



## Negociación ramal parece no convencer: genera críticas en áreas de Recursos Humanos y división en sindicatos

**Sondeo de la Fundación Carlos Vial Espantoso constató preocupación en las empresas frente al tema y una dispersión al interior del mundo de los trabajadores.**

POR CAROLINA LEÓN

La decisión del Gobierno de avanzar hacia un modelo de negociación colectiva multinivel, o también conocida como ramal, tiene al mundo laboral expectante y preocupado. Y no únicamente desde el punto de vista de las empresas y sus áreas de gestión de recursos humanos, sino que también desde las organizaciones sindicales.

Así al menos lo reflejó la cuarta edición de la encuesta laboral de la Fundación Carlos Vial Espantoso (FCVE), en la cual participaron vía online 90 gerencias o áreas de personas, representando a casi 200 mil trabajadores propios de estas empresas; y 123 dirigentes sindicales, que involucran a más de 75 mil socios.

A raíz de la pronta tramitación del proyecto de ley, se les consultó a las gerencias de personas y sindicatos de grandes empresas su estimación sobre el impacto que tendría la negociación ramal en las

relaciones laborales al interior de las empresas.

En general, explicó la directora ejecutiva de la Fundación Carlos Vial Espantoso, Sofía Rivas, "las gerencias de personas son pesimistas respecto a su impacto; y en los sindicatos se observan opiniones divididas".

### La visión de las empresas

La mayor parte de las gerencias de personas (61%) anticipó un debilitamiento de las relaciones laborales, un 34% cree que se mantendrían igual y sólo un 5% que se verían favorecidas.

Para Rivas, las gerencias de personas expresan preocupación, ya que "los acuerdos sectoriales podrían no ajustarse a las realidades específicas de cada empresa. Temen, además, una pérdida de cercanía con los representantes sindicales y una eventual politización del proceso".

De hecho, de acuerdo con el sondeo, algunos encuestados también mencionaron que les inquieta la

posible politización de las negociaciones, donde los intereses de ciertos grupos podrían priorizarse sobre las necesidades específicas de cada firma.

En la otra vereda, las empresas que no advierten cambios en las relaciones laborales explicaron que la razón central es la ausencia de sindicatos dentro de la empresa, lo que elimina la posibilidad de cambios, dado que no existiría un interlocutor formal para participar en estas negociaciones.

En segundo lugar, algunas gerencias subrayaron la existencia de un clima laboral positivo y relaciones de confianza que ya garantizan un diálogo abierto y constante con los trabajadores.

### El punto de vista de los trabajadores

Entre las organizaciones sindicales, las proporciones son similares de quienes estiman que la negociación ramal debilitaría (34%), fortalecería (27%) o mantendría igual (24%) las relaciones laborales.

En el caso de los sindicatos que ven la figura multinivel como factor de debilitamiento, explicaron que esto es porque podrían ver reducido su poder de negociación, además

EL  
**61%**  
DE LAS ÁREAS DE PERSONAS  
ADVIERTEN UN DEBILITAMIENTO  
DE LAS RELACIONES LABORALES.

**34%**  
DE LOS SINDICATOS CREE QUE  
HABRÁ UN DEBILITAMIENTO.

SOLO UN  
**27%**  
DE LAS ORGANIZACIONES  
SINDICALES CONFÍA EN UN  
IMPACTO POSITIVO.



**SOFÍA RIVAS,**  
DIRECTORA EJECUTIVA FUNDACIÓN  
CARLOS VIAL ESPANTOSO.

**"Las percepciones que muestra el estudio contribuyen a entender las inquietudes y expectativas que tienen las empresas y las dirigencias sindicales frente a un futuro proyecto de negociación ramal. En general las gerencias de personas son pesimistas respecto a su impacto, y para los sindicatos se observan opiniones divididas".**

de desconectarlos de la realidad específica de cada empresa. Acá también se destacó que la negociación podría generar tensiones al intentar establecer pisos salariales comunes, dado que no todas las compañías tienen la misma capacidad económica.

Entre las organizaciones que ven este modelo como un "fortalecimiento", argumentaron que podría transformarse en una oportunidad para reducir desigualdades salariales y mejorar la equidad en los beneficios, al permitir acuerdos que establezcan pisos comunes para sueldos, jornadas y compensaciones entre trabajadores del mismo sector.

Esta perspectiva se fundamenta en la posibilidad de eliminar disparidades salariales entre empresas, logrando compensaciones equitativas entre quienes realizan funciones similares. Además, se espera que este enfoque fortalezca el poder sindical al consolidar la presión colectiva, en especial para sindicatos pequeños que podrían beneficiarse del respaldo de organizaciones más grandes, equilibrando las fuerzas en la mesa de negociación.

"Una parte significativa de ambos grupos considera que las relaciones laborales podrían mantenerse sin cambios sustanciales, donde seguirán predominando las dinámicas actuales de la negociación colectiva, generalmente beneficiosas tanto para empleadores y trabajadores", opinó Rivas.

Esta visión ha sido ratificada en sondeos como la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, la cual ha evidenciado que el 80,7% de los empleadores y el 90,7% de los trabajadores ven los actuales procesos de negociación colectiva como convenientes.