

PROYECTO DE LEY NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTINIVEL

Boletín N°18.044-13

Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Cámara de Diputadas y Diputados

21 de Enero 2026



CONTEXTO GENERAL

1. Transformaciones del mercado laboral

El mundo del trabajo está enfrentado **grandes y aceleradas transformaciones:**

cambios demográficos y sociales, y la transformación tecnológica, especialmente a través de la automatización, la digitalización y la introducción de la inteligencia artificial.

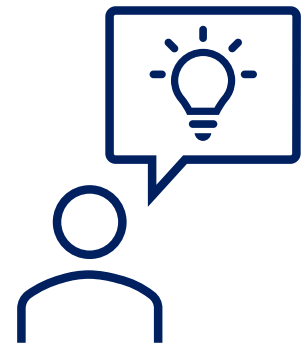


Es fundamental avanzar en un marco regulatorio laboral con **mirada de futuro** que permita a las empresas y las personas adaptarse a estas transformaciones en sus distintas realidades.

2. Heterogeneidad productiva de las empresas en Chile



En nuestro país domina una economía abierta con una **elevada heterogeneidad productiva y laboral** entre empresas, la que se ha profundizado con la transformación tecnológica. En un mismo sector o subsector conviven empresas pequeñas, consolidadas, y otras con propuestas innovadoras que rompen con esquemas productivos tradicionales



Importante dependencia a las **PYMES**, las cuales constituyen el **98,6% del total de empresas** en Chile y generan aproximadamente el **50% del empleo formal**, pero con niveles de productividad significativamente menores.



Las **distintas realidades entre sectores y empresas no son comparables** ni pueden ser tratadas de forma estandarizadas por la regulación. Estas diferencias se han acentuado con la penetración dispar de la transformación tecnológica y digital y la creación de nuevas formas de trabajo y modelos de negocios.

3. Impacto de nuevas regulaciones laborales en crecimiento económico.

Chile **deberá crecer** entre un

**0,6% y un 1,1%
adicional cada año**

para compensar el efecto de las **reformas laborales** ya implementadas o en tramitación.

Sin ese crecimiento adicional Chile podría **perder** entre **387 mil y 712 mil empleos** hacia el año 2033.

4. Contexto del mercado laboral chileno



A diferencia de la mayoría de los países de la región, **Chile mantiene una brecha de cerca de 300 mil ocupados** para llegar a la tasa de ocupación que había previo a la pandemia.



Chile enfrenta una dificultad estructural para crear puestos de trabajo: **más de 30 meses con desempleo mayor a 8%, y 1 de cada 4 trabajadores se desempeña en la informalidad.**

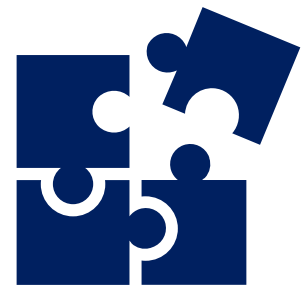


Chile no se encuentra frente a un ciclo coyuntural, sino ante un rezago persistente y una **dificultad estructural en la capacidad de crear puestos de trabajo.**

5. Sindicalización y negociación colectiva en Chile



Chile ha registrado en los últimos años un aumento sostenido de la **tasa de sindicalización, que alcanzó un 21,5% en 2024**, ubicándose por sobre el promedio de la OCDE (15%).



En 2010, el número de personas cubiertas por instrumentos colectivos en los que sindicatos actúan como entidad negociadora apenas superaban las 200.000. **En 2024, existen 450.000 personas cubiertas por instrumentos colectivos.**



La **normativa laboral chilena** no contempla la posibilidad de negociar por rama: La Constitución establece que la negociación colectiva es “*con la empresa en que laboren*” los trabajadores (art. 19 N°16). El Código del Trabajo establece que los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo “*suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados*” (art. 310).

6. Negociación multinivel en la OCDE

Dos tercios de los países de la OECD **negocian a nivel de empresa** (*Negotiating Our Way Up, OECD 2019*).



