay sindicatos muy pequeñitos, entonces se tienen que afiliar a organizaciones superiores, y a través de esas organizaciones superiores adquirir la educación, el conocimiento, los temas que se están tratando a nivel país, o sea, a nivel sectorial, y ahí empezar la negociación ramal a futuro". (Dirigente 5, Servicios financieros)

Todas estas aseveraciones, en suma, plantean que el modelo de negociación no solo debe satisfacer una representación cuantitativa de las organizaciones involucradas, sino que también, como criterio complementario, se requiere de una capacidad de articulación de las diversas organizaciones existentes, lo cual permitiría una mayor comprensión y capacidad para armonizar intereses y realidades diversas. En palabras de un dirigente del sector transporte,

"si hablai de la negociación ramal, va a ser como un sindicato de sindicatos, también. Tenís que representar la heterogeneidad de los sindicatos que están dentro, porque es complejo". (Dirigente 5, Transporte)

6.4. Extensión de beneficios ¿v/s? fortalecimiento de la sindicalización: dos valores en aparente conflicto

Aunque todos los sistemas de negociación colectiva ramal y/o multinivel en el mundo son de alguna manera vinculantes para las y los trabajadores no sindicalizados, las posturas recogidas en los grupos focales de este estudio evidencian cierta controversia sobre este aspecto al interior de algunas organizaciones sindicales, particularmente del sector de la minería.

En efecto, mientras casi la unanimidad de las y los dirigentes de las ramas de Comercio, Industria manufacturera y Servicios financieros se pronunciaron a favor de la extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados, en el caso de la Minería, todos los dirigentes que participaron, de confederaciones, federaciones, y sindicatos de empresa, se manifestaron contrarios a esa posibilidad por considerarla una práctica que debilitaría la afiliación sindical. En Transporte las respuestas fueron más bien mixtas, pero sin un mayor desarrollo.

Entre estas dos posturas podría argüirse que existen dos valores en aparente conflicto. Por un lado, el aumento de la cobertura de los beneficios y condiciones obtenidas en el contrato colectivo por medio de su extensión a quienes no se encuentran afiliados a la o las organizaciones sindicales que negociaron y, por otro, el incentivo a la sindicalización y fortalecimiento de los sindicatos por medio de la obligación de inscribirse a una organización sindical para efectos de poder participar del contrato colectivo.

La extensión de beneficios actualmente en Chile se circunscribe a la negociación colectiva al interior de la empresa y ha experimentado algunas modificaciones legales en los últimos años. Hasta antes de la reforma laboral de la Ley 20.940, que entró en vigor en abril de 2017, el empleador tenía la potestad de extender unilateralmente los beneficios de un contrato o convenio colectivo suscrito al resto de los trabajadores de la empresa que no habían participado de la negociación. En muchos casos, ello podía considerarse como una práctica antisindical que, entre otros efectos, desincentivaba la sindicalización⁵. Aunque suscribir el contrato implicaba el pago de una cuota al sindicato que había negociado, ésta era menor a la que cancelaban los

⁵ Para más información sobre este tema, ver: Cuaderno de Investigación N° 54 La extensión de beneficios, una práctica que afirma el desequilibrio en las relaciones laborales. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-articulo-105276.html>

afiliados (un 75%) y, además, implicaba recibir los beneficios sin haber incurrido en ninguno de los riesgos propios de un proceso de negociación.

Con la reforma legal de la Ley 20.940, el mecanismo de la extensión de beneficios permanece, pero con algunas modificaciones relevantes. En primer lugar, se convierte en un acto jurídico bilateral, es decir, deja de ser una potestad exclusiva del empleador y pasa a ser materia de acuerdo entre las partes que negocian, esto es, empleador y organización sindical. Por otro lado, el mecanismo de la extensión deja de ser aplicable a los acuerdos suscritos por grupos negociadores, al quitársele a estos la calidad de "instrumento colectivo".

En resumen, se buscó modificar el carácter antisindical del mecanismo y corregir el desequilibrio de poder que introducía entre las partes. Sin embargo, a pesar del carácter bilateral otorgado por la legislación, los dirigentes sindicales arguyen que la extensión continúa siendo un mecanismo que puede ser impuesto por el empleador en el marco de la negociación, tal y como lo señala un representante sindical del sector minero:

"Entonces uno va y negocia como sindicato y si el sindicato no tiene fuerza para establecer la titularidad sindical, viene la empresa y te deja la extensión de beneficio. Entonces el trabajador que no está sindicalizado viene y recibe las mismas conquistas que obtuvo el sindicato a través de su negociación colectiva reglada".
(Dirigente 2, Minería)

Los argumentos esgrimidos por los dirigentes sindicales de la minería van en esta última dirección. Sin embargo, es posible apreciar que su oposición se dirige particularmente a la extensión de beneficios dentro del actual esquema de negociación colectiva al interior de la empresa, e incluso, a elementos del sistema previo a la reforma de la Ley 20.940, como la posibilidad de extender los beneficios suscritos con un grupo negociador. En definitiva, tal como se aprecia en las siguientes citas, su negativa o aprensiones tienen que ver fundamentalmente con la continuidad o extrapolación del actual mecanismo de extensión de beneficios a un futuro esquema de negociación ramal.

"efectivamente la legislación...hoy día desincentiva la sindicalización a través de la extensión. Yo creo que eso debiéramos tratarlo como una oportunidad porque si lo seguimos manteniendo así justamente el viejo no se va a sindicalizar porque, ¿cuál va a ser el incentivo? No hay incentivo,

porque si me va a llegar todo gratis o, aunque yo tenga que pagar una adhesión, pero no voy a tener que ir a la asamblea, no voy a tener que quemarme, entonces yo siempre creo que a lo que debiéramos apuntarle es a que el viejo que quiera obtener los beneficios se tiene que sindicalizar". (Dirigente 2, Minería)

"Bueno, que debilitan los sindicatos [los no sindicalizados], y aparte, ¿para qué me voy a querer sindicalizar si...? Es que no va a estar en huelga, no va a correr riesgo, nada, no está en contra de la empresa si me la está entregando como un beneficio". (Dirigente 3, Minería)

"yo no haría uso de extensión de beneficios. Lo dije desde un principio, por un tema netamente, no fomenta la sindicalización y (...) todavía existirían grupos negociadores y hay que eliminar, para mí hay que eliminar ese fantasma, o son sindicalizados o porque ya vivimos esas cosas y las vivimos y, en este caso, los patrones siempre quieren hacer extensivo o juntan a 8, como dijo él, y le hacen extensivo a todos. No, para mí, o sea, como sector, nosotros ya lo vimos y dijimos que no es viable (...) cuando dice 'va a ser beneficio para todos', porque ahí tenemos los compañeros que no son sindicalizados y nos hacen extensivos los beneficios, nos forman grupos negociadores. Entonces, ¿la ramal se hará cargo de eso? cuando lo que más queremos fomentar es que se sindicalicen (...) estás haciendo una ramal para que negocien todos, pero lamentablemente los no sindicalizados y los grupos negociadores van a tener parte en esto, entonces ahí nos tenemos que separar. No, o sea, no tiene que ser extensión de beneficios. En primer lugar, para empezar a hablar, tiene que quedar escrito que no va a ser una extensión de beneficios. Porque si no van a seguir existiendo los grupos negociadores y nosotros queremos que la mayor cantidad de gente sea sindicalizada". (Dirigente 4, Minería)

Desde la otra postura, el énfasis está puesto en la solidaridad que debe existir con los trabajadores que no están en condiciones de sindicalizarse. En términos generales, la negociación ramal se considera como un proceso que abarca a todos los trabajadores

de un sector económico, independientemente de su situación de sindicalización o de condición de subcontratado, estableciendo un piso mínimo salarial y de condiciones de trabajo. Luego, a partir de dicho piso, los sindicatos podrían negociar estándares salariales y de condiciones de trabajo más elevados en base a la situación de sus respectivas empresas.

"Dirigente 2: ...la negociación ramal nos debería presentar las bases desde donde un trabajador del Comercio o del sector que esté representado tiene que partir. Entonces, debería ser extensible a todo trabajador que ingresa a ese sector. Y desde ahí cada sindicato construirá su negociación colectiva independiente, desde esas bases. Y que esa negociación colectiva sindical va a ser la que se va a extender con derecho a sindicalización, me imagino..."

Dirigente 3: Yo me sumo y comparto, ese es el piso...

Moderador: ¿Y pondrían algún criterio o alguna condición para esa extensión?

Dirigente 2: Es que debería ser la base, ¿por qué se podría colocar distinción...condición?" (Dirigentes 2 y 3, Comercio)

En una línea similar, algunos dirigentes del grupo focal de Servicios financieros respaldaron la extensión de beneficios argumentando que es un rasgo del modelo de negociación multinivel de otros países.

