



**NICOLÁS ROMÁN**  
VICECAÑERO ECONÓMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES  
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

## El rol actual de los sindicatos y la negociación ramal

Me tocó participar con un capítulo en el libro *La Dignidad del Trabajo* de Ediciones de la Universidad Católica (Ediciones UC), publicado en marzo de este año, y quisiera presentar algunos antecedentes recopilados en esa publicación que me permiten dar contexto a mi opinión respecto de una posible incorporación de la negociación ramal a nuestra legislación, actualmente no contemplada en el Código del Trabajo.

Partamos con algunas cifras: Las tasas de sindicalización en los años 1979 y 1980, fueron unas de las más altas registradas para los movimientos sindicales en la historia reciente, de acuerdo con información de Business Insider España, a partir de cifras de la Oede, la tasa de los Estados Unidos de Norteamérica, si bien cayendo, estaba en niveles de 22,4%; Japón en 31,1%; España en 31,8%; Alemania 35,3%; Francia en 19,4% y Reino Unido en 50,3%, por mencionar a algunos de los países miembros de la OCDE. Estas cifras representaron, para muchas de estas potencias, las mayores tasas de afiliación desde el año 1960, año en que comienza la serie citada.

Las razones son variadas, pero hay elementos comunes. En las décadas previas... hubo importantes cambios políticos, económicos y laborales impostergables para garantizar la paz en el planeta. Estados Unidos de Norteamérica, país con segregación racial en los años sesenta, encontró en los sindicatos una herramienta eficaz para impulsar cambios en las condiciones de vida de los trabajadores; en Europa, en cambio, los robustos sistemas de negociación colectiva y la demanda de mayor seguridad social, dio preeminencia a la sindicalización por sobre cualquier otro mecanismo de representación; Sudamérica encontró en los sindicatos un poderoso medio para hacer valer sus derechos frente a regímenes muchas veces autoritarios, y África encontró en estas asociaciones vehículos efectivos para ayudar en sus sueños independentistas.

Lo que ha ocurrido después, es la posta de las legítimas aspiraciones de mejoras salariales y condiciones de trabajo traspasada a organismos a nivel nacional y a nivel supranacional. Veamos el caso más emblemático: los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

El año 2015 los estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron lo que se ha denominado la Agenda 2030, que incluye 17 objetivos de Sustainability Development Goals o Metas de Desarrollo Sustentable, que abarcan desde la erradicación de la pobreza hasta el cambio climático. Dentro de estos objetivos, hay muchos que inciden en puntos usualmente reclamados por los sindicatos; sin embargo, mencionaremos sólo el punto 8, denominado "Decent work and economic growth", que hace referencia expresa a temas de derechos de los trabajadores.

En el caso de Chile tenemos información de dos cocientes de acuerdo con el Compendio Estadístico 2023 de la Dirección del Trabajo: las personas afiliadas a sindicatos activos respecto de trabajadores por cuenta propia y asalariados (cociente muy usado) y uno que excluye a los afiliados a sindicatos independientes en el numerador y a los trabajadores por cuenta propia en el denominador. Para el año 2023 el primero tenía una tasa de 19% y el segundo de 15,9%, ambas tasas han decrecido desde el 2016. La Región de Magallanes

tiene cifras algo mayores al promedio nacional, por el peso específico de empresas como Enap.

Lo que podemos concluir es que las motivaciones de los sindicatos han sido exitosamente traspasadas a otro tipo de organismos, en el caso particular de Chile por medio de leyes como la denominada ley Bustos; también está el deber de transparentar iniciativas relacionadas con los trabajadores por la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero la que es obligatoria para los emisores de valores de oferta pública, y en las múltiples exigencias de la Dirección del Trabajo.

Lo que usualmente fue el leitmotiv de los sindicatos hoy es política pública. Siendo así ¿tiene sentido promover la negociación ramal incorporándola a nuestro Código del Trabajo? ¿No sería más acertado buscar dentro del aparato del estado una instancia que permita identificar las deficiencias que subsanaría la negociación ramal sin incurrir en los costos de su fiscalización? La respuesta no es obvia, pero aquí tenemos antecedentes que pueden servir como punto de partida en esta discusión.