

Fecha: 04-07-2025

Medio: Diario Financiero

Supl.: Diario Financiero

Tipo: Columnas de Opinión

Título: **COLUMNAS DE OPINIÓN: Negociación ramal: anatomía de una idea que tuvo sentido... y lo perdió**

Pág.: 14

Cm2: 295,5

VPE: \$ 2.618.010

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

16.150

48.450

☐ No Definida

Negociación ramal: anatomía de una idea que tuvo sentido... y lo perdió

Durante los años '90 y principios de los 2000, la negociación ramal se presentaba como una promesa de justicia sectorial.

En un país con industrias organizadas, sindicatos con base y un cierto orden laboral, parecía viable pensar en mínimos comunes por sector. Sin embargo, esa estructura ya no existe. Hoy, la negociación ramal no es una política pública efectiva, sino una reliquia embalsamada con un halo de justicia que ya no le corresponde.

La negociación ramal tuvo sentido en contextos donde existían sujetos colectivos con poder real y una relativa homogeneidad laboral. Pero en la actualidad, insistir en ella es como intentar reinstalar un tren de carbón en un aeropuerto moderno.

Por otro lado debe considerarse que en una misma industria conviven trabajadores formales e informales; trabajadores de planta y freelancers; subcontratados y honorarios; humanos y algoritmos.

Una misma empresa puede operar con un call center externalizado en Lima, desarrolladores freelance en Buenos Aires, community managers en Medellín, algoritmos entrenados en Bangalore, repartidores de última milla subcontratados en Santiago, y una cadena logística fragmentada entre bodegas tercerizadas en Quilicura y centros de distribución automatizados en Pudahuel.

¿Qué los une? A veces, solo el giro contable del Servicio de Impuestos Internos (SII). Nada más.



FRANCISCA VIAL
DIRECTORA ÁREA
LABORAL, EYZAGUIRRE
Y CIA.

“No se trata de temerle a lo colectivo. Se trata de no usarlo como coartada. El verdadero riesgo no es negociar por rama. Es institucionalizar una mentira: que hay condiciones comunes, sujetos comunes, representación común”.

Y sin embargo, pretendemos encajarlos a todos bajo la misma norma colectiva. El derecho laboral insiste en hablarle a un trabajador de cadena que aún sobrevive, pero que va en extinción. Ese sujeto murió. Y lo único que queda es su sombra.

Asimismo, para que exista negociación ramal se requiere lo básico, sindicatos con masa crítica; gremios con capacidad real de representación; y un Estado que fiscalice algo más que comunicados. No tenemos nada de eso. Y aun así legislamos como si viviéramos en Francia en los '80.

Entonces, ¿para quién se escribe esta norma? ¿Para el trabajador real? ¿A qué empresa incluyen en las ramas? ¿O es para sostener una puesta en escena en la que todos fingen que hay alguien sentado a la mesa?

No se trata de temerle a lo colectivo. Se trata de no usarlo como coartada. Hay un dejo de nostalgia que debemos dejar atrás, porque ese pasado que están buscando por ley ya no existe. El verdadero riesgo no es negociar por rama. Es institucionalizar una mentira: que hay condiciones comunes, sujetos comunes, representación común.

Lo que obtendremos no es más justicia, sino más ruido. Más formas sin sustancia. Más pactos que nadie cumple, porque nadie los puede cumplir.

Lo más peligroso de esta discusión es que

no nace de un diagnóstico. Nace de un deseo. De la fantasía de volver a un tiempo donde las estructuras encajaban. Donde el trabajador tenía nombre, sindicato y patrón. Pero el país actual no sostiene esa escena. Hoy:

- El 25,8% de los trabajadores en Chile trabaja en condiciones informales, fuera de toda lógica de negociación colectiva formal.

- Alrededor del 42% del empleo formal está en PYME que representan el 97% del total de empresas en Chile, pero el 84,1% de estas empresas tiene menos de 10 trabajadores, sin capacidad técnica, legal ni política para participar en una negociación ramal.

- Solo el 10,7% de los trabajadores del sector privado está sindicalizado, y más de la mitad de los sindicatos activos tiene menos de 50 afiliados.

- Más de 300.000 personas trabajan en plataformas digitales, muchas sin vínculo laboral reconocido ni encuadre colectivo posible.

- Más de 1.000.000 de trabajadores dependientes se desempeña bajo subcontratación.

Lo que hay que mirar es una nueva forma de negociar colectivamente, pensando en la vorágine de los cambios, no en la nostalgia.

Pero eso se fue. Y legislar como si no se hubiera ido es una forma de cinismo técnico.

Lo multiforme no se vuelve uniforme por decreto. Y el cadáver de la rama no resucita porque le pongamos un nombre nuevo.