"A todos, que cubra a todos (...). De hecho, en los países, bueno, casi todos esos países que nosotros vimos es así, pues se le extiende a todos". (Dirigente 7, Servicios financieros)

"Igualmente, en la experiencia internacional también se abarca a los no sindicalizados porque es una transformación del sector y de la sociedad. Y como el principio básico del sindicalismo es la solidaridad yo creo que tiene que ser abarcar igualmente porque se va a fortalecer y se va a generar, o como se dice, un círculo virtuoso, entonces eso nos favorece a todos en definitiva". (Dirigenta 5, Servicios financieros)

Por último, en el grupo focal de la industria se sumó el argumento de que no incorporar a los trabajadores no sindicalizados puede implicar que el sector no incorporado presione a la baja los estándares laborales del conjunto de los trabajadores:

"En la medida que la negociación abarque a todos, también nos permite el tema de ir eliminando el trabajo en negro, que va en contra del trabajo decente, porque también corre el peligro de que por solamente pertenecer a la organización te llevas los beneficios se genere otra fuerza de trabajo que no tenga ninguno, pero que termine mermando nuestro trabajo decente. Entonces, tenemos que verlo en su globalidad. Incentivos para la afiliación ya se han dicho bastante acá, yo creo que eso sí, las ramas van a tener que adecuar esos incentivos a los que conocen, pero evidentemente que la negociación debe abarcarlos a todos para justamente no darle paso a este otro tipo de trabajo en negro".
(Dirigente 5, Industria manufacturera)

6.5. El Estado debe tener un rol activo en el nuevo esquema de negociación ramal

Salvo un par de intervenciones que pusieron énfasis en lo inconveniente de conferirle un carácter tripartito al futuro esquema de negociación ramal, en la mayor parte de los grupos focales se concordó que el Estado debía tener un rol activo de implementarse este sistema de negociación. Las diferencias se expresaron en la naturaleza que debía tener la intervención o involucramiento por parte del Estado, especialmente del Ministerio y la Dirección del Trabajo.

A partir de la discusión es posible apreciar diferentes propuestas que se pueden ordenar en cuatro niveles ascendentes de intervención o involucramiento, que combinan tanto funciones que hoy el Estado ya desarrolla, como otras nuevas.

El primer nivel, más básico, sobre el cual existe acuerdo unánime, es el de supervisión y fiscalización del proceso, asegurando como garante que éste se desarrolle según lo estipulado en la legislación.

En un segundo nivel, a las funciones de supervisión y fiscalización se agregan funciones de acompañamiento y/o asesoría técnica por parte de la Dirección del Trabajo,

con entrega de información pertinente a la negociación, estudios de contratos colectivos, capacitación sobre la eventual nueva legislación y difusión de los nuevos mecanismos.

“la Dirección del Trabajo tiene que tener un Departamento de Estudios que todos los sindicatos puedan ir a buscar esa información, ya sea, ponte tú de patrimonio, de cantidad de trabajadores, cosa de que tú cuando dices, oye, ¿cuántas empresas? ¿a dónde vai a buscar?”. (Dirigente 3, Servicios financieros)

“ahí la Dirección del Trabajo debiera apoyar justamente este proceso de negociación ramal, justamente haciendo el estudio, tomando todas las negociaciones colectivas del sector y la más alta sea el piso”. (Dirigente 5, Comercio)

“Entonces, creo que son complementarias las dos pegas, de parte de nosotros como sindicatos y de ustedes también para ayudarnos en la difusión, en la explicación y en la bajada a los trabajadores de los distintos proyectos de ley o de las leyes ya aprobadas para explicarlas cómo se aplican”. (Dirigente 6, Comercio)

En un tercer nivel, se comienza a hablar de tripartismo, pero entendido este concepto fundamentalmente en relación con las labores de mediación y buenos oficios que hoy desarrolla la Dirección del Trabajo.

“el rol que debiera jugar la Dirección del Trabajo en este modelo de negociación colectiva supraempresa, ramal, multinivel, debiera ser algo similar al rol que hoy día cumple en las mediaciones. Porque esa estructura de trabajo que se va armando dentro de los procesos de las mediaciones es súper dinámico y te ayuda a destrabar”. (Dirigente 2, Minería)

Por último, en un cuarto nivel de mayor involucramiento, el carácter tripartito de la negociación ramal se expresa en un Estado que va más allá de sus funciones de mediación y se presenta como un actor más de la negociación, con una determinada postura e intereses. Dirigentes sindicales tanto de Servicios financieros como de Transporte argumentaron que existen aspectos que necesariamente deben ser otorgados o concedidos por el Estado, porque escapan al control tanto de trabajadores como de empleadores. En el caso de Transporte, ello se evidenciaría por el rol central que cumple el Estado en la regulación y el traspaso de fondos al sistema de transporte público.

“Las sociedades con mejor calidad de vida en el mundo negocian tripartito, pero hay un error de concepto y que el que no sabe lo va a cometer, porque la característica de esa negociación colectiva tripartita es que el Estado no es un mediador, el Estado es una parte más de la negociación porque hay cosas que los trabajadores no le pueden pedir al empleador porque no están en sus manos y que están en manos del Estado, por eso que la negociación colectiva tiene que ser tripartita porque el Estado juega un rol de parte en la negociación”. (Dirigente 7, Servicios financieros)

“en todo orden de cosas nosotros tenemos a mi juicio un actor que es fundamental y que no está en la mesa, en las negociaciones, que es el Estado...en las negociaciones colectivas, a nuestro juicio, lo que hemos planteado siempre -siempre nos miran como locos-, es que tiene que estar en la mesa, por ejemplo, en Santiago, la TTP o el Ministerio de Transporte, negociando, pues si ellos firman contratos con los operadores de transporte público (...) ¿por qué no está el Estado negociando en una mesa tripartita?”. (Dirigente 8, Transporte)

Entre quienes defienden este nivel de mayor intervención, la participación del Estado en la mesa de negociación cobra un cariz eminentemente político, privilegiando a un actor como el Ministerio del Trabajo en tanto representante del Estado y relegando a la Dirección del Trabajo a un perfil más bien técnico o de mediación.

“La Dirección del Trabajo hoy día, su rol ha sido siempre el mismo, ha sido fiscalizar, ha sido el área de ordenar las leyes, interpretarlas, todo eso. Pero el ente que hoy día negocia, el rol del Ministerio es distinto, el Ministerio es un tema político, ¿ya?, y en esta mesa tiene que estar la política”. (Dirigente 3, Comercio)

“¿Hoy qué ocurre? La DT actúa como mediadora en las negociaciones colectivas. Y que, por lo menos, la experiencia nuestra, generalmente ha sido beneficioso el mediar en las negociaciones colectivas. Por lo menos, la experiencia nuestra ha sido beneficiosa. Pero esto es otra cosa, es otro tema, que es un tema mucho más... en donde se va a negociar a un nivel nunca visto en la historia nuestra, con poderes que son totalmente distintos”. (Dirigente 1, Comercio)

“Yo creo que el Estado debería participar como Ministerio, como un sector que represente al colectivo de Estado, por su gobierno, pero la DT tiene que tener una posición más neutra, más de arbitraje. No sentarlo como en la misma mesa. O sea, no en el mismo lado”. (Dirigente 5, Transporte)

Finalmente, aunque se trató de una sola intervención, cabe resaltar el argumento de un dirigente del sector de Transporte justificando la mayor intervención del Estado al relevar el potencial de impacto público que pueden tener los conflictos entre empleadores y trabajadores.

“Cuando convertimos ese conflicto entre privados en un problema de seguridad pública -porque ya teníamos cortado casi todo Valparaíso-, ahí recién el Estado se metió. Pero no tenemos que llegar a convertir nuestro conflicto laboral en un problema de seguridad pública para que el Estado intermedie. Yo creo que podemos prevenir y podemos... Para prevenir

tenemos que darle atribuciones al Estado. No que el Estado diga 'no puedo hacer nada porque es un problema entre privados'. Entonces, por lo tanto, el Estado tiene que tener mayor atribución y ser un Estado más robusto". (Dirigente 7, Transporte)

6.6. Los límites poco definidos de los sectores económicos

Un aspecto que necesariamente deberá contemplar la legislación es el criterio o criterios de delimitación de los sectores económicos para efectos de determinar los conjuntos de empresas que estarían involucradas en una misma negociación ramal.

Al respecto, entre las y los dirigentes que participaron de los grupos focales no existe mayor claridad, y más bien se plantean las interrogantes y dificultades que conlleva la amplia heterogeneidad de las empresas del país, tanto en términos de tamaño como de giro productivo.

En el grupo de Servicios financieros, la conversación se centró en la definición de los bordes del propio sector más que en establecer criterios generales para todas las ramas. La principal propuesta consistió en utilizar a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) como referente del sector, esto es, delimitar a partir de todas aquellas empresas susceptibles de ser fiscalizadas por la CMF. No obstante, también se planteó la necesidad de ampliar los límites a empresas de otros giros, como transporte o informática, cuando presten sus servicios de manera exclusiva a entidades financieras. Por otro lado, se discute el problema de incluir a las empresas del retail que han incursionado en el ámbito financiero.