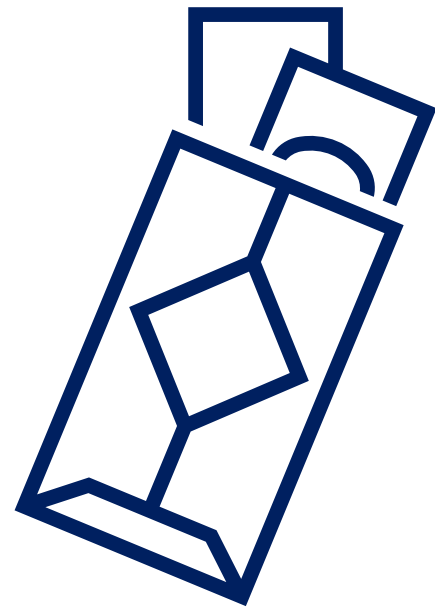
Mayoría de los casos citados de negociación sectorial en algunos países de la OCDE descansan en un **marco institucional y contexto laboral muy distinto al chileno**, y conviven con amplias cláusulas de flexibilidad, adaptabilidad y descuelgue.

Reformas recientes en países de la OCDE han ido **flexibilizando la negociación multinivel** (Alemania, Dinamarca, España, Francia).



IMPACTOS ESPERADOS DE LA NEGOCIACIÓN MULTINIVEL

1. Salarios



Un esquema de negociación ramal con efectos generales corre el riesgo de **fixar condiciones salariales que no reflejen la diversidad** de las empresas.

Impacto no es homogéneo, y varía según la estructura productiva y sindical del país. En el agregado, dependerá de la capacidad del mercado de absorber los ajustes salariales sin afectar el empleo y la formalidad.

2. Informalidad



Mayores exigencias salariales uniformes pueden implicar **costos prohibitivos**, especialmente para PYMES o empresas con bajos márgenes, por lo que parte del ajuste se produciría mediante el **tránsito hacia la informalidad** para eludir los nuevos costos regulatorios o forzando su salida del mercado.

La magnitud del efecto dependerá del aumento de los salarios en el sector formal. Por ejemplo, estudios sugieren que ante un aumento de los salarios de un 5% en el marco de una negociación ramal, **la informalidad crecería un 12,5 % en hombres y 9,3 % en mujeres, llevando la tasa de informalidad al 30%** (280 mil trabajadores adicionales).

3. Desempleo

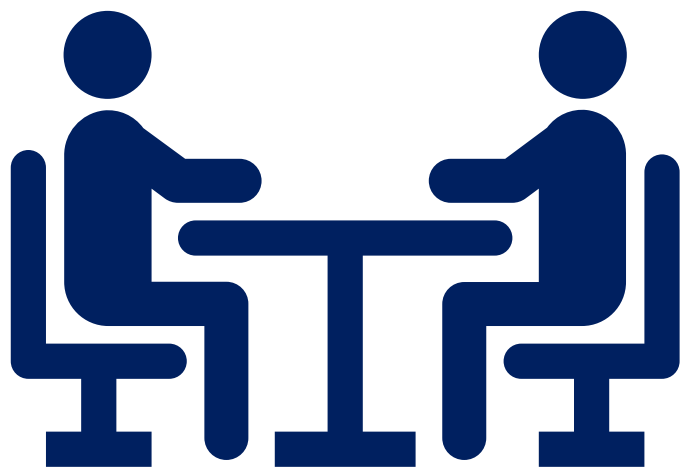


Rigideces asociadas a la negociación ramal puede **profundizar la baja de capacidad de creación de empleo** en el país y tienden a **incrementar el desempleo** (Sudáfrica, España, Italia).

El impacto dependerá del aumento efectivo de los salarios reales y la capacidad de reacción de la oferta y demanda laboral a dichos cambios (elasticidades).

En el tiempo, ajustes laborales se reflejan en caídas del empleo formal y mayores barreras de entrada al mercado laboral.