En los casos de la minería y la industria, la heterogeneidad de ambas ramas y la existencia de subsectores relativamente definidos y organizados conduce a la interrogante de si la delimitación se establecerá en términos de grandes agrupaciones económicas, como la minería, el comercio, la industria, o bien de subsectores económicos, como pueden serlo el cobre, el litio, o el hierro en la rama de la minería; y el metal, el plástico, y los alimentos en la gran rama de la industria. No obstante, en la minería se apuesta por el criterio que produzca la mayor unidad de los trabajadores, mientras que en la industria se propone tomar más en consideración la manera en que se encuentra estructurado el movimiento sindical.

“la pregunta es ¿irá a ser por rama?, por rama puede ser la gran minería del cobre, la podemos hacer por oficio, por cada sector, operador y cosas por el estilo (...) También puede ser por la cadena productiva, y por la cadena productiva donde entramos todo el sector minero, porque una sería los mineros del cobre con los mineros del hierro, o los mineros del litio porque al final todos hacemos minería, entonces ahí es donde se nos va a integrar a nosotros, ¿entiendes? O también, la otra consulta, puede que sea territorial. Entonces, más que certeza o cosas por el estilo, queremos saber por qué sector o cuál es lo que nos puede unir más como trabajadores que separar”. (Dirigente 4, Minería)

“Yo creo que hay que hacer una determinación de los sectores, pero también hay que ver cómo está estructurado el movimiento sindical, por ejemplo, (...) el marítimo, los puertos, está claro con quienes tienen que negociar y resolver ese problema, pero el problema más complejo está aquí, porque las empresas tienen una diversidad bastante seria, digamos, qué pasa con las empresas del agro, sectores como ustedes que tienen que ver con esta cosa de los lácteos que es como un subsector (...) yo creo que hay que afinar de verdad algunos sectores, pero hay sectores que están claramente demarcados. Si uno habla de la situación láctea, por ejemplo, entendiendo esta situación, son como subsectores del sector de la industria (...) hay negociaciones que van a tener...ese círculo propio, y yo creo que siendo un proyecto de ley que tiene que enmarcar, tiene que tomar en consideración eso”. (Dirigente 3, Industria manufacturera)

Un criterio específico que emergió de las discusiones de la minería y de la industria fue el de reflejar la estructura de agrupación gremial del empresariado. Dado que sus asociaciones empresariales poseen un carácter ramal, sus bordes servirían para establecer los distintos sectores económicos, con la ventaja adicional de que este criterio permitiría también definir de inmediato la entidad que actuaría como contraparte.

“en términos de la primera etapa, que serían los límites de la negociación, claramente el sector empresarial conservó su estructura anterior al golpe militar...a ellos no los tocó el modelo

del golpe de estado. Entonces...ellos tienen esa estructura vieja bien clarificada y los límites bien delimitados, entonces, evidentemente que cada uno de nosotros, de nuestros sectores tiene un símil...yo creo que es la SOFOFA en el caso nuestro nuestra contraparte a negociar...entonces la forma de ver los límites, yo creo que es mirando también que la contraparte conservó su estructura construida a lo largo de la historia de este país y somos nosotros los que deberíamos entonces reestructurarnos en función de ir avanzando por estos subsectores dentro de cada ramal que ya existe". (Dirigente 5, Industria manufacturera)

Yo creo que nosotros tenemos una oportunidad invaluable en este sentido, porque somos uno de los sectores económicos que tiene una articulación mínima. Y nosotros tenemos perfectamente identificado quién es nuestra contraparte, el Consejo Minero". (Dirigente 2, Minería)

Respecto de las empresas contratistas de cada uno de los sectores, tanto en el grupo de minería como en el de servicios financieros se señaló que deben ser consideradas parte del mismo clúster productivo, independientemente del giro de la empresa contratista. Es decir, que la negociación colectiva del sector al que prestan sus servicios debe necesariamente incluirlas.

Por último, un diálogo interesante se produjo en el grupo focal de Comercio que refleja muy bien las dificultades para definir contornos sectoriales, esta vez en relación con los distintos tamaños de empresa. Específicamente, a partir de una reflexión sobre la necesidad de excluir de la negociación ramal al comercio independiente, se abre la discusión sobre la inclusión o no del pequeño comercio.

Dirigente 2: Por lo general, esto se da en las grandes superficies, supermercados y...

Dirigente 6: Grandes tiendas.

Dirigente 2: Grandes tiendas. Tiendas y grandes tiendas que están en la mayoría de malls, strip center. Eso sería lo que podríamos representar, ya organizaciones más independientes como ferias...

Dirigenta 4: Zapaterías.

Dirigente 2: Claro, cosas libres, no sé si seamos capaces de...

Dirigente 6: De llegar. Claro.

Dirigente 3: Pero lo que pasa es que hay que definir bien porque hablamos de locales, como chicos... Por ejemplo, en un centro comercial como... Bubble Gummers que tú lo comentaste, pero no es chico, es grande igual porque está en cuántos malls, hay más de 30 malls a nivel país.

Dirigenta 4: ¿Pero cuántas personas trabajan ahí?

Dirigente 3: Claro, o sea ya son mucha gente.

Dirigente 6: Los llamamos chicos porque la tienda X vemos 4 o 5 personas trabajando, pero eso está en todos los malls de Chile.

Dirigente 2: No claro, pero eso también son empresas grandes como Bata, por ejemplo, cosas de ese tipo. En eso nos podemos enfocar nosotros, pero por ejemplo no en las ferias libres.

Dirigentes 3 y 5: No.

Dirigente 2: Porque también es comercio.

Dirigente 1: Como un comercio establecido, podría ser como en límite, formal.

Dirigente 2: Comercio establecido.

Dirigente 6: Claro, pero ahí también entraríamos en la panadería de las poblaciones...

Dirigente 3: Es que la panadería es...

Dirigente 6: O no sé, un minimarket, o un minimarket.

Dirigente 3: También está dentro del comercio.

Dirigente 5: Pero es pequeño.

Dirigente 6: Es pequeño, claro.

Dirigente 2: Claro, cosas libres, no sé si seamos capaces de...

Dirigente 6: De llegar. Claro.

Dirigente 3: Pero lo que pasa es que hay que definir bien porque hablamos de locales, como chicos... Por ejemplo, en un centro comercial como... Bubble Gummers que tú lo comentaste, pero no es chico, es grande igual porque está en cuántos malls, hay más de 30 malls a nivel país.

Dirigenta 4: ¿Pero cuántas personas trabajan ahí?

Dirigente 3: Claro, o sea ya son mucha gente.

Dirigente 6: Los llamamos chicos porque la tienda X vemos 4 o 5 personas trabajando, pero eso está en todos los malls de Chile.

Dirigente 2: No claro, pero eso también son empresas grandes como Bata, por ejemplo, cosas de ese tipo. En eso nos podemos enfocar nosotros, pero por ejemplo no en las ferias libres.

Dirigentes 3 y 5: No.

Dirigente 2: Porque también es comercio.

Dirigente 1: Como un comercio establecido, podría ser como en límite, formal.

Dirigente 2: Comercio establecido.

Dirigente 6: Claro, pero ahí también entraríamos en la panadería de las poblaciones...

Dirigente 3: Es que la panadería es...

Dirigente 6: O no sé, un minimarket, o un minimarket.

Dirigente 3: También está dentro del comercio.

Dirigente 5: Pero es pequeño.

Dirigente 6: Es pequeño, claro.

Dirigente 5: También podría ser por los ingresos o por la cantidad de trabajadores.

Dirigente 6: Ahí también tenemos a [dirigente 3] que viene del mundo de las farmacias. También entraría dentro del Comercio el mundo de la farmacia. (Dirigentes 2, 3, 4, 5 y 6, Comercio)

Las distintas secciones revisadas en este capítulo conforman el núcleo de las propuestas formuladas por las y los dirigentes sindicales respecto de un futuro esquema de negociación ramal. A pesar de que, tal como se señaló al principio, no existe un modelo prefigurado y consensuado desde el mundo sindical, así como tampoco un modelo que rescatar desde el pasado, sí se formularon planteamientos concretos que pueden ser de utilidad para la elaboración de un proyecto de ley sobre la materia. Por su parte, aquellos aspectos en los que no hubo claridad o acuerdos, la discusión planteada permite delimitar los aspectos que se presentan como problemáticos, comprender la naturaleza de dichos problemas y, finalmente, identificar las alternativas de solución que barajan quienes los experimentan.

7. Negociación colectiva ramal y pequeñas y medianas empresas

7.1. Situación de la pequeña y mediana empresa en Chile

Las pequeñas y medianas empresas (en adelante, pymes) corresponden a una categoría ampliamente utilizada en el mundo para designar, en el marco de un territorio nacional o regional, a aquellas firmas que poseen un tamaño inferior a determinado parámetro en términos de volumen de capital y/o cantidad de trabajadores empleados. Comúnmente esta categorización agrupa a unidades económicas que suelen tener un patrimonio reducido y menor disponibilidad de tecnología, lo que redundaría en una menor productividad. Sin embargo, al ser la fuente laboral de una cantidad significativa de trabajadores, a menudo cuentan con un tratamiento especial en términos tributarios y legales que busca proteger y promover su existencia, especialmente vulnerable a los vaivenes de los mercados.

Oficialmente en Chile las pymes son definidas tanto por el volumen de ventas como por la cantidad de trabajadores que agrupan. Estos dos criterios no siempre coinciden. En general, se asume como más adecuada la estimación de las ventas ya que es una mejor aproximación al patrimonio de la firma y porque existen muchos casos de grandes empresas con pocos trabajadores, aunque para efectos del Código del Trabajo y de muchas leyes complementarias orientadas a las pymes se utiliza la clasificación según los tramos de trabajadores. Todo esto denota que se trata de una categoría hasta cierto punto arbitraria, que puede comprender tanto a las unidades económicas con entre 10 y 200 trabajadores, como a aquellas con ventas anuales entre las 2.400,01 y las 100.000 Unidades de Fomento (en adelante, UF), como muestra el cuadro 3.

Cuadro 3

Tamaño de empresa según ventas anuales en UF y según cantidad de trabajadores empleados

Tamaño	Ventas en UF	Cantidad de trabajadores
Microempresa	0,01 - 2.400	0 a 9
Pequeña empresa	2.400,01 - 25.000	10 a 49
Mediana empresa	25.000,01 - 100.000	50 a 200
Gran empresa	Más de 100.000	Más de 200

En todo el mundo, la amplitud de la definición acarrea el problema de incluir a empresas con realidades muy heterogéneas (Marchese et al., 2019). Para el caso de Chile, la información disponible indica que las pymes tienen una menor productividad que las grandes empresas, y que esta productividad muestra marcadas diferencias según la rama de actividad económica en que se desarrollan (Jiménez et al., 2017; Osorio et al., 2020). A su vez, en comparación con las grandes empresas, las pymes tienden a pagar peores salarios (Dirección del Trabajo, 2020) y tienen una sindicalización muy reducida (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2019; Dirección del Trabajo, 2020). Más allá de la heterogeneidad señalada, en el cuadro 4 se puede observar la cantidad de pymes del país entre los años 2016 y 2021, destacando su crecimiento constante.

Cuadro 4

Pequeñas y medianas empresas en Chile según ventas en UF, 2016-2021

Año	Tamaño	N° de empresas	Total pymes
2016	Pequeña	196.923	227.141
	Mediana	30.218	
2017	Pequeña	193.680	221.293
	Mediana	27.613	
2018	Pequeña	203.567	232.304
	Mediana	28.737	
2019	Pequeña	207.314	236.720
	Mediana	29.406	
2020	Pequeña	206.823	237.654
	Mediana	30.831	
2021	Pequeña	243.324	280.841
	Mediana	37.517	

Dadas sus características, existen muchas controversias sobre el potencial impacto de la negociación colectiva por rama de actividad sobre las pymes. Por ello, aunque no fue un tema incluido en la pauta de los grupos focales, no es de extrañar que el tema haya surgido espontáneamente.

7.2. Las pymes en el contexto de la negociación ramal

El vínculo entre un proyecto de negociación ramal y la situación de las pymes estaba lejos de ser un tema ajeno para las y los dirigentes sindicales. Como se verá enseguida, esto se debe en parte a que por diversas razones la situación de las pequeñas y medianas empresas es un asunto recurrente en las discusiones internas de los sindicatos, pero también porque suelen ser presentadas ante la opinión pública como las principales perjudicadas ante propuestas que aumenten la cobertura de la negociación colectiva.

Como se muestra en un trabajo reciente que analiza medios de prensa escrita entre los años 2014 y 2022 (Greene, Osorio y Salinas, 2024), una de las argumentaciones más reiteradas entre los detractores de una eventual negociación ramal se refiere a las pymes, señalando las dificultades que enfrentarían al verse obligadas a aumentar los salarios de sus trabajadores equiparando el nivel de las grandes empresas, cuya realidad económica es completamente diferente. Aunque se trata de una crítica que remite más a los modelos de negociación completamente centralizados, su presencia en los debates ha llevado al sindicalismo a considerarlo como parte de su discurso en torno al tema.

Los puntos de vista y argumentaciones de los dirigentes sobre las pymes se pueden agrupar en tres tipos: i) los beneficios que podrían obtener los trabajadores de esas empresas; ii) los problemas de representatividad tanto de los gremios como de los trabajadores a la hora de negociar; y iii) los temores sobre el daño que podría hacer la negociación ramal a las pymes. A continuación, se revisarán en el mismo orden.

i) Beneficio sobre trabajadores de pymes sin poder de negociación

Cuando emergió el tema de las pymes, el principal planteamiento de los dirigentes se refirió a los trabajadores de estas empresas como aquellos que se verían más beneficiados con la implementación de una negociación ramal. La premisa es que son identificados como quienes tienen menores capacidades de negociación en la actualidad, ya sea porque cuentan con sindicatos demasiado débiles para mejorar sus condiciones o porque no tienen organización sindical. En el grupo focal del sector manufacturero, por ejemplo, un dirigente lo sintetiza del siguiente modo: "ahí habría que apuntar a fortalecer la gente que no tiene ninguna capacidad de negociación. Aparte las pymes, claro, porque hay medianas empresas que tampoco hay sindicato". (Dirigente 4, Industria manufacturera).

Este tipo de reflexiones dejan abierto el asunto de cómo se puede articular la negociación en las pymes con la de grandes empresas. El problema fue profundizado de manera similar en tres grupos focales. En la rama de minería, al contar con grandes sindicatos de empresas capaces de obtener importantes beneficios, se plantea que los sindicatos pequeños serían beneficiados por una suerte de arrastre que lograría el sindicalismo del sector, lo cual incluiría especialmente a las empresas subcontratistas para mejorar sus condiciones mínimas; en el caso del comercio, se afirma que para los empresarios incluir a las pequeñas y medianas empresas sería sencillo en comparación a las resistencias que podrían oponer empresas más grandes del rubro por su poder de mercado:

"Para nosotros la negociación ramal en términos prácticos ofrece una solución para nosotros poder ofrecer una solución a la externalización y a la subcontratación. Por lo menos negociando con opciones mínimas". (Dirigente 4, Minería)

"cuando tú te sientas a negociar con Mewes, Mewes tiene que ir a consultarle a las cuatro compañías más grandes de Chile antes de firmar cualquier cosa, ¿ya? Que tiene que ver con Cencosud, Ripley, Falabella, entonces, tienen toda la mediana y pequeña, pero las grandes empresas, de una u otra forma, por la cantidad de empleo que dan, se mandan casi solas". (Dirigente 3, Comercio)

A su vez, en el grupo de manufacturas se alude explícitamente a que este tipo de negociaciones generará beneficios diferentes entre las pymes y las grandes empresas. En este sentido, debiera entenderse como una negociación escalada en la que las demandas se vayan construyendo de acuerdo a las posibilidades reales que tienen los lugares de trabajo, como se observa en estos extractos:

"Esa es mi idea de negociación ramal, entendiéndolo en esa negociación que sea tan amplia, de manera tal que se pueda también distinguir lo que son beneficios para las grandes empresas y para las pymes". (Dirigente 7, Industria manufacturera).

"Yo creo que el reconocimiento de los pisos que ya existen, todos tenemos claro que los empresarios saben que gana cada cual, cada distinta empresa. Efectivamente el primer reconocimiento debe partir por esos pisos, para cómo nivelamos en función de lo que generamos también como riqueza. O sea, evidentemente aquí nosotros tenemos lo que decía los laboratorios, los cuales podemos clasificarlos de clase A, los que ganan sobre tanto, tenemos un piso para normalizarlo y de ahí hacia abajo, llegar hasta la más pequeña empresa. Es una cuestión que debía reconocerse en el inicio de una negociación colectiva, el piso, o sea, lo que tenemos, luego avanzar efectivamente en cosas que tienen que ver incluso más allá del ámbito del salario". (Dirigente 5, Industria manufacturera)

De lo anterior se concluye que entre las dirigencias parece existir claridad de que, si bien la negociación ramal puede y debe ser impulsada por todos los sindicatos, no puede ser homogénea. Más específicamente, en algunos grupos se reconoce que la realidad de las pymes debe ser atendida en su propio mérito con la construcción de pisos mínimos.

ii) El problema de la organización de la negociación en las pymes

El reconocimiento de la debilidad organizativa que tienen los trabajadores de las pymes conlleva el problema de su organización en una eventual negociación que tras-

cienda el nivel de las empresas.