4. PYMES



PYMES y nuevas empresas tienen **menor capacidad de adaptación** que grandes empresas ante regulaciones laborales y acuerdos colectivos que puedan generar nuevos costos, lo que dado sus márgenes estrechos y procesos productivos aún en consolidación, puede **reforzar asimetrías existentes**.

5. Productividad



Evidencia reciente sugiere que la negociación colectiva puede tener **efectos negativos en productividad laboral** (Argentina, Bélgica y Suecia), reduciendo incentivos para innovar y adoptar nuevas tecnologías.

Además, la negociación ramal tiende a comprimir la estructura salarial, lo que puede reducir los incentivos para la inversión en capital humano y afectar negativamente la productividad.

Agrupar dentro de un mismo sector a empresas con diferencias estructurales de productividad tiende a generar condiciones de competencia desalineadas.

6. Heterogeneidad



Chile presenta una estructura productiva muy heterogénea, con grandes diferencias de productividad entre empresas y sectores.

Marcos regulatorios o condiciones laborales más rígidas **limitan asignación flexible y eficiente de las tareas**, lo que puede generar **restricciones a la contratación y despido**, **estructuras salariales y jornada laboral poco adaptables** y **afectar los incentivos para innovar**.



OBSERVACIONES PARTICULARES AL PROYECTO DE LEY

1. Riesgo de negociar empresas de distinto tamaño bajo un mismo estándar



Las PYMES no tienen la misma capacidad que las grandes empresas para **absorber mayores costos laborales** ni reorganizar sus jornadas, salarios u otras condiciones laborales.

Aunque el proyecto permite pactar condiciones de aplicación **diferenciada, progresiva o diferida** de acuerdos sectoriales en consideración del tamaño de la empresa o su capacidad económica (art. 409 letra g), estas cláusulas no son obligatorias y dependen de lo que se acuerde a nivel sectorial.

2. Límites a las facultades de administración de la empresa



Se elimina prohibición de negociar sobre **materias que restrinjan las facultades del empleador para organizar, dirigir y administrar** la empresa (art. 306 del Código del Trabajo).

Se permite negociar sectorialmente **materias de productividad, innovación, sostenibilidad ambiental** y en general “materias destinadas a fortalecer el **trabajo decente**” (art. 409 letras f) e i).

3. Riesgos de la negociación sectorial obligatoria



La negociación sectorial será **obligatoria** y sus acuerdos tendrán **efecto erga omnes** una vez publicados.

A las empresas de un sector o subsector económico se aplicarán los mismos estándares mínimos (remuneraciones, jornada, teletrabajo, entre otros), **sin distinguir tamaño, productividad o capacidad económica.**

4. Riesgo de interpretación expansiva del derecho a huelga



El proyecto incorpora, luego de definir los 3 niveles de negociación colectiva, un **nuevo reconocimiento del derecho a huelga** (adicional al art. 345 existente).

Esta ubicación puede abrir la puerta a interpretaciones que **extiendan la huelga más allá de la empresa**, hacia niveles intermedio o sectorial.

El riesgo se amplifica porque, en esos niveles, las partes tienen **amplía libertad para definir reglas del proceso** y mecanismos de solución de conflictos.

5. Falta de definición de sectores o subsectores en la negociación sectorial



El proyecto no define qué se entiende por “sector” o “subsector” económico para efectos de la negociación sectorial.

El artículo 410 remite al **Clasificador Chileno de Actividades Económicas del INE**, diseñado con fines estadísticos y no regulatorios.

Esto puede generar **agrupaciones artificiales** de actividades con realidades productivas, tecnológicas y laborales muy distintas, excluyendo principalmente a sectores emergentes.

6. Limitaciones de la nueva institucionalidad y discrecionalidad en la representatividad



El proyecto crea una nueva institucionalidad para negociar sectorialmente: **Consejos Sectoriales y Comisiones Subsectoriales.**

Estos organismos concentran **amplias facultades negociadoras** sobre materias laborales relevantes, existiendo riesgo de representación incompleta de distintos actores del sistema.

La determinación de la **representatividad sindical y gremial** queda entregada a un reglamento del Ejecutivo y sujeto a informe técnico de la Comisión de Diálogo Social. Esto introduce discrecionalidad en un elemento clave del sistema.

7. Impacto de la huelga en terceros ajenos al conflicto

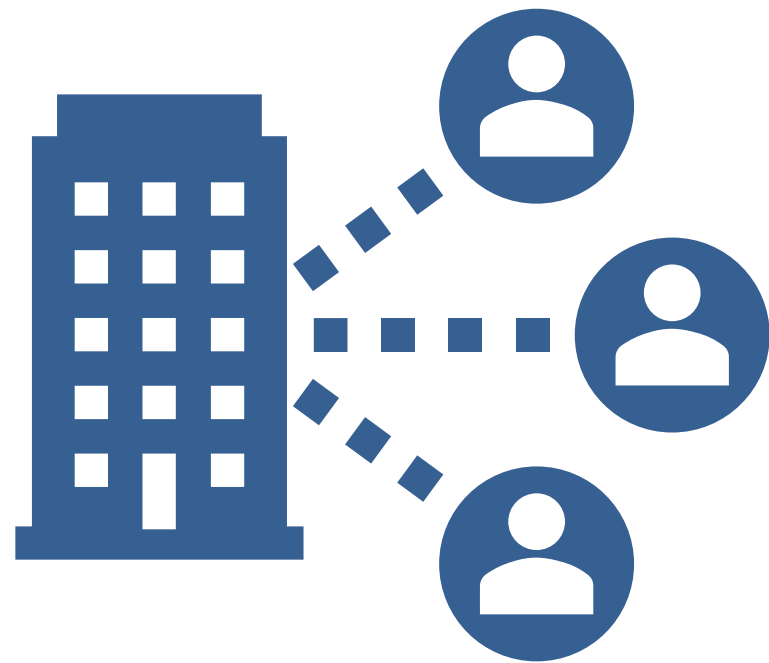


Actualmente, la ley permite que la **empresa principal continúe la provisión del servicio** si una contratista o subcontratista está en huelga .

Esta regla resguarda la **continuidad operativa** y las facultades de administración de la empresa principal.

El proyecto elimina esta norma, **prohibiendo así continuar la provisión del servicio subcontratado** durante la huelga.

8. Facultades de la Dirección del Trabajo en prácticas antisindicales



El proyecto faculta a la Dirección del Trabajo para ordenar el **reintegro de trabajadores**.

La medida se adopta sobre la base de “**indicios suficientes**” de una práctica antisindical.

Se desplaza una **función propia de los Tribunales Laborales** hacia la autoridad administrativa.

9. Inconstitucionalidad



Artículo 19 N°16 CPR: Negociación “con la empresa en que laboren”.

Libertad de asociación (Artículo 19 N°15 CPR).

Igualdad y no arbitrariedad (artículo 19 N°2) e **igualdad de trato en materia económica** (artículo 19 N°22)

Libertad desarrollo cualquier actividad económica (Artículo 19 N°21)

CONSIDERACIONES FINALES

Cualquier reforma laboral debiera tener como objetivo central la **promoción del empleo formal y el aumento de la productividad**, evitando introducir nuevas rigideces.

Reglas homogéneas a sectores heterogéneos, nuevas barreras y rigideces al empleo formal eleva aún más los costos de contratación, lo que puede generar **efectos negativos en empleo, salarios, informalidad y productividad**.

Negociación ramal es una herramienta que mira al pasado y **no aborda adecuadamente las necesidades y preferencias del mundo del trabajo hacia el futuro**, además de reflejar una profunda desconexión entre la norma propuesta y la realidad productiva.

Avanzar hacia una negociación colectiva multinivel es estructuralmente inconveniente y va en sentido contrario a lo que Chile requiere hoy: más flexibilidad, mayor competitividad y una efectiva promoción del empleo formal.

PROYECTO DE LEY NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTINIVEL

Boletín N°18.044-13

**Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Cámara de Diputadas y Diputados**

21 de Enero 2026