Al respecto, hay dos ámbitos que fueron abordados específicamente en los grupos focales del transporte y la industria. El primero se refiere a la dificultad de organizar la negociación en términos de coordinación o centralización, especialmente cuando los empleadores son muy numerosos, como suele ocurrir en el ámbito de la locomoción colectiva donde existe una amplia dispersión de unidades económicas y sin claridad de quién podría representar a los trabajadores. Así lo indica un dirigente a propósito de la subcontratación de pequeñas y medianas empresas en determinados servicios:

"Un tema serio en la negociación colectiva es la subcontratación a propósito quienes negocian, y con quién negocian, es un problema. Entonces, yo vuelvo, compañeros. Aquí hay un tema complejo. ¿Cuál es la responsabilidad social del empresario? ¿Quién negocia con el gobierno? La CPC con todas sus ramas ¿Quién negocia por la pequeña y media empresa?". (Dirigente 8, Transporte)

El segundo ámbito alude a la incertidumbre de cómo se podrían incluir los trabajadores de las pymes en un modelo de negociación. Resolver esto tendría un impacto en las formas tradicionales de llegar a acuerdos que existen en algunos sectores, lo que produce un temor ante un eventual perjuicio a los sindicatos de empresas más grandes, como plantea otro dirigente:

"entonces cuando toca la negociación colectiva te dice, oye, ¿sabí qué? este es tu tarifado, entonces vámonos por otro lado entonces el tema que nosotros podemos, nosotros no tenemos problemas para negociar ramalmente porque con la CIPLA podemos hacerlo pero lo que nos puede perjudicar son las empresas que no están dentro del organismo y que son las pequeñas y medianas empresas, es el problema que nos puede suscitar ¿Cómo pudimos lograr un tarifado de 500 lucas si el ingreso mínimo está en 410?". (Dirigente 1, Industria manufacturera)

Este planteamiento no es baladí: se encuentra en el centro de las confusiones sobre los diferentes modelos de negociación ramal. Puede resumirse como un lógico temor a que el proyecto de ley tenga como consecuencia una nivelación hacia abajo de los

salarios y condiciones laborales, asumiendo que es la única forma de llegar a un acuerdo que incluya a los trabajadores de pymes. En otras palabras, son dudas que se pueden resolver explicando cómo funcionan los modelos de negociación multinivel, en los que el piso mínimo se puede mejorar en las empresas más grandes y/o con mejores resultados del sector.

iii) Los temores en torno a las pymes

Junto con la opinión favorable a la inclusión de trabajadores de pymes a una eventual negociación ramal, surgieron una serie de aprensiones que fueron discutidas especialmente en el grupo del sector comercio. La base de la conversación fue el reconocimiento del discurso público empresarial que tiende a poner como principal dificultad el impacto que podría tener el mecanismo de negociación ramal sobre las pequeñas y medianas empresas:

“De hecho, es un tema que lo hemos conversado mucho con Ricardo Mewes mientras fue de la CPC. (...) Lo que le complicaba a él es lo mismo que estamos diciendo acá: o sea, hay que ver qué pasa con la pequeña y la mediana. O los subsectores dentro de nuestro sector. Nuestros sectores tienen un montón de subsectores”. (Dirigente 3, Comercio)

Este tipo de discursos son recibidos en el sector comercio de dos maneras, que en cierto modo se encuentran reflejadas en el resto de los grupos focales. La primera implica un reconocimiento y aceptación de esta mirada empresarial. Por lo tanto, propone tener una especial consideración con las pequeñas y medianas empresas a través de pisos y demandas diferenciadas, buscando acotar las eventuales consecuencias de la negociación ramal que podrían terminar en despidos.

Sin embargo, esta mirada tiende a confundir a grandes empresas con pymes, o cuando menos plantea una estratificación entre grandes empresas con mayor y menor rentabilidad al momento de construir un petitorio:

“Porque tengo el contrato colectivo y le eché el ojo. Los Alpes tiene 20, si los llevai’ a 50 o a 60 el impacto que le vaya a provocar a la empresa... ¿qué va a hacer? Si tiene 20, va a echar a 3. Y van a quedar todos a lo mejor con las 50 lucas, entonces a eso voy:

que no les genere un impacto muy grande para que, en el futuro, no se genere desempleo, que es lo que ha ocurrido con algunas leyes que se han aplicado a través del tiempo". (Dirigente 8, Comercio)

Sin considerar que estos argumentos pierden sustento en modelos de negociación multinivel, la segunda recepción del discurso empresarial es un rechazo, fundado en que se trataría de las excusas habituales para oponerse a mejoras en el ámbito laboral, que además serían en última instancia falsas o parciales, como resume un dirigente:

"Yo creo que eso igual, perdón, pero es un poco un argumento parecido el que usa la derecha al momento de hablar cualquier beneficio para el mundo de los trabajadores. Siempre como excusa las pymes y como escuché por ahí, las pymes muchas veces tienen incluso mejores condiciones que las grandes empresas. Entonces creo que ese argumento claramente va a venir de parte de la derecha cuando estemos en la mesa negociando esto". (Dirigente 6, Comercio)

De cualquier manera, se tiende a imponer una visión optimista entre los trabajadores fundada en que los empresarios ya estarían más preparados para enfrentar el proceso asumiendo las particularidades de cada rubro y tamaño de empresa. Además, porque una vez promulgada una eventual ley, sería posible entablar un diálogo con las pymes para dar a entender los alcances de las negociaciones y disipar los temores:

"a partir de la ramal, ya una estructura clara, concreta, de quiénes son los que van a representar e incluso me atrevería a iniciar conversación incluso con la pequeña y mediana empresa de plantearles que no se asusten, si esto viene como la polifuncionalidad, esto también viene, la ramal viene, no se asusten, pero vamos a enfrentarlos hoy de manera distinta, unidos". (Dirigente 5, Comercio)

Un último aspecto que amerita destacarse es que, entre los dirigentes con mayor conocimiento sobre sistemas de negociación ramal, se argumentó adicionalmente que la posibilidad de descuelgues por parte de las pymes puede llegar a resolver cualquier eventual problema, tal como ocurre en otros países en la medida que los

empresarios logren acreditar las dificultades para sumarse a un acuerdo ramal. En palabras de una participante del grupo focal del sector de servicios financieros:

"Lo que yo quería comentar con respecto a qué casos internacionales se pueden aplicar en Chile, en Europa tienen varias formas de la negociación ramal, que una es horizontal, vertical y otra que es por sector, no solamente por ramas, sino que por sector, y también tienen la posibilidad, por ejemplo, como la justificación que siempre dan, no es que las pymes van a morir, cuando es por sector, las empresas, justificadamente, más pequeñas, se pueden descolgar, se pueden descolgar de la negociación ramal mostrando los papeles: 'mira, sabís, este es mi capital, yo no puedo negociar'. Ya, listo, se pueden descolgar". (Dirigenta 2, Servicios financieros)

Es importante dar cuenta que este tipo de argumentos no está plenamente socializado entre los trabajadores, ni siquiera entre los dirigentes de organizaciones sindicales superiores que suelen tener más formación.

8. Conclusiones

El análisis del contenido de los grupos focales presentado en estas páginas ofrece una valiosa aproximación a las perspectivas que tienen los dirigentes sindicales de grandes organizaciones sobre un eventual sistema de negociación ramal en Chile. A continuación, se presentan los principales hallazgos, ordenados de acuerdo con los objetivos propuestos.

En términos generales, se puede afirmar que existe consenso acerca de la necesidad de avanzar hacia la negociación ramal. Este consenso se fundamenta principalmente en la proyección de efectos positivos que tendría para la clase trabajadora, en la medida que representa una oportunidad para elevar los niveles salariales y de incidir en la mejora de las condiciones de trabajo de un sector de la población más amplio. En tal sentido, se aprecia una disposición totalmente favorable hacia un eventual proyecto de ley que regule este tipo de negociación en Chile.

Sin embargo, en lo que respecta al primer objetivo de investigación, esta favorable disposición coexiste con un dispar nivel de **conocimiento** de la temática. Si bien hay quienes abordan con cierta profundidad algunas experiencias internacionales o determinados aspectos comunes a los modelos de negociación ramal, la mayor parte de quienes participaron en las entrevistas grupales manejaba nociones generales sobre el tema y tenía más interrogantes que respuestas acerca de cómo implementarla en Chile. En consecuencia, estos espacios de conversación constituyeron una oportunidad para encontrarse, impulsar la reflexión sobre el tema, alcanzar ciertos acuerdos, exponer posturas divergentes y, sobre todo, visualizar los desafíos implicados.

Desde la perspectiva de las dirigencias, la negociación ramal es concebida como un mecanismo por el que organizaciones representativas de la parte trabajadora acuerdan con la parte empleadora pisos mínimos para un determinado sector de actividad, tanto en términos salariales como de condiciones de trabajo. En un plano simbólico, hay quienes la identifican como una gran aspiración del mundo sindical, cuestión que

se traduce en un apoyo explícito a la posibilidad de contar con una regulación, en algunas iniciativas para difundir el tema en la esfera sindical y en la disposición a ejercer un rol activo en el proceso, sea asumiendo el liderazgo dentro de sus sectores, sea movilizándose para promover una tramitación legislativa coherente con los propósitos colectivos que tienen en mente.

En la construcción de lo que la negociación ramal representa y de lo que puede llegar a significar para el sindicalismo chileno se advierten tres elementos. En primer lugar, una imagen inspiradora proveniente de los modelos de otros países, entre los que sobresale la mención a los casos de Argentina, Brasil y Uruguay, así como a los países desarrollados, sin especificar alguno en particular. El conocimiento de estas experiencias les permite identificar y valorar principios comunes a otros modelos, como el derecho a huelga sectorial, el tripartismo, el descuelgue de empresas con dificultades económicas y la posibilidad de que la negociación ramal coexista con la negociación a nivel de empresa. En segundo lugar, la puesta en valor de prácticas y procesos sindicales desarrollados en el ámbito nacional, como prueba de que, aun al margen de lo que la legislación laboral estipula, en Chile se ha avanzado hacia mayores grados de articulación sectorial para efectos de negociar colectivamente. En esa línea, se mencionan los ejemplos de las negociaciones de reajuste del sector público, el acuerdo marco de la Confederación de Trabajadores del Cobre, entre otras experiencias. En tercer lugar, aunque de manera más difusa y en ocasiones contradictoria, aparece la referencia a un pasado en el que, según algunas de las personas entrevistadas existió la negociación ramal en Chile, mientras que, según otras, lo que en realidad tuvo lugar fue una coordinación salarial a través de tarifados. Apegadas o no a los registros que se tienen de nuestra historia sindical, estas alusiones al pasado evocan la idea de una conquista que el movimiento sindical perdió y que sería deseable restaurar para fortalecer su posición actual. No se trata, por cierto, de una aspiración a restituir formas del pasado que sirvan de base para el modelo futuro, sino, más bien de volver a jugar un rol transformador.

En relación con el segundo objetivo, cabe destacar que los potenciales **efectos** atribuidos a la negociación ramal comienzan en el establecimiento de pisos mínimos, pero van más allá. La idea de establecer pisos mínimos se entiende como un mecanismo eficaz para reducir las brechas salariales y de condiciones de trabajo existentes dentro de cada sector, en la medida que se trataría de un sistema cuyos acuerdos son vinculantes para un sector de trabajadores mucho más amplio que el que negocia actualmente, incluyendo incluso a quienes no están sindicalizados, aunque entre al-

gunos dirigentes existen inquietudes y reparos sobre la modalidad que podría adoptar esta expansión de la cobertura, como se verá más adelante.

Ahora bien, la reflexión sobre los potenciales efectos de los pisos mínimos permitió dimensionar cuan significativa es esa aspiración. Para algunas dirigencias podría tener un significativo impacto en el fortalecimiento del sindicalismo. Esto ocurriría por dos vías: renovando el interés por afiliarse a organizaciones sindicales de base y de nivel superior, y promoviendo la unidad a nivel de estructuras, o por lo menos la coordinación entre las organizaciones que negocien en cada sector. Con una base más amplia de personas sindicalizadas, con confederaciones más representativas y, sobre todo, con un actuar unitario que anteponga los objetivos comunes ante las inevitables diferencias, el movimiento sindical fortalecería su posición.

Como una derivada de lo anterior, también se visualiza un potencial impacto en términos de la eficacia de la acción sindical, en la medida que incrementar el poder negociador permita transformar las antiguas reivindicaciones sindicales en reales conquistas. Es en este sentido que se aspira a que la negociación ramal permita incidir en una justa redistribución de la riqueza y en darle dignidad al empleo.

Un tercer ámbito en el que las dirigencias anticipan efectos favorables es que permitiría superar las restricciones que hasta ahora ha generado la obligación de negociar casi exclusivamente a nivel de empresa: negociando por ramas de actividad se conseguiría ampliar la cobertura de los acuerdos, tener a disposición un derecho a huelga fortalecido como mecanismo de contrapoder, y también el peso necesario en la mesa negociadora para conseguir ya no lo que la parte empleadora acceda a ofrecer, sino lo que las y los trabajadores reivindican.

El optimismo descrito, no desconoce la existencia de potenciales amenazas a la posibilidad de contar con una ley que regule apropiadamente un mecanismo de negociación ramal. En esta línea, las y los dirigentes advierten una potencial oposición de las actorías laborales, tanto desde el empresariado, como desde el propio mundo sindical. Respecto de este último, se considera que podría venir de quienes tienen una fuerte posición negociadora y, en medio de la incertidumbre sobre los detalles de una eventual regulación, temen perder lo conseguido a nivel de empresa, o de quienes tienen escasa disposición a avanzar hacia mayores niveles de unidad y coordinación sindical.

Junto con lo anterior, se tematiza una cuestión no menor: dadas las altas expectativas

que se tienen acerca de la regulación normativa y la experiencia de haberse involucrado en la discusión de otros proyectos de ley con efectos considerados negativos o, cuando menos, ambivalentes para la clase trabajadora, existe una fundada aprensión ante la posibilidad de que un eventual proyecto presentado por el Ejecutivo termine desvirtuándose en el proceso de tramitación, dada la actual correlación de fuerzas en el Congreso. De esta reflexión deriva una interrogante sobre el que las personas consultadas no tienen un acuerdo unánime: ¿es este el mejor momento para impulsar una norma? Simplificando los argumentos presentados, pueden identificarse dos posturas: la de quienes consideran que el compromiso del gobierno del Presidente Boric de avanzar en esta materia representa una oportunidad que difícilmente se repetirá, y la de quienes postulan que, ante la asimetría de poder entre el empresariado y un sindicalismo débil en muchos aspectos, llegar a la negociación ramal sin mediar un proceso de capacitación, unidad y fortalecimiento sindical previos constituiría un fracaso, porque el empresariado impondría sus términos.

Respecto del tercer objetivo de investigación, puede afirmarse que la eventual instauración de la negociación ramal, si bien es vista como necesaria por las y los dirigentes, les impone grandes **desafíos**.

El primero y más largamente problematizado, es el de la fragmentación sindical. La fragmentación sindical aparece como un diagnóstico compartido acerca de la existencia de una normativa laboral que facilita y/o promueve que las diferencias entre las y los trabajadores o entre las personas que ejercen algún tipo de liderazgo se resuelvan mediante la creación de organizaciones paralelas. De esta lectura común surge un consenso respecto de la urgencia de avanzar hacia una mayor unidad para fortalecer la posición y resultados actuales y futuros de la acción sindical.

Como obstáculos relevantes para construir la unidad buscada, aparecen los personalismos y la falta de generosidad de las propias dirigencias. Esta autocrítica se enlaza también con el reconocimiento de las dificultades que tienen para organizarse y actuar más allá del espacio en el que son representantes, adoptando perspectivas y modalidades de acción más articuladas. Resulta interesante la existencia de argumentaciones que sostienen que, si una mayor unidad no ha sido conseguida hasta ahora, un proyecto de negociación ramal podría contribuir a impulsarla en los hechos. En otras palabras, el bien mayor que representa la oportunidad de negociar a nivel ramal aparece como un estímulo para disponerse a conversar y avanzar en prácticas concretas de coordinación sindical.

El segundo gran desafío se refiere a las acciones de difusión y capacitación requeridas para dar a conocer en qué consiste la negociación ramal, y a dotar de las competencias necesarias para abordarla a quienes asuman la representación de las y los trabajadores, a partir de una apreciación compartida acerca del bajo nivel de conocimiento sobre el tema entre las y los trabajadores.

Un tercer desafío radica en la capacidad de movilizar a quienes integran las organizaciones sindicales para incidir en el curso de una eventual discusión legislativa para defender una norma coherente con los propósitos planteados. Esto requeriría de un activo involucramiento del mundo sindical. De allí que la alternativa de coordinarse y movilizarse para “defender” el proyecto que pueda presentar el Ejecutivo se visualice desde ya como una práctica necesaria para incidir en su resultado, al igual que hacer un seguimiento del proceso y contrarrestar el lobby empresarial directamente en el Congreso, anticipándose a una potencial ofensiva comunicacional contraria al proyecto.

Finalmente, en relación con el **modelo de negociación ramal** esperado, se puede afirmar que, pese a no haber claridad, sí existen propuestas concretas que podrían contribuir a delinearlos.

Un elemento central en las preocupaciones de las y los dirigentes es el de la determinación de las materias susceptibles de abordar. Es en este asunto donde es posible advertir con mayor claridad las diferencias sectoriales, tanto por la amplitud del repertorio que mencionan, como por las prioridades y estándares que establecen. Así, por ejemplo, mientras en el sector de Servicios financieros se enfatizó la importancia de conseguir reajustes acordes a las cuantiosas utilidades de las empresas, en el grupo del sector Comercio se debatieron con particular detalle asuntos relativos a las modalidades de contratación y de jornada laboral. Por otro lado, en los grupos de Manufactura, Transporte y Minería se prestó mayor atención a la posibilidad de incluir reivindicaciones vinculadas con las condiciones de trabajo y la seguridad y salud laboral.

En términos más generales, otras materias mencionadas se vinculan con la organización de los procesos de trabajo y con las compensaciones. Una mirada de conjunto permite sostener que, más allá de las diferencias, las expectativas de negociación dan cuenta de los problemas comunes. En tal sentido, implica reconocer necesidades que afectan transversalmente a quienes se desempeñan en un determinado sector y frente a las cuales la aplicación de idénticas medidas para diferentes empresas permitiría elevar los estándares laborales del conjunto.

Otro aspecto que cabe destacar acerca de las materias es que denotan aspiraciones que trascienden los límites explícitamente definidos en la ley para la negociación reglada, en cuanto a no tocar las facultades del empleador para organizar, dirigir y administrar la empresa y que, en el caso del Transporte, son ajenas a la empresa y requieren del concurso del Estado. Estas constataciones sugieren que un sistema de negociación ramal que aspire a canalizar las expectativas del mundo sindical debiera plantearse con flexibilidad el asunto de las materias a negociar, de tal manera que dé cabida a las especificidades sectoriales sin restricciones predeterminadas.

Un segundo elemento debatido es la determinación de quiénes habrán de participar en una mesa de negociación ramal como representantes de las y los trabajadores. Sobre esta materia existe acuerdo en que el rol debiera recaer en las organizaciones sindicales más representativas, y se postulan dos criterios para asegurar dicha representatividad: uno cuantitativo (cantidad de personas afiliadas) y uno cualitativo (capacidad de conducir y representar la heterogeneidad). Dicho esto, ¿qué organizaciones debieran asumir el liderazgo? La respuesta es compleja, porque si bien hay cierto consenso en que las confederaciones aparecen como el nivel más representativo por ser el de mayor agregación al interior de cada rama, también fueron mencionadas las centrales e incluso algunas federaciones y grandes sindicatos sectoriales. En un escenario de extrema fragmentación sindical, no es difícil anticipar que será necesario construir instancias de diálogo entre dirigencias que requerirán información fiable, pero, también, voluntad y generosidad para alcanzar acuerdos.

Como tercer elemento, fue planteado el problema del alcance o cobertura de los acuerdos que se pacten en una eventual negociación ramal. Aquí, si bien prevalece una postura favorable a que se vean beneficiadas tanto las personas sindicalizadas como las que no lo están, el punto fue controversial para algunos dirigentes, especialmente del sector minero, quienes manifestaron su preocupación ante la posibilidad de que este mecanismo constituya un desincentivo a la afiliación sindical. Entendiendo la lógica de los planteamientos que sitúan la aspiración a incrementar la densidad sindical por sobre la de ampliar la cobertura de la negociación colectiva, resulta necesario preguntarse hasta qué punto la arraigada experiencia con la negociación de empresa dificulta observar la negociación ramal en sus propios términos, visualizando con claridad las diferencias entre uno y otro nivel. Además, anticipando las discusiones que puedan darse sobre este punto, cabe hacerse cargo de los potenciales conflictos que esta disyuntiva pueda gatillar en las dirigencias.

El cuarto elemento identificado es el rol que le correspondería al Estado. Existe consenso en cuanto a que debe jugar un rol activo, pero no así sobre el nivel de involucramiento que tanto el Ministerio como la Dirección del Trabajo han de tener en el esquema que se implemente. Las propuestas recogidas permiten esbozar cuatro niveles de potencial intervención estatal. El más básico es el de supervisar el proceso negociador, actuando como garante de su despliegue en conformidad a lo que la ley establezca. En un segundo nivel se mencionan funciones de acompañamiento y asesoría técnica que podría desempeñar la Dirección del Trabajo. En un tercer nivel se menciona un rol mediador que contribuya a destrabar los obstáculos que puedan darse en la negociación. Finalmente, en un cuarto nivel de mayor involucramiento estatal se postula un tripartismo, que posiciona al Estado como un actor más dentro de las negociaciones, un actor al que se le pueden formular demandas y que además tiene posturas e intereses propios en juego. En la discusión acerca del tripartismo las dirigencias trazan una línea divisoria entre el accionar de carácter político que se espera tenga el Ministerio y el rol técnico que atribuyen a la Dirección del Trabajo.

Por último, cabe hacer una especial mención al asunto de cómo delimitar los bordes de los sectores económicos. De entre los temas abordados, se trata de aquél en el que existe menos claridad, pese a que algunos dirigentes barajan alternativas que pueden constituir un insumo para la formulación de un eventual proyecto de ley, como emular la organización de las ramas empresariales y respetar las tradiciones sectoriales a las que adscriben los sindicatos.

Con todos estos elementos a la vista, es de esperar que el proceso que el movimiento sindical desarrolle para impulsar la negociación ramal tenga, en sí mismo, un efecto dinamizador. Sea que dicho proceso se canalice de manera autónoma, sea que cuente con la colaboración del aparato público o de otras actorías, las reflexiones recogidas en el marco de esta investigación dan cuenta de que abrir el debate gatilla en las dirigencias tanto la autocrítica, como una clara visualización de los desafíos que se abren y la identificación de vías para abordarlos.

9. Sugerencias de política pública para avanzar hacia una negociación multinivel

A la luz de estos hallazgos, ¿qué propuestas pueden formularse para orientar una acción pública alineada con el compromiso de avanzar hacia una negociación multinivel? En primer lugar, dado el conocimiento genérico y parcial que prevalece entre las personas que participaron en los grupos focales, resulta prioritario generar contenidos informativos acerca de la existencia y efectos de distintos modelos de negociación ramal en el mundo, junto con propiciar espacios de difusión de amplio alcance.

Dado que no basta conocer la realidad de otros países para imaginar y construir lo que podría ser el modelo chileno, es importante acompañar las iniciativas de divulgación con instancias de reflexión y debate en las que, recogiendo la experiencia internacional, sea posible enmarcar la discusión en aquello que, atendiendo a sus particularidades, haga sentido para el contexto chileno. Ya algunas organizaciones sindicales han avanzado en esta línea, por ejemplo, invitando a especialistas nacionales y extranjeros a compartir sus conocimientos y experiencias, o sistematizando información sobre la materia. Aportar claridad acerca de lo que es un modelo de negociación ramal y cómo podría llegar a operar en el país puede ayudar a disminuir las resistencias que las propias dirigencias identifican de parte de algunos sectores del sindicalismo y a socializar argumentos que pongan en valor sus efectos positivos.

En una primera etapa parece importante difundir información entre las dirigencias, y posteriormente dirigirla a las trabajadoras y trabajadores que, integrando o no una organización sindical, puedan beneficiarse con la negociación ramal. Sin información fidedigna socializada a diferentes niveles, difícilmente la discusión que sobrevenga podrá anclarse sobre un escenario que permita visualizar con claridad qué es lo deseable y qué lo factible para el caso chileno.

Un segundo ámbito sobre el que parece recomendable socializar información es el de las características de los sectores de actividad, tanto en términos económicos, como organizativos. Esto, por la asimetría en el acceso a la información entre el empresario y las organizaciones sindicales, y porque una discusión entre partes adecuadamente informadas, con evidencia robusta sobre los asuntos que se debatan, incrementa las posibilidades de establecer diálogos fructíferos. En esta línea, generar y socializar contenido acerca de los instrumentos colectivos vigentes en cada rama de actividad, identificando los estándares que comparten y los aspectos que los diferencian, puede constituir un insumo para que las dirigencias coordinen temáticas y reivindicaciones susceptibles de escalar a nivel ramal.

Además de informar, la institucionalidad pública puede convocar y favorecer el desarrollo de instancias de diálogo tripartitas que ayuden a construir acuerdos acerca de las características y alcances de un modelo de negociación multinivel en el país. Los contenidos tematizados en el marco de los grupos focales, así como las discrepancias e interrogantes que se leen en estas páginas pueden contribuir a desarrollar una agenda y a anticipar los puntos que pueden generar adhesión o controversia.

Agacino, R., González, C. y Rojas, J. (1998). Capital transnacional y trabajo: El desarrollo minero en Chile. LOM Ediciones.

Angell, A. (1974). Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. De los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular. Ediciones ERA.

Antonczyk, D., Fitzenberger, B. y Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 17(5), 835-847.

Aravena, A. (2020). El sindicalismo en Chile durante los segundos gobiernos de Miche-

lle Bachelet y Sebastián Piñera. *Trabajo*, 16, 92-121.

Barría, J. (1967). *Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile*. Publicaciones INSORA.

Boeri, T. (2014). Two-Tier Bargaining (8358; IZA Discussions Papers). Institute for the Study of Labor (IZA).

Bondy, A. (2018). The (dis)advantages of sector-level bargaining: Outsourcing of cleaning work and the segmentation of the Israeli industrial relations system. *Journal of Industrial Relations*, 60(5), 691-710.

Brandl, B. (2022). Everything we do know (and don't know) about collective bargai-

ning: The Zeitgeist in the academic and political debate on the role and effects of collective bargaining. *Economic and Industrial Democracy*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/0143831X221086018>

Calmfors, L. (1993). Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey (Economic Studies No. 21). OECD.

Card, D., Lemieux, T. y Riddell, C. (2004). Unions and Wage Inequality. *Journal of Labor Research*, 25, 519-559.

Córdova, L. (2005). Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales [Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con Mención en Sociología de la Modernización]. Universidad de Chile.

Cruz Villalón, J. (2017). Caracterización de la negociación colectiva en Europa. *Derecho & Sociedad*, 53, 139-170.

Cruz Villalón, J. (2019). La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dirección del Trabajo. (2020). Informe de resultados Novena Encuesta Laboral. 2019. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2023). Compendio Estadístico 2022. Capítulo 2: Organizaciones Sindicales. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125201_archivo_01.pdf

Durán, G. (2022a). Marginalisation and fragmentation of collective bargaining in Chile. Impacts on workers' power resources and income distribution [Tesis Doctoral]. Universität Duisburg-Essen.

Durán, G. (2022b). Marginalización y fragmentación de la negociación colectiva, su impacto en la desigualdad de ingresos: El caso de Chile y la evidencia comparada. Organización Internacional del Trabajo.

Echeverría, M. (2010). La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Dirección del Trabajo.

Fichtenbaum, R. (2011). Do Unions Affect labor's Share of Income: Evidence Using Panel Data. *The American Journal of Economics and Sociology*, 70(3), 784-810.

Gaete, A. (1960). Tratado de Derecho del Trabajo Chileno. Editorial Jurídica de Chile.

Gamonal, S. y Arellano, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: Los casos de España y Francia. *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 53, 37-66.

Garnero, A. (2021). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 185-202.

Gernigon, B., Otero, A. y Guido, H. (2000). La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Orga-

nización Internacional del Trabajo.

Gibbs, A. (1997). Focus group. Social Research Update, 5(2), 1-8.

Grez, S. (2000). Transición en las formas de lucha: Motines peonales y huelgas obreras en Chile (1891-1907). *Historia*, 33.

Jiménez, E., Jara, M., Rodríguez, P., Peralta, S. y Schuster, T. (2017). Informe de resultados: Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos. Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Krueger, R.A. y Casey, M.A. (2009). Focus groups: A practical guide for applied research. Sage.

Marchese, M., Giuliani, E. y Salazar-Elena, J. (2019). Enhancing SME productivity: Policy highlights on the role of managerial skills, workforce skills and business linkages (16; OECD SME and Entrepreneurship Papers). OECD.

Marginson, P., Sisson, K. y Arrowsmith, J. (2003). Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2), 163-187.

Matus, M. y Reyes, N. (2021). Precios y salarios en Chile, 1886-2009. En M. Llorca-Jaña & R. Miller (Eds.), *Historia económica de Chile desde la Independencia* (pp. 677-724). Ril Editores.

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2019). ELE-5: Empleo [Boletín].

Morgan, D.L. y Spanish, M.T. (1984). Focus groups: a new tool for qualitative research. *Qualitative Sociology*, 7, 253-270.

Müller, T., Vandaele, K. y Waddington, J. (2019). Collective bargaining in Europe: Towards an endgame: Vol. I. ETUI, European Trade Union Institute.

Nunziata, L. (2005). Institutions and Wage Determination: A Multi-country Approach. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67(4), 435-466.

Núñez, D. (2009). El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva. En A. Aravena & D. Nuñez (Eds.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. ICAL.

Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Colombiana de Sociología*, 1, 41-58.

OCDE. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.

Osorio, S. (2015). Lo legítimo contra lo legal: Conflictos laborales, institucionalidad y huelga en el Sector Público [Documento de Trabajo No. 8]. Centro de Investigación Político Social del Trabajo.

Osorio, S. (2016). Elementos para una historia del sindicalismo reciente en el gremio de la construcción. Entrevista al dirigente Roosvelt Silva. Pensamiento & Batalla.

Osorio, S. (2023). ¿La piedra de Sísifo? Sindicalismo de base y negociación colectiva en tiempos de paz democrática. Chile, 1990-2010 [Artículo en Evaluación].

Osorio, S. y Araya, R. (2020). Plataforma programática del movimiento sindical para la postdictadura en Chile (abril de 1989). Cuadernos de Historia, 52, 275-296.

Osorio, S., Ledesma, J., Cortés, L., González, A. y Baeza, F. (2020). Las Pymes en Chile. Su heterogeneidad y su incidencia en la diferenciación de la clase trabajadora (Documento de Trabajo N° 12). Centro de Investigación Político Social del Trabajo.

Osorio, S., Greene M. y Salinas, A. (2024). La discusión pública sobre negociación rama-
l en Chile, 2014-2022. Actores involucrados, posiciones y argumentos. Aporte al Debate Laboral N° 45. Dirección del Trabajo.

Osorio, S. y Gómez, F. (2024). Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical. Cuaderno de Investigación [en imprenta], Dirección del Trabajo.

Pérez Ortiz, L. (2004). La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea

[Tesis Doctoral en Integración y Desarrollo Económico]. Universidad Autónoma de Madrid.

Pérez-Ahumada, P. (2021). Why is it so difficult to reform collective labour law? Associational power and policy continuity in Chile in comparative perspective. Journal of Latin American Studies, 53(1), 81-105.

Ponce, J. (2017). Vino viejo en copas nuevas. Los trabajadores subcontratados y la acción sindical cuprífera en la postdictadura chilena (2005-2008). En J. Ponce, C. Santibáñez y J. Pinto (Eds.), Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno 1979-2017 (pp. 261-300). América en Movimiento.

Quiroga, F., Guerrero, N. y Schuster, S. (2016). Discurso público e institucionalización del conflicto político en Chile: El caso del reajuste salarial del sector público (1990-2014). Gestión y política pública, 25(1).

Reyes-Campos, N. (2022). El pan de cada día. Salarios diarios y la distribución de las ganancias del crecimiento durante la industrialización en Chile, 1929-1975. Historia, 55(1), 259-294.

Rodríguez, J. (2018). Desarrollo y desigualdad en Chile (1850-2009). LOM Ediciones.

Rodríguez, J. y Thielemann, L. (2022). Ley Maldita, sindicalismo y salarios en Chile. Para un estudio de la economía política de

la expansión y el ajuste. 1948–1958. *Izquierdas*, 51, 1–25.

Rojas Flores, J. (2010). Las políticas laborales en Chile: 1900–1970. *Archivo Chile*.

Rojas Flores, J., Murúa, A. y Rojas, G. (1993). La historia de los obreros de la construcción. Programa de Economía del Trabajo.

Rojas, J. y Aravena, A. (1999). El mundo sindical y el trabajo asalariado en Chile. En P. Escobar (Ed.), *Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa* (pp. 137–227). LOM Ediciones.

Rojas, I. (2000). La legislación laboral en Chile en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo: Control de la autonomía colectiva. *Ius et Praxis*, 6(2), 373–396.

Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Revista Ius Et Praxis*, 13(2), 195–221.

Roller, M.R. (2019). A Quality Approach to Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences Compared to Other Qualitative Methods. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 20(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3385>

Santibáñez, C. y Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de «posición estratégica» en la postdictadura chilena (2003–2014). En J. Ponce, C. Santibáñez, &

J. Pinto (Eds.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979–2017* (pp. 301–332). América en Movimiento.

Traxler, F. y Kittel, B. (2000). The bargaining system and performance. A comparison of 18 OECD countries. *Comparative Political Studies*, 33(9), 1154–1190. van Klaveren, M. y Gregory, D. (2018). Restoring multi-employer bargaining in Europe: Prospects and challenges. ETUI, European Trade Union Institute.

Véliz, M. (2019). El SINAMI y los trabajadores subcontratados del cobre: Desde la identidad y la precariedad laboral en Chile [Magíster en Historia]. Universidad de Santiago.

Viesser, J., Hayler, S. y Gammarano, R. (2016). Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive? (1; Nota Breve). Organización Internacional del Trabajo.

Véliz, M. (2019). El SINAMI y los trabajadores subcontratados del cobre: Desde la identidad y la precariedad laboral en Chile [Magíster en Historia]. Universidad de Santiago.

Viesser, J., Hayler, S. y Gammarano, R. (2016). Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive? (1; Nota Breve). Organización Internacional del Trabajo.



Agustinas 1253, Santiago de Chile
Teléfono (56) 22674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl