

45

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L



LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL EN CHILE, 2014-2022.

Actores involucrados, posiciones
y argumentos

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

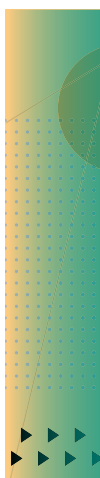
www.direcciondeltrabajo.cl

1924  2024

LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL
EN CHILE, 2014-2022. ACTORES INVOLUCRADOS,
POSICIONES Y ARGUMENTOS

45

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L



LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL EN CHILE, 2014-2022.

Actores involucrados, posiciones
y argumentos

Sebastián Osorio Lavín,
Monserrat Greene
y Alejandro Salinas

Departamento de Estudios
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Abril 2024

LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL EN CHILE, 2014-2022. ACTORES INVOLUCRADOS, POSICIONES Y ARGUMENTOS es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)
ISBN: 978-956-6098-59-1

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

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

Diseño
Johanna Finsterbuch
Nicolás Morales

Santiago de Chile, abril de 2024.

DECLARACIÓN

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de los autores y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan tanto a hombres, mujeres, como a otras identidades.

LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL EN CHILE, 2014-2022.

Actores involucrados, posiciones y argumentos

1. INTRODUCCIÓN	9
2. ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL	13
2.1. Opinión pública, medios de comunicación y posicionamiento de actores . . .	13
2.2. La discusión sobre la negociación colectiva ramal en la literatura espe- cializada	14
2.3. La discusión sobre negociación ramal en la postdictadura chilena	20
3. METODOLOGÍA	24
3.1. Fuentes de información	25
3.2. Categorías de análisis	26
3.3. Codificación de los artículos noticiosos	28
4. ANÁLISIS	30
4.1. Posicionamientos por ciclos, por actores y por ámbitos	30
4.2. Contenidos argumentales de los posicionamientos según ámbitos	33
4.3. Hallazgos generales	48
5. CONCLUSIONES	53
6. BIBLIOGRAFÍA	55

1. INTRODUCCIÓN

El sistema de relaciones laborales en Chile se ha caracterizado desde sus orígenes por una estructura de negociación colectiva altamente descentralizada a nivel de empresa, con una cobertura muy baja y con un extraordinario nivel de fragmentación sindical (Angell, 1974; Durán, 2022; Salinero, 2006).

Desde su institucionalización y hasta los primeros años de la década de 1970, el sindicalismo buscó implementar estrategias de negociación más amplias. En la antesala del golpe de Estado, un grupo no menor de grandes organizaciones multisindicales había logrado instalar tarifados por medio de leyes o a través de negociaciones directas con gremios de empleadores (Barría, 1967). Incluso en 1968 se habían aprobado las leyes 16.480 y 17.704, que permitían la instalación de mesas tripartitas para realizar negociaciones colectivas ramales, lo cual alcanzó a ser implementado por el sector de la construcción en los años 1971 y 1972 (Rojas Flores et al., 1993).

Al irrumpir la dictadura, una de las primeras medidas fue la supresión de facto de casi todas las formas de negociación colectiva con algún grado de centralización (Campero & Valenzuela, 1984). Ésta decisión fue refrendada cuando se impuso una nueva institucionalidad, junto con la incorporación de otros aspectos que debilitaron el poder de los sindicatos, tales como la posibilidad del paralelismo al interior de una misma empresa (Álvarez, 2012).

Desde poco antes del retorno a la democracia, los principales dirigentes sindicales agrupados en la Central Unitaria de Trabajadores establecieron como parte de su plataforma programática la necesidad de avanzar nuevamente hacia una negociación colectiva de tipo ramal (Osorio & Araya, 2020). A partir del año 1990 en adelante esta reivindicación se mantuvo firme (Echeverría & Rojas Hernández, 1992; Osorio, 2015), aunque su urgencia se fue desplazando paulatinamente ante la premura por resolver otros problemas del ámbito laboral heredados por la dictadura. En consecuencia, las reformas laborales aprobadas en los años 1991 y 2001 no se adentraron en esa discusión (Córdova, 2005; Rojas Miño, 2007).

La situación cambió durante la reforma laboral presentada en el año 2014 (Pérez-Ahumada, 2021), en la que el tema se instaló por primera vez en un contexto menos especulativo para abrirse al debate legal. Desde entonces y hasta hoy, una

serie de procesos y hechos políticos han mantenido el asunto en la palestra, lo cual se ha reflejado en una cobertura de los medios de comunicación que, si bien no puede afirmarse que sea inédita, ha aumentado su presencia haciendo eco de las voces a favor o en contra de la propuesta.

Ante el eventual envío de un proyecto de ley que busca poner en marcha un sistema de negociación colectiva ramal en el país¹, el presente estudio es un esfuerzo por caracterizar y comprender el tratamiento que ha recibido durante los últimos años (2014-2022) la idea de Negociación Colectiva Ramal en la opinión pública por parte de diferentes actores involucrados en el tema a través de la prensa. De este modo se busca aportar información relevante para el conocimiento de los posicionamientos y argumentaciones que se plantean en torno a esta política pública.

¹ De acuerdo con los lineamientos del actual programa de Gobierno.

LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL
EN CHILE, 2014-2022. ACTORES INVOLUCRADOS,
POSICIONES Y ARGUMENTOS

2. ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL

2.1. Opinión pública, medios de comunicación y posicionamiento de actores

El debate público de ideas es fundamental para la democracia, y en ello los medios de comunicación regulan, jerarquizan y seleccionan la circulación de la información y opinión (Califano, 2015; Girard, 2012; Rosillón et al., 2012) transformándose en protagonista central del paisaje político de las democracias actuales. Este escenario permite a los actores públicos revelar sus intereses, posiciones y argumentaciones sobre determinadas temáticas que para el caso de este estudio dicho espacio ayuda a identificar las posiciones que tienen diferentes actores sobre la negociación colectiva ramal.

En Chile se ha criticado el pluralismo de los medios de comunicación por el grado de concentración que tiene la prensa (Monckeberg, 2009), que se vio agravado por la censura impuesta durante la dictadura y cuyas secuelas se arrastran hasta la actualidad (Lugo-Ocando, 2008). Esta condición, casi, estructural del espacio mediático chileno no parece facilitar la circulación fluida de ideas condición necesaria para la salud de un sistema democrático. Sin embargo, con la irrupción de medios digitales independientes ha brotado un contrapeso que, con sus límites, ha permitido visibilizar una mayor cantidad y diversidad de discursos.

Así, con el surgimiento de estos nuevos medios de comunicación (Jódar, 2010) como las redes sociales que han abierto el espectro de comunicación y opinión a un arco mucho más amplio de actores sociales, en el que incluso se ha generado una sinergia y/o dependencia entre estos medios y los tradicionales (Owen, 2018). Sin embargo, estos últimos muchas veces tienen un problema de filtro, siendo propensos a manipulaciones y en replicar fake news (Pari et al., 2022). Esta situación llama a tener precaución a la hora de usar estas fuentes para determinar los posicionamientos y las argumentaciones de los actores frente a los temas públicos.

Sin duda, persiste aún una hegemonía de los medios tradicionales, cualquiera sea el sesgo que ellos tengan, en general son más leídos y cuentan con una circulación sistemática de opiniones de diversos actores, por tanto, sigue siendo relevante comprender sus dinámicas. Con lo cual son una de las fuentes más útiles, con los recaudos metodológicos necesarios, a la hora de mapear los argumentos posicionados en el espacio público a través de la prensa.

En tanto, este estudio no se enfocará en las noticias propiamente tales ni en su capacidad de incidir en la instalación de agendas políticas o en la opinión de los individuos (Scheufele & Tewksbury, 2007), tampoco en el encuadre noticioso (Tankard, 2001). Aquí a diferencia de otros estudios (Viñuela, 2012), tampoco se llevará a cabo

un análisis de controversias socio-técnicas (Venturini, 2010), ya que no se busca analizar la veracidad o falsedad de las opiniones sino tan solo constatar y dimensionar su existencia. Por ello, más bien se analizarán los actores, sus respectivos posicionamientos y las argumentaciones que dan en el ámbito del debate público en los medios de prensa escritos y digitales (González et al., 2022; González & Campos, 2020).

De este modo, para los especialistas en la relación entre medios y posicionamiento de los argumentos de los actores, el sistema de prensa ayuda a proyectar la lucha política en una sociedad determinada. Esto en el sentido que configura un espacio donde convergen, muchas veces de manera desigual, las distintas fuerzas sociales; en otras palabras, es en este espacio donde se observan las relaciones de poder identificando el posicionamiento de los argumentos de cada actor defendiendo sus intereses en el marco de la discusión pública. En el caso de este estudio se entiende que, en este espacio de disputa, los medios ayudan a la conformación de opinión pública y, por ende, en la forma en que estos mismos medios a través de los argumentos de los actores presionan a los tomadores de decisiones y a la ciudadanía en general a internalizar dichas preferencias e incluso a tomar partido o no por alguna de estas argumentaciones.

En el marco de este estudio, este escenario se construye en relación con la presencia de argumentos y posiciones de los actores laborales que pueden estar directa o indirectamente involucrados con la discusión sobre la negociación colectiva ramal.

2.2. La discusión sobre la negociación colectiva ramal en la literatura especializada

En el campo académico existe un amplio debate sobre los efectos y alcances que tiene la negociación colectiva ramal en los países donde esta se ha implementado, generalmente en contraste con los sistemas más descentralizados que negocian a nivel de empresas. Las discusiones remiten a distintas áreas y apuntan a promover o a desaconsejar su utilización en los sistemas de relaciones laborales a lo largo del mundo. Con el fin de establecer las categorías a utilizar en el análisis de este informe, se presenta una revisión de algunos de los principales temas y argumentos abordados desde la literatura especializada.

Es importante tener presente que la negociación colectiva es, a grandes rasgos, un mecanismo para que trabajadores y empresarios puedan determinar las características de sus condiciones laborales de manera más equilibrada, considerando las asimetrías de poder inherentes a las relaciones laborales (Gamonal & Arellano, 2019). Dependiendo de su extensión, el sistema adoptado puede tener un impacto relevante sobre aspectos decisivos de las economías modernas (Brandl, 2022). Por esta razón tiende a ser regulado por los Estados, que mediante leyes e instituciones encauzan, procesan y limitan su ejercicio en cada país (Mugnolo, 2013).

De lo anterior se desprende que las discusiones sobre la negociación colectiva ramal pueden agruparse a lo menos en cuatro grandes ámbitos sobre los que se plantea algún tipo de incidencia. El primero y el segundo corresponden a cada uno de los actores fundamentales que se relacionan en una negociación: trabajadores y empresarios; el tercero es el funcionamiento de las economías consideradas como

unidades nacionales y el cuarto es el Estado, como mediador y fuente de las reglas de funcionamiento de las relaciones laborales.

2.2.1. Discusión sobre el impacto de la NCR sobre los trabajadores

En la literatura que se refiere a los efectos del sistema de negociación colectiva sobre los trabajadores, uno de los aspectos más abordados por la literatura es el vínculo entre tipo de negociación y la cobertura sobre la fuerza de trabajo. Gran parte de la evidencia señala que una mayor amplitud en la cobertura está estrechamente vinculada a niveles de negociación más centralizados, mientras que en sistemas más descentralizados la cobertura tiende a coincidir la negociación con la densidad sindical, es decir, solo estarían cubiertos quienes negocian directamente a través de un sindicato de base (OCDE, 2019), como ocurre en el caso de Chile. Adicionalmente, las negociaciones colectivas de tipo sectorial están asociadas a una mayor cobertura de las categorías de trabajadores más vulnerables (van Klaveren & Gregory, 2018; Viesser et al., 2016). Esto implica que en los países en que se implementa es mucho menor la cantidad de trabajadores que deben acordar sus condiciones laborales en situaciones asimétricas de poder con su empleador.

Otro tema recurrente es el impacto que tiene la negociación ramal sobre la estructura salarial. Aquí la mayor parte de los estudios concuerdan con que la negociación colectiva más centralizada tiene una función redistributiva de los salarios a la vez que protectora de las condiciones laborales, especialmente entre quienes tienen un menor poder individual de negociación (Brandl & Traxler, 2010; Müller et al., 2019; Schnabel, 2020; van Klaveren & Gregory, 2018). Sin embargo, también se ha argumentado que el impacto en la dispersión salarial es menor en los sistemas multinivel, ya que en ellos los trabajadores de empresas más productivas pueden negociar salarios mucho mayores sobre la base fijada a nivel sectorial (Boeri, 2015).

Un tercer tema identificable en los estudios es el vínculo que tienen las formas de negociación más centralizadas con una mayor presencia e incidencia de la voz de los trabajadores en la organización del trabajo a nivel de industrias y también en términos de políticas públicas, estimulando a su vez la densidad sindical al hacer a los sindicatos más atractivos para los trabajadores (Schnabel, 2020; van Klaveren & Gregory, 2018).

Pese a la relación entre negociaciones colectivas ramales y organizaciones sindicales más fuertes se tiende a asumir como una constatación a nivel internacional y se ha criticado en algunos casos la representatividad real con la que cuentan entre sus bases, ya que por el nivel de negociación en que se mueven surgen diversas dificultades para que las voces de los trabajadores sean efectivamente escuchadas, lo que implica el desafío de implementar mecanismos que mejoren sus flujos de información y su democracia interna (Tóth, 1997). Asimismo, algunos estudios concluyen que en ciertas circunstancias la negociación centralizada a nivel nacional puede repercutir negativamente sobre ciertas franjas de trabajadores, al no atender sus particularidades e impedir acuerdos que podrían beneficiar de mejor manera ciertos puestos y funciones (Bondy, 2018).

Considerando lo expuesto, se pueden distinguir al menos tres grandes temas relativos a la realidad de los trabajadores sobre los que pueden surgir distintos posicio-

namientos: la Cobertura, los Salarios y el Poder sindical. En cuanto a este último, se pueden analizar por separado la problemática de la Afiliación sindical y de la Representatividad de las organizaciones. Respecto al segundo, como se verá, se trata de un tema desarrollado de manera más amplia en la discusión sobre el impacto de la NCR en la economía general, de modo que se relegará a ese ámbito. De cualquier manera, cabe advertir que la variedad de sistemas de negociación y sus resultados en diferentes realidades nacionales obliga a evaluar su impacto sobre los trabajadores atendiendo al funcionamiento del paquete completo de factores indicados, en lugar de tomar estos elementos por separado en cada caso (Aidt & Tzannatos, 2008).

2.2.2. Discusión sobre el impacto de la NCR sobre los empresarios

Lejana de la perspectiva de los trabajadores, los investigadores han constatado que los empresarios son los actores que más han presionado para un tránsito hacia la descentralización de las negociaciones colectivas en sus respectivos países y también a nivel transnacional, lo que los convierte en actores tradicionalmente contrarios a este tipo de sistema (Marginson et al., 2003; Müller et al., 2019; van Klaveren & Gregory, 2018). Esto se explicaría por las presiones que genera la competencia a nivel internacional, en las que un sistema nacional rígido les pondría en desventaja al no poder recurrir a los salarios y otros mecanismos de ajuste. Paradójicamente, se ha planteado sin mayores reparos que uno de los efectos de las negociaciones ramales es que ha generado un importante fortalecimiento de los gremios empresariales, que los han utilizado para mejorar su posición de poder ante los trabajadores y para enfrentar a sindicatos fuertes (Schnabel, 2020; Tóth, 1997).

A nivel micro, la dificultad más común que tienen los empresarios con los sistemas de negociación más centralizada, es que dificultan la gestión y administración de los costos y de la mano de obra en cada unidad económica atendiendo a sus problemas específicos (Schnabel, 2020). Así, la negociación de tipo ramal iría en la dirección de impedir la disminución de salarios, lo cual desde paradigmas económicos neoclásicos resulta problemático, porque conduciría a un desacople con la productividad de las empresas. En la misma línea, numerosos estudios se refieren a aspectos de la gestión interna de las unidades económicas que pueden verse afectados por una negociación más centralizada, aunque no siempre en un sentido negativo (Zagelmeyer, 2007).

Entre los estudios comparados también existen cuestionamientos o al menos matices sobre el supuesto perjuicio empresarial de los sistemas de negociación más centralizados. En efecto, se ha proporcionado evidencia de que en muchos países con modelos multinivel, las empresas pueden lograr mejores resultados que en los países con modelos totalmente centralizados o descentralizados (Braakmann & Brandl, 2016). Más allá de eso, se ha argumentado que la estructura nacional de negociación colectiva es más importante que el nivel o los actores específicos que negocian; ejemplo de ello es que los sistemas de pago variable más relacionados con la productividad bien pueden prosperar en las negociaciones multinivel, mientras que su aplicación solo es limitada a nivel nacional (Bechter et al., 2021). En otras palabras, se ha sostenido que el tipo de coordinación salarial y otros procesos y estructuras en los que se inserta la negociación colectiva son cruciales para el rendimiento de las empresas sin que el nivel en el que se lleva a cabo la negociación colectiva sea el más determinante (Braakmann & Brandl, 2021).

Un aspecto más relevante y polémico que los anteriores es la referencia a las pequeñas y medianas empresas, ya que suelen ser puestas como ejemplo de la necesidad de poner en marcha mecanismos de flexibilidad de los salarios y las condiciones laborales, es decir, la reducción de los costos en la mano de obra como herramienta de competitividad (Flores, 2023). En contra de estos argumentos, algunos investigadores han planteado que al sacar de la ecuación los salarios y las condiciones laborales, se tiende a beneficiar a los empleadores menos competitivos, que reciben a cambio un marco estable para sus proyecciones de inversión (van Klaveren & Gregory, 2018). También se ha afirmado que los sistemas de negociación multinivel tienden a aislar a las pequeñas y medianas empresas de la competencia, proporcionándoles un entorno más seguro para su desarrollo (Viesser et al., 2016), además de que las negociaciones más centralizadas reducen los costos de transacción y los conflictos a nivel de empresas desplazándolos a nivel nacional, lo que facilita el entendimiento entre los representantes nacionales de las partes y el surgimiento de mejores relaciones laborales (Benassi & Wright, 2023).

De esta revisión se pueden extraer diversos temas relevantes para analizar desde la perspectiva de sus efectos sobre los empresarios. No obstante, varios de estos coinciden con los que se desprenden de los debates sobre su impacto en la economía. Por esta razón, parece tener más sentido definir criterios que permitan hacer clasificaciones más gruesas, independiente del tema específico al que se aluda en el posicionamiento de los actores. El más evidente de estos es el Efecto sobre las Pymes. Por contraposición, cabe distinguir un Efecto sobre grandes empresas. Finalmente, se aludirá a Efectos sobre empresas en general cuando un posicionamiento de este ámbito no haga alusión al tamaño de las unidades productivas.

2.2.3. Discusión sobre el impacto de la NCR sobre la economía en general

El impacto que tienen los sistemas de negociación colectiva en las economías nacionales es por lejos el que ocupa más páginas en las discusiones y estudios de los expertos en estos temas. Por su naturaleza, los temas que surgen en este ámbito pueden solaparse con los que aluden a los efectos sobre los trabajadores y los empresarios, aunque los rebasan ampliamente, razón por la cual pueden identificarse como diferentes a los establecidos en los apartados anteriores.

Numerosos estudios sostienen que la negociación colectiva sectorial puede tener efectos beneficiosos para la gestión de la economía, al dar lugar a la suscripción de acuerdos globales entre las partes que serían imposibles en sistemas descentralizados o sin coordinación (Benassi & Wright, 2023). A grandes rasgos, diversos autores se han enfocado en los efectos que tiene la negociación colectiva en fenómenos como la inflación, el crecimiento económico, la productividad, el desempleo y otras dimensiones del mercado de trabajo (Aidt & Tzannatos, 2008; Schnabel, 2020; Soskice, 1990; Traxler et al., 2011). En algunos casos la negociación centralizada es vista como algo positivo, y en otros como una distorsión del mercado.

Una de las primeras tesis que se posicionaron sobre estos temas apuntaba a que solamente en los extremos de sistemas muy centralizados o muy descentralizados existía un óptimo desempeño del empleo, los salarios y la productividad, así como en los indicadores clásicos de conflictos industrial y en el control de la inflación (Calmfors & Driffill, 1988). Estas tesis han sido posteriormente rebatidas, instalán-

dose en su lugar que lo realmente importante es el modo en que se combina la estructura de negociación colectiva con el funcionamiento de los parámetros macroeconómicos más importantes (Brandl, 2022), dando lugar a configuraciones únicas que no pueden extrapolarse a otros países de manera mecánica. De hecho, cuanto más sofisticadas son las investigaciones empíricas, más difícil resulta detectar una relación entre la centralización de la negociación colectiva y los resultados económicos, sea para bien o para mal (Addison, 2016).

A nivel comparado, se ha planteado que los sistemas de negociación con algún tipo de coordinación o centralización tienden a vincularse con un menor desempleo y una menor dispersión salarial en comparación con los sistemas a nivel de empresas; asimismo, los sistemas centralizados y sin flexibilidad estarían asociados a un menor crecimiento de la productividad si la cobertura es alta (OCDE, 2019). Al contrario, no se han hallado en ningún caso evidencias concluyentes que vinculen directamente el crecimiento o el nivel desarrollo económico con el tipo de negociación colectiva, a menos que se vincule mecánicamente a los países europeos de economías avanzadas con sus sistemas de negociación centralizada, o a casos con sistemas descentralizados con economías de escaso dinamismo.

En cuanto a la capacidad de ajustar las estructuras salariales y el empleo durante las crisis económicas, la mayoría de los investigadores han planteado que las negociaciones centralizadas permiten la construcción de acuerdos entre trabajadores y empleadores que llevan a sortear de mejor manera las dificultades económicas sin tener que recurrir a los despidos como principal herramienta, aunque se ha discutido que esto depende de que las organizaciones sindicales sean relativamente fuertes también a nivel de empresas para negociar elementos de flexibilidad (Boeri, 2014), por lo que no correspondería extrapolar mecánicamente las conclusiones a países con estructuras sindicales diferentes a las que se observan en Europa occidental.

Por otro lado, se ha planteado la importancia de ciertos equilibrios sectoriales para que las negociaciones centralizadas tengan un impacto menor sobre el ámbito macroeconómico, por ejemplo entre el sector exportador y el de bienes no transables, con diferentes niveles de exposición a la competencia internacional (Swenson, 1991), así como entre el sector público donde suele existir mayor poder sindical y el sector privado (Garrett & Way, 1999, 2000). Sin embargo, estudios empíricos recientes no han corroborado su relevancia para los casos de Argentina y Uruguay (Etchemendy, 2019), donde las negociaciones sectoriales no fueron óbice para la capacidad de contención salarial en tiempos de crisis.

En términos más globales, los estudios comparados suelen sostener que los sistemas donde existe un mayor nivel de coordinación se asocian a un mayor empleo, ya que se logra resguardar la competitividad externa del país permitiendo una adaptación más sólida ante los ciclos económicos garantizando salarios similares a través de toda la economía (Garnero, 2021). Sin embargo, también se ha descubierto que en determinadas condiciones puede generar desempleo entre los trabajadores no directamente beneficiados por los acuerdos sectoriales, especialmente aquellos que se encuentran muy por encima de los márgenes salariales acordados (Villanueva & Adamopoulou, 2022).

Considerando estas discusiones, los temas del ámbito económico en torno a los que se abordará el posicionamiento de los actores son la Productividad y competitividad, el Crecimiento y desarrollo, el Empleo, la Inflación y los Impactos sectoriales.

Por último, se incorporará el efecto sobre los Salarios, ya que en este ámbito el tema incorpora muchas más consideraciones que su impacto sobre los trabajadores.

2.2.4. Discusión sobre la relación de la NCR con el Estado

La presencia del Estado en la literatura experta sobre la negociación colectiva ramal es relativamente escasa. En lugar de aludir directamente a su rol, se tiende a identificar implícitamente los sistemas de negociación más descentralizados con una menor presencia o una menor regulación del Estado (Müller et al., 2019), en tanto se requeriría de un soporte institucional sólido y marcos regulatorios adecuados para que este tipo de negociaciones prosperen (Tóth, 1997).

En términos de relaciones entre las partes, se ha planteado que el Estado es el principal actor con capacidad de mediar entre los trabajadores y empresarios, mejorando la gestión de los conflictos y la resolución de las disputas (Schnabel, 2020). Por consiguiente, la presencia del Estado tiene un impacto significativo en la distribución de poder de las relaciones laborales y a través de ello en la estructura de las negociaciones (Mugnolo, 2013). En este sentido, una mayor presencia del Estado se puede asociar con mayores atribuciones o con la obligatoriedad de negociación de las partes.

Como contrapartida, algunos autores han señalado que la cobertura de la negociación colectiva en ciertos países encuentra relación con políticas estatales que obstruyen la negociación más centralizada, lo cual entrega mayores argumentos para sostener que su presencia es importante en el funcionamiento de las negociaciones colectivas más centralizadas (Viesser et al., 2016).

De los elementos expuestos se desprenden tres temas relevantes para analizar las inclinaciones de los actores en el debate público. En primer lugar, el Rol del Estado es un eje que atraviesa muchos de los debates y puede tener efectos significativos sobre el sistema de negociación ramal. Luego, la actitud del Estado puede implicar diferentes grados de Autonomía de las partes involucradas, es decir, distintas capacidades de llegar a acuerdos con o sin su intermediación. Por último, la institucionalidad puede establecer o no la Obligatoriedad de negociación a nivel superior de la empresa.

2.3. La discusión sobre negociación ramal en la postdictadura chilena

Desde su institucionalización, el modelo de relaciones laborales chileno tuvo como columna vertebral una modalidad de negociación colectiva radicada a nivel de empresa. Sin embargo, hasta antes del golpe de Estado de 1973, se habían dado significativos pasos legales y de facto en la ampliación de las atribuciones negociadoras de los sindicatos y sus organizaciones superiores (Rojas Miño, 2009), sin alcanzar a implementar un sistema de negociación ramal más que en el caso del gremio de la construcción (Osorio, 2016).

Aunque la dictadura se encargó de eliminar todas las disposiciones que abrían camino o daban lugar a algún tipo de negociación ramal (Dirección del Trabajo, 2023), la expansión de los marcos en que se mueve la negociación colectiva ha sido objeto de discusión en los sucesivos procesos de reformas laborales impulsados desde el retorno a la democracia, en buena medida porque nunca dejaron de formar parte del programa de lucha del movimiento sindical representado por la Central Unitaria de Trabajadores (Osorio & Araya, 2020).

Una de las promesas de campaña del primer gobierno democrático, liderado por Patricio Aylwin, fue atender las demandas de recuperación de derechos laborales reclamadas por el sindicalismo. Para ello, se puso en marcha una estrategia política de diálogo entre trabajadores y empresarios esperando que derivara en propuestas de reformas laborales consensuadas, para que luego fueran aprobadas en el Congreso. En este contexto, la negociación ramal nunca estuvo sobre la mesa como opción, ya que la agenda apuntaba a erradicar los elementos más extremos del Código del Trabajo heredado.

A pesar de dicha priorización, el proyecto de ley introducido a mediados del año 1990 proponía extender el derecho a negociar colectivamente a los sindicatos interempresas, lo que en la práctica abría la puerta para la negociación multiempresas, una especie de antesala a la negociación sectorial. Según el mensaje presidencial, se buscaba orientar a estas organizaciones hacia la pequeña empresa, con un ámbito sectorial y una base territorial comunal, apostando a ampliar la cobertura de la negociación en un sector que en la práctica se encontraba vetado de dicha posibilidad (Feres, 2009, pp. 117-118). Junto con esto, también se propuso que federaciones y confederaciones pudieran suscribir instrumentos colectivos en procedimientos no reglados. Sin embargo, en su tramitación se estableció que estas formas de negociación se darían siempre y cuando existiera un acuerdo previo con los empleadores (Araya, 2017, p. 148).

En este proceso, la posición del sindicalismo era recuperar al menos el derecho a rebasar el nivel de empresa en las negociaciones, pero el carácter voluntario por parte de los empleadores convertía esta aspiración en letra muerta. En tanto, los argumentos utilizados por la oposición para modificar la propuesta apuntaba principalmente a una defensa del modelo existente, ya que si se abría la puerta para negociar simultáneamente con más de una empresa, se estaría ante el fin del principio de crecimiento de salarios en correspondencia con el aumento de la productividad de cada empresa (Feres, 2009, p. 125). Dados los equilibrios parlamentarios, el gobierno acabó cediendo y la ley 19.069 fue aprobada en julio del año 1991 sin un avance contundente en esta materia.

Un segundo intento de reforma laboral se llevó a cabo durante el gobierno de Eduardo Frei, en el que nuevamente el foco del debate estuvo por fuera de la negociación ramal, pero el proyecto presentado en 1995 incluía la autorización para que las organizaciones sindicales negociaran con más de una empresa con obligación del empleador bajo ciertas condiciones. La CUT apoyó las propuestas relativas a este punto y buscó fortalecerlas durante la tramitación en la cámara de diputados (Araya, 2017, p. 152). Tal como estaba, el proyecto de ley fue rechazado en el año 1996 por el Senado que contaba con mayoría opositora. En el año 1997 el Ministro del Trabajo buscó un acercamiento con el Senador de oposición Thayer, quien presidía la Comisión de Trabajo, para modificar el proyecto hasta que éste fuera aprobable, desvirtuando en el camino la disposición de obligatoriedad de negociaciones multiempresa, volviendo a instalarlo como una posibilidad voluntaria de las dos partes. Pese a que las modificaciones afectaron a otros elementos relevantes para los trabajadores, el proyecto volvió a ser rechazado (Córdova, 2005, pp. 48-49). Idéntico resultado tuvo esta reforma en el año 1999, cuando el presidente Frei obligó a tramitarla en tiempos muy acotados, aprovechando el contexto de la coyuntura electoral presidencial, sin llegar a obtener los votos necesarios.

Un nuevo intento de reforma laboral se llevó a cabo en el año 2001 bajo el gobierno de Ricardo Lagos. En esa ocasión, las llamadas reformas “duras”, que apuntaban a las deudas de la transición en materia de ampliación de la negociación colectiva, el fin del reemplazo de trabajadores en huelga y la regulación de la subcontratación, fueron postergadas ante la dificultad de llegar a un consenso que las hiciera aprobables en el Congreso (Araya, 2017, p. 155). En su lugar, el proyecto se propuso abordar aspectos que condujeran al fortalecimiento de los sindicatos, al resguardo de la libertad sindical, a la flexibilidad laboral pactada, entre otras medidas (Córdova, 2005, p. 52).

Ante la insistencia de las organizaciones sindicales, la idea de avanzar hacia negociaciones multiempresa recibió una negativa de parte del Ministro de Hacienda, quien señaló que desde el Gobierno no estaban disponibles para un sistema que generalizara “la realidad de unidades productivas completamente diferentes” (Araya, 2017, p. 157). Sin embargo, el tema fue discutido de todas maneras, aunque en torno a la propuesta gubernamental de eliminar o cambiar el concepto de empresa, que buscaba poner fin a la argucia del multirrut con la que algunos empleadores forzaban la existencia de múltiples sindicatos. Ante esta idea, los parlamentarios de oposición de la época señalaron que con ello surgía “el peligro de generar negociaciones sin límites legales, o que la supresión se convirtiese en un preámbulo de negociaciones por rama de actividad” (Feres, 2009, p. 145), atribuyéndole una clara carga negativa a dicha opción. En un sentido similar se pronunciaron diversos gremios de Pymes, para quienes una medida de esas características les afectaría directamente, aduciendo que aumentaría sus costos laborales y podría convertir el desempleo en un problema estructural al estimular el recambio de trabajadores por maquinaria (Córdova, 2005, pp. 71-73). De cualquier manera, cuando el proyecto de ley 19.759 fue aprobado no incluyó cambios relevantes que ampliaran el ámbito ni el nivel de negociación colectiva.

El último proceso de reformas laborales que se desarrolló en Chile ocurrió entre los años 2014 y 2016 bajo el gobierno de Michelle Bachelet. De acuerdo con el mensaje presidencial, los ejes del proyecto de ley presentado en el Congreso apuntaban a fortalecer a los sindicatos estableciendo su titularidad como sujetos de negocia-

ción colectiva, junto con prohibir la extensión de beneficios unilateral por parte de los empleadores, así como el fin del mecanismo de reemplazo de trabajadores en huelga.

Aunque en un comienzo no estaba considerada ninguna medida para avanzar hacia una negociación que superara el nivel de empresas, tanto desde el sindicalismo como desde algunos diputados se planteó la necesidad de incorporar, como mínimo, la supresión del carácter voluntario de la negociación interempresas que, en su opinión, era la única forma de extender la cobertura de la negociación colectiva hacia las categorías de trabajadores que aún no podían gozar de ese derecho, llegando a proponer indicaciones en ese sentido (Pérez-Ahumada, 2021). En respuesta y con el objetivo de evitar la profundización el rechazo de la reforma entre los empresarios e incluso dentro del propio oficialismo, el gobierno señaló que no estaba interesado en implementar una negociación ramal. En esta oportunidad, además, nuevamente surgieron argumentos que aludían a la situación de las pequeñas y medianas empresas para impedir cambios a la negociación colectiva, especialmente desde la autodenominada bancada parlamentaria Pro Pymes compuesta por parlamentarios desde la derecha hasta la centro izquierda (Pérez-Ahumada, 2021).

El desenlace de este intento fue la aprobación de la ley 20.940, en la cual se permitió a los sindicatos interempresas negociar directa y obligatoriamente con las empresas, aunque con una serie de condiciones que dificultaron mucho su implementación coordinada, haciéndola muy similar a una negociación a nivel de empresa. Tal vez el mayor mérito que tuvo este proceso de reforma fue el hecho de que se hayan instalado directamente en el debate parlamentario enmiendas conducentes a permitir la negociación ramal, lo cual además de forzar el posicionamiento de los diputados y senadores, arrastró a la prensa a cubrir el tema con diversas entrevistas.

Finalmente, aunque no se trató de una reforma laboral propiamente tal, la Convención Constitucional que transcurrió entre los años 2021 y 2022 con la misión de proponer un nuevo texto constitucional a ser plebiscitado, abordó entre sus temas el asunto de la negociación ramal, con una propuesta que planteaba en su artículo 47 el derecho constitucional a negociar en el nivel que decidieran las organizaciones de trabajadores. Por la relevancia del hito político que implicaba un eventual cambio de Constitución, y por el carácter explícito de la propuesta involucrada, nuevamente la negociación ramal pasó a convertirse en uno de los ejes del debate público durante el periodo, instalándolo como un tema mucho más contingente hasta el día de hoy, aún cuando el texto emanado por la Convención haya sido rechazado.

El presente estudio se enfocará precisamente en el debate público que se desplegó entre estos dos hitos.

3. METODOLOGÍA

Como se ha descrito más arriba este estudio tiene como propósito principal el recoger información contenida en torno al debate público respecto a la Negociación Colectiva Ramal (NCR). Como se sabe este tipo de negociación colectiva no está contemplada en el ordenamiento legal-laboral chileno, por lo tanto, el debate analizado está referido, exclusivamente, a lo declarado y manifestado por actores públicos a través de la prensa; haciendo la distinción entre aquellas positivas, neutras o negativas sobre la posibilidad de la implementación de este modelo de negociación en Chile.

Para ello, se ha sistematizado información proveniente, principalmente, del debate público sobre la NCR contenido en la prensa. En este espacio en el que los medios de comunicación facilitan la participación y posicionamiento de los actores, por ejemplo, de la sociedad civil, universidades, centro de pensamiento y también de los actores políticos tales como los jefes de partidos y los líderes de opinión. Se recopiló abundante material de prensa referido al periodo (2014-2022) identificando, en base a categorías extraídas de la literatura y otras que emergieron en el proceso de recolección y análisis, las posturas y posiciones de los diversos actores. El límite temporal del año 2014 fue utilizado porque constituye el año en que comenzó la tramitación de la Reforma Laboral del año 2016.

De esta manera el propósito principal de este ejercicio ha sido identificar a los principales actores públicos junto con sus posiciones políticas y la caracterización de los argumentos que han esgrimido a favor, neutro o en contra de la negociación ramal en Chile desde 2014 hasta 2022.

Los objetivos del estudio son los siguientes:

Objetivo general

Caracterizar los posicionamientos de los actores involucrados en la discusión sobre NCR en Chile entre los años 2014 y 2022.

Objetivos específicos

1. Identificar las intervenciones de los actores involucrados en la discusión reciente sobre NCR.
2. Clasificar los posicionamientos de los actores involucrados en la discusión sobre NCR.
3. Analizar el contenido argumental del posicionamiento de los actores respecto a la NCR.

Para responder a estos objetivos la investigación se basó en un enfoque mixto combinando procesamiento cualitativo y cuantitativo y exploratorio cuya estrategia metodológica contempló la recolección y la sistematización de 706 artículos noticiosos que daban cuenta de las posiciones y los argumentos (en contra, neutro o a favor) respecto a la negociación colectiva ramal. Una vez recogida y sistematizada la información se procedió a organizarla para realizar un análisis del contenido de todos los artículos noticiosos. Este análisis fue desarrollado con el programa Nvivo el que ayudó a realizar una descripción exhaustiva del material recolectado.

3.1. Fuentes de información

La fuente de información utilizada fueron medios de prensa tanto de circulación nacional como regional y otros medios online. La información total recogida fueron 706 artículos noticiosos distribuidos en noticias, entrevistas, editoriales y columnas de opinión de actores relevantes y “expertos” involucrados en el tema entre los años 2014 y 2022 referidos a la negociación colectiva ramal (NCR).

La búsqueda se realizó bajo los términos “negociación ramal”, “negociación sectorial” y “negociación por rama”, estos criterios de búsqueda se utilizaron porque en la revisión de la literatura, en los antecedentes referidos, principalmente, a la discusión a la reforma laboral de 2016 y en el propio análisis de contenido desarrollado, se evidenció que dichos conceptos eran los más utilizados en el contexto chileno para referir a la NCR.

De cada artículo noticioso, se seleccionaron los que contenían algún tipo de posicionamiento expresados por uno o más actores. La dimensión del material obtenido a través de esta búsqueda fue mucho mayor de lo esperado, por lo que la planilla de registro debió ser mucho más específica. A razón del volumen de información, se realizó el registro con un formato de base de datos, contando con una hoja por cada intervalo de año. La planificación del procedimiento fue la siguiente:

1. Realizar la búsqueda por cada intervalo de un año, entre 2014 a 2022
2. Archivar y enumerar los documentos obtenidos en carpetas con un registro sistemático
3. Caracterizar artículos noticiosos en una planilla, incluyendo:
 - a. Titular
 - b. Medio
 - c. Fecha de publicación
 - d. Tipo de fuente (reportaje, entrevista, columnas de opinión, editorial, noticia)
4. Dar trazabilidad a cada artículo noticioso, identificando:
 - a. Número del documento en el que se encuentran
 - b. Páginas del documento en el que se encuentran
5. Determinar el tipo de referencia a la NCR en cada artículo noticioso:
 - a. Mención directa extensa: en caso de que la NCR sea parte del tema

central y/o que tenga un desarrollo considerable en el artículo (más de un párrafo)

b. Mención directa: en caso de que se mencione y desarrolle brevemente algún ámbito y/o argumento sobre NCR (un párrafo o menos)

c. Mención indirecta: en caso de que solo se haga mención de la NCR sin comentarios adicionales

El producto final consistió en una base de datos de menciones de la NCR en prensa de los nueve años comprendidos entre 2014 y 2022.

3.2. Categorías de análisis

Para analizar la base de datos construida, cada uno de los posicionamientos identificados en los artículos noticiosos fueron clasificados como argumentaciones favorables, neutrales o contrarias a la idea de negociación ramal. Luego, estos posicionamientos fueron clasificados en dos tipos:

a) Según el tipo de Actor que lo suscribe, que de acuerdo con los antecedentes se agrupan en cuatro categorías relevantes:

- Empresarios: dueños o gerentes de empresas, ya sean grandes, medianas o pequeñas.
- Sindicalistas: trabajadores que tienen o son reconocidos por haber tenido algún tipo de cargo dirigencial en el ámbito sindical.
- Políticos: individuos relacionados explícitamente con algún partido político o coalición política, especialmente si forman parte del poder Ejecutivo o Legislativo del Estado. También incluye a figuras con significativa presencia política en los medios.
- Expertos: académicos o intelectuales que, sin identificarse explícitamente con algún partido político o poder del Estado, tienen un conocimiento acabado sobre el tema en base a estudios.

b) Según el Ámbito y los respectivos Temas a los que se refieren. Estos se desprenden del apartado 2.2. de los Antecedentes, y se resumen en la siguiente tabla.

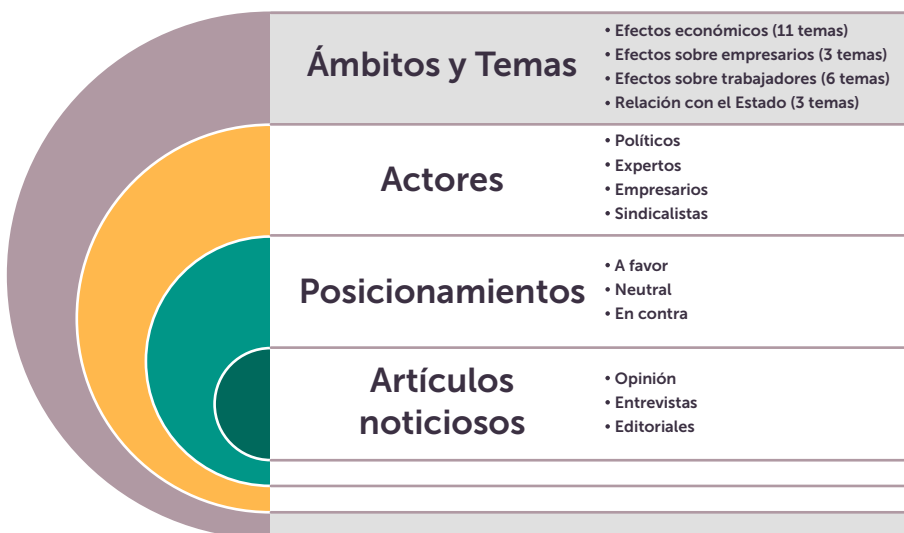
Tabla 1. Ámbitos y Temas de clasificación

Ámbito	Definición	Temas
1. Efectos sobre empresarios	En esta dimensión se agrupan los posicionamientos y argumentaciones de los actores que aluden a cualquier tipo de impacto, ya sea valorado positiva o negativamente, que podría tener la implementación de un sistema de negociación colectiva ramal sobre los empresarios, empresas o empleadores.	<ul style="list-style-type: none"> a. Efectos genéricos sobre las empresas b. Efecto sobre las pymes c. Efectos sobre las grandes empresas
2. Efectos económicos	En esta dimensión se agrupan los posicionamientos y argumentaciones de los actores que se refieren a cualquier tipo de impacto, ya sea valorado positiva o negativamente, que podría tener la implementación de un sistema de negociación colectiva ramal sobre los equilibrios económicos o sobre la economía en su conjunto.	<ul style="list-style-type: none"> a. Productividad y competitividad b. Crecimiento c. Empleo d. Cambio tecnológico* e. Inflación f. Impactos sectoriales g. Salarios
3. Efectos sobre trabajadores	En esta dimensión se reúnen los posicionamientos y las argumentaciones de los actores respecto a cómo la negociación colectiva ramal afecta o involucra a las y los trabajadores, y específicamente respecto a sus organizaciones sindicales.	<ul style="list-style-type: none"> a. Afiliación sindical b. Cobertura c. Poder sindical d. Representatividad e. Subcontratación y tercerización*
4. El Estado	En esta dimensión se agrupan los posicionamientos y las argumentaciones que aluden al Estado, ya sea como un agente activo, observador o prescindente en una negociación colectiva multinivel.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rol del Estado b. Autonomía de las partes c. Obligatoriedad

Fuente: Elaboración propia. Los temas marcados con un * son aquellos que no se derivan de los antecedentes, sino que emergieron como categorías nuevas a partir del mismo análisis cualitativo. En el caso de los efectos económicos adicionalmente se agregan para el análisis cuatro subtemas (eficiencia, flexibilización, inestabilidad e inversión) y para el caso de los efectos sobre los trabajadores se agregó un subtema (beneficios), en ambos casos estos subtemas también emergieron del análisis empírico

El resultado de esta propuesta de clasificación es una estructura piramidal, en la que un artículo noticioso puede involucrar uno o más posicionamientos, y cada posicionamiento puede corresponder a uno o más Actores. Por otro lado, los posicionamientos pueden ser clasificados en más de un Ámbito y Tema, incluso correspondiendo a un solo actor. De tal modo, el total de artículos noticiosos es menor que el de los posicionamientos, los posicionamientos son menos que los Actores, y los Actores son menos que las clasificaciones en Ámbitos y Temas. Esto se expresa gráficamente en la siguiente figura.

Figura 1. Estructura de la información analizada

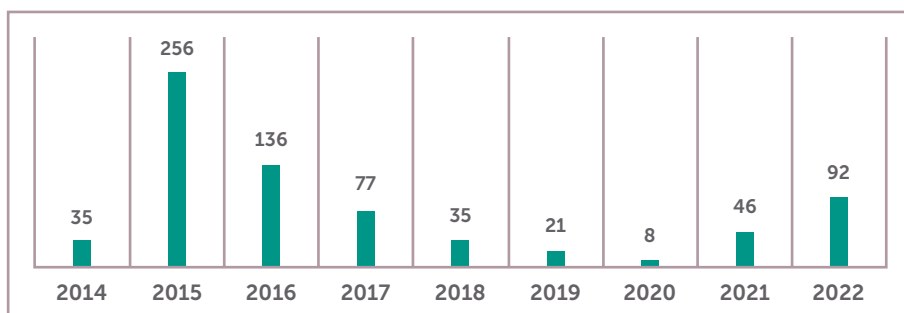


Fuente: Elaboración propia

3.3. Codificación de los artículos noticiosos

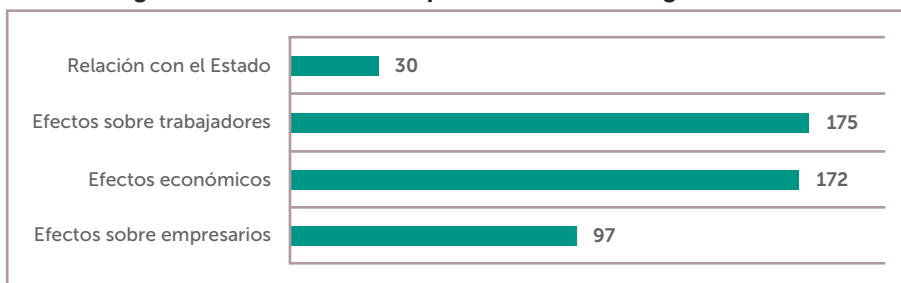
El análisis de prensa encontró mayor abundancia de posicionamientos sobre el tema de la negociación ramal desde actores de la sociedad civil. El resultado de este ejercicio se detalla en la Figura 2 y en la Figura 3, en las que se desglosa la cantidad de artículos noticiosos analizados por año (706 en total), y la cantidad de codificaciones realizadas con el software Nvivo (474 en total). Ambos números no coinciden, ya que muchos artículos noticiosos son reportajes meramente informativos, mientras que en otros no se hallaron referencias relevantes vinculados a actores para ser codificadas. De cualquier manera, por la naturaleza de la información en algunos artículos noticiosos se codificó más de una referencia.

Figura 2. Cantidad de artículos noticiosos analizados según año



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Codificaciones de posicionamientos según ámbitos



Fuente: Elaboración propia

4. ANÁLISIS

4.1. Posicionamientos por ciclos, por actores y por ámbitos

El análisis de la información registrada y codificada permite distinguir tres ciclos de discusión pública de los actores en torno a la idea de negociación ramal, que en total suman 347 posicionamientos (Tabla 2). El primer ciclo abarca lo que fue el proceso de tramitación de la Reforma laboral desde el año 2014 hasta el 2016, en el que un grupo de diputados propuso sin éxito incorporar un mecanismo de negociación ramal, registrándose la mayor cantidad de posicionamientos (181) con una distribución inclinada en un 50,8% a favor de la propuesta. El segundo ciclo abarca desde el año 2017 al 2019, en los que los artículos noticiosos y los posicionamientos disminuyeron drásticamente, especialmente aquellos contrarios a la NR dando como resultado una inclinación de posicionamientos favorables en un 83,1% de los registros. Finalmente, el tercer ciclo comprende el proceso constitucional, durante el cual se registró un 53,3% de posicionamientos favorables y un 33,3% en contra.

La distribución de los ciclos muestra que los medios tienden a recoger la opinión sobre el tema principalmente cuando existe alguna posibilidad de que éste sea legislado o implementado de alguna manera.

Tabla 2. Posicionamientos sobre NR por ciclos de discusión pública

Periodos	Posicionamientos totales	Distribución de posicionamientos			
		A favor	Neutral	En contra	Total
2014-2016 (Reforma Laboral)	181 (52,1%)	50,8%	14,9%	34,3%	100%
2017-2019	60 (17,3%)	83,1%	1,7%	15,3%	100%
2020-2022 (Proceso Constituyente)	106 (30,5%)	53,3%	13,3%	33,3%	100%

Fuente: Elaboración propia

Es importante recalcar que no todos los artículos noticiosos analizados registraban posicionamientos, mientras que otros contenían más de uno, que podían ser incluso del mismo actor. En consecuencia, la inclinación "A favor" de los posicionamientos en cada ciclo no debe interpretarse como que la cobertura de la prensa se haya inclinado de manera mayoritaria en ese sentido, sino más bien que los actores que se pronunciaron favorablemente lo hicieron dando cuenta de una mayor cantidad y/o variedad de argumentos.

Sobre los actores involucrados en la discusión pública sobre NCR, en la Tabla 3 se observa que la mayor parte de los posicionamientos están concentrados en Expertos, seguidos de Políticos y Sindicalistas, con una presencia minoritaria de Empresarios.

Tabla 3. Posicionamientos sobre NR por actores

Actores	Posicionamientos	Distribución de posicionamientos			
		A favor	Neutral	En contra	Total
Empresarios	37 (10,6%)	5,4%	10,8%	83,8%	100%
Expertos	158 (45,5%)	51,3%	15,8%	32,9%	100%
Políticos	77 (22,1%)	50,6%	16,9%	32,5%	100%
Sindicalistas	75 (21,6%) ¹	100%	0%	0%	00%

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los posicionamientos se ubica previsiblemente polarizada entre actores Sindicalistas “a favor” y Empresarios “en contra”, mientras que entre Expertos y Políticos se observa una inclinación favorable, además de una mayor presencia de posiciones neutrales que son, en general, intervenciones que plantean dudas o que se refieren a datos e informaciones sin una clara toma de postura.

En otro orden de cosas, en la Tabla 4 se aprecia la distribución de cada posicionamiento según el tipo de actor, destacando que la mayoría de los pronunciamientos favorables son planteados por Expertos y seguidos de Sindicalistas, mientras que los posicionamientos neutrales se concentran entre Expertos y Políticos. Los posicionamientos contrarios, a su vez, se concentran principalmente entre Empresarios y Políticos.

Tabla 4. Distribución de actores por cada posicionamiento

	A favor	Neutral	En contra
Empresarios	1%	9,5%	53,4%
Expertos	41,1%	59,5%	3,4%
Políticos	19,8%	31%	43,1%
Sindicalistas	38,1%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Otro aspecto relevante respecto al comportamiento de los Actores es cómo sus posicionamientos se distribuyen a través de los grandes ámbitos identificados en el marco conceptual. En la Tabla 5 se puede observar que los ámbitos de interés de cada actor se distribuyen de manera desigual. En el caso de los Empresarios, la mayor parte de sus intervenciones se refieren a los posibles efectos económicos y sobre los empresarios. En el caso de los Expertos y de los Políticos, las intervenciones se concentran en el ámbito de los efectos económicos y los efectos sobre los trabajadores. Finalmente, entre los Sindicalistas las referencias se concentran en el ámbito de los efectos sobre los mismos trabajadores. En todos los casos, las alusiones al Estado fueron minoritarias.

Tabla 5. Distribución de posicionamientos según actores y ámbitos

	Efectos económicos	Efectos sobre empresarios	Efectos sobre trabajadores	Relación con el estado	Total
Empresarios	43,4%	39,6%	13,2%	3,8%	100%
Expertos	39,9%	21,9%	30,9%	7,3%	100%
Políticos	41,1%	16,4%	39,7%	2,7%	100%
Sindicalistas	13,1%	4,9%	77%	4,9%	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de los posicionamientos de los actores por cada uno de los ámbitos, en la Tabla 6 destaca el hecho de que la mayor parte de las intervenciones respecto a los Efectos económicos y Efectos sobre los empresarios son contrarias a la NCR, mientras que las intervenciones en los ámbitos de sus efectos sobre los trabajadores y sobre la relación con el Estado tienden a ser favorables.

Tabla 6. Distribución de posicionamientos por temas

Ámbitos	A favor	Neutral	En contra	Total
Efectos económicos	41,1%	7,2%	49,7%	100%
Efectos sobre empresarios	26,7%	18,6%	54,7%	100%
Efectos sobre trabajadores	74,2%	8,4%	17,4%	100%
Relación con el Estado	45,8%	16,7%	37,5%	100%

Fuente: Elaboración propia

Desde otra perspectiva, se puede afirmar que existe un déficit de argumentación a favor de la NR en el ámbito de sus posibles Efectos económicos y Efectos sobre empresarios, ambos temas en los que los Empresarios y Políticos dedican una mayor cantidad de intervenciones principalmente negativas, y en los que el sindicalismo prácticamente no se ha pronunciado. Asimismo, se aprecia una sobrecarga de argumentos favorables a la NR en el ámbito de sus potenciales Efectos sobre los trabajadores y en la Relación con el Estado.

Considerando lo expuesto hasta aquí, se puede aseverar lo siguiente: i) la mayor parte de los posicionamientos se registran al comienzo del periodo del estudio; ii) en los tres ciclos analizados la mayoría de los posicionamientos son favorables a la NCR; iii) las inclinaciones de Empresarios y Trabajadores se encuentran muy distantes; iv) y que la mayor parte de la discusión se encuentra en el eje de los Efectos económicos seguido de los Efectos sobre los empresarios, mientras que solo en el caso de los Sindicalistas la mayoría de los posicionamientos se encuentra en torno al tema de los Efectos sobre los trabajadores.

En la siguiente sección se profundizará en el contenido de las argumentaciones de los actores a partir de un desglose más detallado de los posicionamientos por cada uno de los temas.

4.2. Contenidos argumentales de los posicionamientos según ámbitos

Una vez delimitadas las tendencias generales de los posicionamientos codificados, es posible adentrarse en los contenidos argumentales planteados por los diferentes actores atendiendo a los ámbitos y subtemas en los que se enmarcan. En los casos que fue posible encontrar argumentos directamente contrapuestos, estos se presentan de manera conjunta.

Es importante advertir que estos contenidos, tanto a favor o en contra de la NCR, fueron clasificados sin distinguir la frecuencia con que fueron registrados, ni a los actores que los esgrimieron. Lo primero se debe a que se consideró más relevante constatar la existencia de los diversos argumentos en juego más que cuáles fueron los más predominantes; lo segundo se explica porque en el proceso de codificación se identificaron argumentos muy similares provenientes de actores distintos, es decir, en última instancia las ideas en torno a la negociación ramal tienden a ser independientes de quien las emite y parece conveniente atender a su contenido de igual forma.

De cualquier manera, para ejemplificar los argumentos sintetizados al final de cada ámbito se exponen ejemplos de citas textuales representativas para cada subtema, con identificación del tipo de Actor, la fecha y la fuente de la que fueron extraídos. Con ello el lector podrá hacerse una idea de cuáles actores tienden a relacionarse más comúnmente con determinados argumentos.

4.2.1. Efectos económicos

El potencial impacto que podría tener una NCR sobre los equilibrios económicos es el ámbito con mayor cantidad de observaciones recogidas, y a la vez es el ámbito que agrupa a la mayor proporción de los posicionamientos de todos los actores excepto Sindicalistas. A su vez, se trata de un ámbito en el que los posicionamientos se inclinan levemente en contra de la idea de NCR (ver Figura 3, Tabla 5 y Tabla 6).

A nivel de subtemas y considerando la totalidad de los posicionamientos, en la Tabla 7 se aprecia que estos se concentraron principalmente en 'Salarios y costos laborales', seguido de 'Productividad y competitividad'. Más específicamente, la mayor parte de las intervenciones de los Empresarios se enfocaron en los subtemas de 'Productividad y competitividad' y 'Crecimiento'; en el caso de los Expertos las ideas más recurrentes se refirieron a 'Salarios y costos laborales' y 'Productividad y competencia'; los Políticos se pronunciaron más sobre 'Inestabilidad e incertidumbre' y 'Salarios y costos laborales'; por último, los Sindicalistas apuntaron mayoritariamente a 'Salarios y costos laborales'.

Es relevante destacar que en este ámbito no se halló ninguna intervención de Empresarios que fuera favorable a la NCR, ni tampoco intervenciones de Sindicalistas que fueran en contra, mientras que las intervenciones de Expertos y de Políticos fueron más equilibradas en ambos sentidos.

Tabla 7. Distribución de las intervenciones públicas de actores en torno al Impacto Económico de NR

Subtemas	Todos los actores	Distribución según actores			
		Empresarios	Expertos	Políticos	Sindicalistas
Cambio tecnológico	1,9%	0%	1,1%	3,3%	12,5%
Crecimiento	7,8%	17,4%	4,3%	13,3%	0%
Eficiencia	7,8%	4,3%	9,7%	3,3%	12,5%
Empleo	5,2%	0%	6,5%	6,7%	0%
Flexibilización	1,9%	0%	3,2%	0%	0%
Impactos sectoriales	10,4%	17,4%	10,8%	3,3%	12,5%
Inestabilidad e incertidumbre	11,7%	8,7%	8,6%	26,7%	0%
Inflación	0,6%	0%	1,1%	0%	0%
Inversión	6,5%	8,7%	7,5%	3,3%	0%
Productividad y competitividad	20,8%	39,1%	18,3%	16,7%	12,5%
Salarios y costos laborales	25,3% ⁴	,3%	29%	23,3%	50%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los posicionamientos de cada subtema, en la Tabla 8 se observa que en casi todas las categorías los argumentos se inclinan en contra de la NCR, especialmente los que se refieren a 'Inflación', 'Empleo', 'Inversión' y 'Flexibilización', con menos de un tercio de las observaciones a favor. La única excepción de esta tendencia es el subtema de 'Salarios y costos laborales', en el que casi dos tercios se los posicionamientos son favorables.

Tabla 8. Distribución del posicionamiento público de actores en torno al Impacto Económico de NR

Subtemas	A favor	NeutralE	n contra	Total
Cambio tecnológico	50%	0%	50%	100%
Crecimiento	41,7%	0%	58,3%	100%
Eficiencia	45,5%	0%	54,5%	100%
Empleo	25%	0%	75%	100%
Flexibilización	0%	33,3%	66,7%	100%
Impactos sectoriales	33,3%	13,3%	53,3%	100%
Inestabilidad e incertidumbre	33,3%	16,7%	50%	100%
Inflación	0%	0%	100%	100%
Inversión	33,3%	0%	66,7%	100%
Productividad y competitividad	25,8%	12,9%	61,3%	100%
Salarios y costos laborales	65,7%	2,9%	31,4%	100%
Total	40%	7,6%	52,4%	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los contenidos, la exposición se ordena según el nivel de variedad de argumentos de cada subtema. Entre los de menor densidad, en 'Inflación' solamente se registró un argumento contrario, relativo a un potencial crecimiento de la inflación producto del desacople estructural entre salarios y productividad que podría generar una negociación ramal. En el caso de 'Flexibilización', se identificaron dos argumentos contrarios: uno que afirma que los países desarrollados tienen un sistema flexible que da espacio para negociar a nivel de empresa, y otro que advierte la necesidad de movilidad de las/os trabajadoras entre empresas ante escenarios de crisis, lo cual se vería obstruido con políticas que establezcan estándares salariales comunes.

Respecto al 'Cambio tecnológico', el único argumento favorable fue que una negociación ramal podría facilitar que los sindicatos negocien las transformaciones relativas a la introducción de nuevas maquinarias o procesos productivos, mientras que en contra se planteó que la incorporación ágil de nuevas tecnologías en las empresas es más compatible con un sistema descentralizado a nivel de empresas. En cuanto a 'Inversión', los posicionamientos favorables recalcan que en los países desarrollados no se registran fugas de capitales, y que este tipo de políticas promueven la innovación tecnológica como herramienta de competencia en lugar de pagar bajos sueldos; en contra, se argumenta que la negociación ramal desincentiva la inversión porque restringe el control sobre los recursos de la empresa afectando los márgenes de ganancia.

En el grupo de los contenidos con mayor densidad, se halla la mayor parte de los subtemas. Como punto de partida, en 'Empleo' se encontró como único argumento favorable que la NCR permitiría maniobrar mejores alternativas al despido en el contexto de crisis económicas, mientras que en contra se plantea que amenaza el empleo porque, además de ahuyentar la inversión, pondría en riesgo a las empresas y especialmente a las Pymes al aumentar los costos laborales, y más en general se afirma que a nivel internacional se relaciona con un mayor desempleo.

Para el subtema de 'Inestabilidad e incertidumbre', los argumentos favorables apuntan principalmente a la idea de que los sistemas de negociación colectiva ramal tienden a incorporar a las organizaciones sindicales en la gestión del orden económico nacional, garantizando la construcción de acuerdos y reduciendo la conflictividad, aportando al equilibrio macroeconómico. Por el contrario, los detractores señalan que es un sistema que genera incertidumbre económica en sí mismo, ya que las empresas huyen de países con esos modelos en busca de negociaciones descentralizadas.

Sobre el subtema del 'Crecimiento económico', los argumentos contrarios plantean a grandes rasgos que los modelos de negociación más centralizados son más amigables con el crecimiento al permitir un ajuste más flexible de los factores productivos a nivel de empresas. Desde la vereda opuesta, los argumentos favorables cuestionan la validez de esas afirmaciones sosteniendo que no han sido demostradas por los economistas y que existen muchos contraejemplos, recalcando que la negociación ramal puede involucrar a las y los trabajadores como aliados de políticas públicas que estimulen la economía, y señalando que de cualquier manera, la necesidad de crecimiento económico en ningún caso puede justificar condiciones laborales precarias o injustas para los trabajadores.

Desde una perspectiva favorable, las argumentaciones en torno al subtema de 'Eficiencia' se refieren al hecho de que un esquema ramal simplifica la agenda laboral al promover grandes acuerdos y evitar la burocracia de las negociaciones descentralizadas, al mismo tiempo que equilibra de mejor manera el poder de los agentes del capital y del trabajo en el mercado, y genera condiciones para reaccionar de manera ordenada ante eventuales crisis económicas. En un sentido negativo, se plantea que la centralización fomentaría la concentración económica entre las empresas capaces de pagar mejores salarios al desalinearse su pago de los niveles de productividad de las unidades económicas, derivando en una ineficiencia de los mercados.

En cuanto al subtema de 'Productividad y competitividad', los argumentos contrarios se centran en la idea de que la centralización de la negociación tiende a inhibir la competencia dificultando el margen de maniobra salarial en las pequeñas y medianas empresas, estancando su productividad lo que llevaría a dos problemas: por un lado, al incentivo del reemplazo de mano de obra por tecnología y, por otro lado, al traspaso de estos costos a los precios finales de la población. En un sentido favorable, se destaca que países con economías altamente productivas cuentan con negociación ramal, relevando que suprimir la competencia basada en bajos salarios es algo positivo para las y los trabajadores, y que contrario a lo que se esgrime por sus detractores, los modelos centralizados logran moderar muy bien las demandas salariales favoreciendo la competencia.

Algunos de los argumentos expuestos se retoman y desarrollan en mayor profundidad en torno al subtema de 'Salarios y costos laborales'. Aquí, en defensa de la negociación ramal se plantea que estableciendo pisos de salario mínimo acordes a los diferentes sectores se podría estimular a las empresas a que busquen otros mecanismos para mejorar su productividad; algunos argumentos son más radicales, afirmando que las empresas que no pueden pagar este tipo de pisos, es mejor que quiebren. Por su parte, en contra se asevera que es un error equiparar remuneraciones de trabajadores que se desempeñan en sectores y funciones distintas, y que este tipo de medidas favorecen solamente a trabajadores que se pueden sindicalizar, mientras que en las pequeñas y medianas empresas el costo de las alzas salariales será el desempleo. En la misma línea, el hecho de que la centralización fortalece a los sindicatos lleva a una preocupación sobre el margen de acción que podrían tener sobre la economía, al mismo tiempo que los partidarios del sindicalismo ven con buenos ojos una mayor capacidad de disputa de la riqueza producida en el país.

El último subtema corresponde a las argumentaciones sobre los 'Impactos sectoriales', es decir, los efectos específicos que podría tener la centralización de la negociación en Chile. Al respecto, los detractores señalan que los sectores con más heterogeneidad productiva y los que tienen más Pymes percibirían un mayor perjuicio, destacando el riesgo del sector comercio, del sector industrial y del sector agrícola, que podrían ver paralizada buena parte de sus actividades productivas al verse obligados a elevar artificialmente los salarios; en suma, se recalca el problema de las diferentes realidades sectoriales. En cuanto a los defensores de la negociación ramal, se plantea que este tipo de sistemas promueven un comportamiento adaptativo y responsable por parte de las organizaciones, ya que propenden a conocer y asumir responsabilidad por la dinámica económica de sus sectores; además, se arguye que ya existen formas embrionarias de negociación ramal a nivel sectorial en ámbitos como la minería y el Estado, donde quedaría claro que si bien los salarios

son más altos no han conducido a una catástrofe.

A continuación, en la Tabla 9 se exponen ejemplos textuales y representativos de los argumentos correspondientes a cada subtema.

Tabla 9. Ejemplos de contenidos argumentales sobre Efectos Económicos de la NCR

Subtema	Contenidos a favor de la NCR	Contenidos en contra de la NCR
Inflación	-	"considerando que Chile es una economía abierta, el aumento de remuneraciones que no vaya a la par con la productividad afecta directamente el costo del bien o servicio, lo cual, sin los estímulos adecuados, implicará necesariamente el incremento en los precios a los consumidores -que son los mismos trabajadores" (Experto - Pulso, 11/05/2015, p. 11)
Flexibilidad	-	"Se requiere flexibilidad para que se ajusten las empresas (...) eso requiere claramente movilidad al interior de las empresas del trabajo; todos los países están buscando en el mundo cómo ayudan al ajuste, ese mensaje hay que tenerlo presente" (Experto - El Mercurio, 02/09/2015, p. 2)
Cambio tecnológico	"Yo he hablado con muchos trabajadores y dicen que no es que anden limosneando mejores sueldos, sino que lo que quieren es tener mejores condiciones de negociación con los empleadores, sean privados o estatales, y a eso habrá que apuntar. Está la negociación ramal, las condiciones de trabajo, cómo enfrentar este vendaval de modernización, la robotización, el teletrabajo, que está asociado a los despidos" (Político - El Siglo, 26/01/2022)	"La evolución de las economías, influidas, entre otros aspectos, por los cambios tecnológicos, ha hecho cada vez más inconvenientes, tanto para empleadores como trabajadores, las negociaciones centralizadas. De hecho, son cada vez menos frecuentes" (Experto - El Mercurio, 25/04/2022, p. 3)
Inversión	"Respecto de la primera crítica, de ser cierto que la negociación ramal desincentiva la inversión, países como Austria, Bélgica, Francia o Suecia deberían tener este tipo de problemas, considerando que sus sistemas ramales cubren a más del 80% de los trabajadores" (Experto - El Mostrador, 29/09/2021)	"Quiero poner capital en Chile, el capital contrata trabajadores, y si los trabajadores pueden tomarme como rehén y detener mi empresa, y no puedo despedirlos ni tener ninguna disciplina sobre ellos, eso hará que no invierta. En lugar de Chile, voy a invertir en Corea del Sur o Malasia" (Empresario - La Tercera, 02/11/2022, p. 4-5)
Crecimiento	"Hay que preguntarse si el fin justifica los medios, si el crecimiento económico justifica condiciones injustas para los trabajadores. Esa es una pregunta que debe hacerse el gobierno en el seno más profundo de su ideología" (Político, La Tercera, 20/05/2015) "en la medida que las demandas de los trabajadores son atendidas, los sindicatos pueden volverse un aliado para el diseño y la implementación eficaz de planes o políticas de transformación tendientes a mejorar las perspectivas de crecimiento o enfrentar periodos de crisis en un sector" (Experto - El Mostrador, 03/08/2021)	

Fuente: Elaboración propia

Subtema	Contenidos a favor de la NCR	Contenidos en contra de la NCR
Eficiencia	“Los sindicatos pueden aumentar la eficiencia del mercado laboral. Si los empleadores tienen poder en el mercado de trabajo, no solo reducen los ingresos salariales sino que también la eficiencia de la economía. Adicionalmente, los sindicatos pueden reducir los costos de negociación y tienden a buscar políticas salariales más igualitarias.” (Experta - La Tercera, 03/09/2022, p. 10 suplemento)	“a medida que aumenta la centralización, se vuelve más difícil capturar las realidades individuales de cada empresa, y ese probablemente es el temor fundamental que existe con respecto a las negociaciones con un nivel de centralización mayor al actual, como la negociación ramal” (Experto - Emol.com, 20/04/2022)
Empleo	“cuando hay una crisis económica, por rama se cambian las condiciones laborales para responder a esa crisis, como bajar salarios un poco a todos en vez de despedir a gente, o bajar horas de trabajo, lo cual mantiene el capital humano para el largo plazo” (Experta - Pulso, 27/08/2015, p. 26)	“Los países que negocian a nivel de empresa en general tienen tasas de desempleo y subempleo más bajas; cuando va moviéndose hacia la negociación por rama, la tasa de empleo y desempleo en general suben, y hay un peor desempeño del mercado laboral” (Político - El Diario de Concepción, 30/05/2015, p. 14-5)
Inestabilidad e incertidumbre	“No hay ningún estudio técnico que diga que una negociación colectiva ramal genere desequilibrio macroeconómico” (Experto - El Centro_Talca, 15/05/2016, p. 4-5)	“La negociación ramal termina privilegiando a ciertos trabajadores de sectores altamente sindicalizados que normalmente son los mejores pagados y perjudica a la enorme masa laboral que no está sindicalizada o que trabaja informalmente, con lo que aumenta la desigualdad. Esto puede generar mayores huelgas. También los trabajadores, que no ponen el capital, van a participar en las decisiones de las empresas” (Político - El Mercurio, 03/07/2022, p. 5 EyN)
Productividad y competitividad	“La negociación ramal existe en los países desarrollados y ha tenido buenos resultados. En consecuencia, el anacronismo que tenemos de no aceptar ese tipo de negociación corresponde a un ideologismo, más que a algo práctico o económico.” (Político - Pulso, 20/07/2015, p. 26)	“Una de las consecuencias más grandes de esto último es que el salario deja de estar alineado con la productividad, por lo que el trabajo se vuelve menos rentable, las probabilidades de ser despedido aumentan y las empresas se vuelven menos propensas a crear empleo” (Experto - La Tercera, 23/02/2018)
Salarios y costos laborales	“[...] como no es un capitalismo productivo, que desarrolla la competitividad, la innovación, las ventajas de este capitalismo es que los salarios son bajos, los sindicatos están muy restringidos que no hay negociación ramal en que la estructura tributaria es muy favorable, entonces que el modelo encuentre problemas adicionales porque ven que las ventajas empiezan a ser amenazadas entonces en el mediano plazo ahí hay una situación muy compleja” (Experto - Emol.com, 20/04/2022)	“En los países en que hubo negociación ramal, que es un tipo de legislación que va en retroceso en el mundo, produce dos clases de trabajadores, los de primera y de segunda categoría; se produce una desigualdad de sueldos” (Político - El Mercurio, 23/10/2021, p. 5, EyN)
Impactos sectoriales	“hay que recordar que en Chile existe negociación por rama en algunos sectores, como en montaje industrial, hay aspectos del trabajo portuario también, o en el sector público. En el comercio también hay normas de descanso que son pactadas en mesas de ese tipo. Uno puede establecer niveles cuando puede haber negociación ramal y otros donde la negociación tiene que estar asociada a una sola empresa” (Político - Estrategia, 04/03/2015, p. 5)	“Esta modalidad puede impactar tanto a la economía del país, como al sector agrícola, ya que no distingue las diferencias entre las empresas” (Empresario, T13.cl, 01/05/2022) “es importante tener en cuenta que la diversidad de empresas que producen en un mismo sector económico e, incluso, en una misma zona geográfica es enorme. Por ejemplo, los estudios basados en el Censo de Manufacturas del INE muestran que en un mismo mercado conviven empresas con diferencias de productividad de hasta un 600%. No podemos pedirles a esas empresas tan diversas que entreguen iguales beneficios colectivos” (Experta - El Diario Financiero, 06/07/2015, p. 28-9)

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Efectos sobre los trabajadores

El eventual impacto de una NCR sobre los trabajadores es uno de los ámbitos que reúne mayor cantidad de posicionamientos, y tienen la particularidad de que la gran mayoría de ellos son planteados por actores Sindicalistas, siendo casi tres cuartos de ellos argumentaciones favorables a su implementación en Chile (ver Figura 3, Tabla 5 y Tabla 6).

Al interior de este ámbito, la Tabla 10 muestra que la mayor parte de los posicionamientos a nivel de subtemas se concentran en 'Poder sindical' y 'Cobertura de negociación'. A su vez, cabe destacar que los Empresarios se refirieron principalmente al subtema de 'Subcontratación y tercerización', mientras que Expertos, Políticos y Sindicalistas concentraron sus posicionamientos en el subtema de 'Poder sindical' y 'Cobertura de negociación', seguido de 'Beneficios' en el caso de Políticos.

Tabla 10. Distribución de las intervenciones públicas de actores en torno al Impacto sobre los Trabajadores de NR

Subtemas	Todos los actores	Distribución según actores			
		Empresarios	Expertos	Políticos	Sindicalistas
Afiliación sindical	4,5%	14,3%	0%	6,9%	8,5%
Beneficios	14,8%	14,3%	8,3%	20,7%	21,3%
Cobertura de negociación	23,2%	0%	27,8%	17,2%	23,4%
Poder sindical	35,5%	14,3%	40,3%	41,4%	27,7%
Representatividad	16,8%	14,3%	19,4%	13,8%	14,9%
Subcontratación y tercerización	5,2%	42,9%	4,2%	0%	4,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en la Tabla 11 se aprecia que la inclinación de los pronunciamientos está ladeada de manera favorable a la NCR en todos los subtemas, especialmente en 'Cobertura de negociación', 'Beneficios' y 'Afiliación sindical', mientras que solo muestran pronunciamientos contrarios significativos a esta política los subtemas de 'Representatividad', 'Afiliación sindical' y 'Subcontratación y tercerización'.

Tabla 11. Distribución del posicionamiento público de actores en torno al Impacto sobre los Trabajadores de NR

Subtemas	A favor	Neutral	En contra	Total
Afiliación sindical	71,4%	0%	28,6%	100%
Beneficios	87%	4,3%	8,7%	100%
Cobertura de negociación	94,4%	5,6%	0%	100%
Poder sindical	70,9%	5,5%	23,6%	100%
Representatividad	46,2%	23,1%	30,8%	100%
Subcontratación y tercerización	62,5%	12,5%	25%	100%
Total	74,2%	8,4%	17,4%	100%

Fuente: Elaboración propia

Según la cantidad de argumentos identificados, el contenido menos denso se ubica en el subtema de 'Afiliación sindical' y en 'Subcontratación y tercerización'. En este último, el principal argumento favorable plantea que la NCR favorecería a los trabajadores de las industrias con mucha subcontratación ya que permitiría que actúen en conjunto al momento de definir sus demandas, mientras que en contra se vincula

la idea a la pretensión de este tipo de trabajadores de negociar con las empresas mandantes, lo que es mirado como algo negativo al corresponderles hacerlo con sus empresas directas.

En el subtema de 'Afiliación sindical', los argumentos proclives a una política de negociación más centralizada aducen que permitiría aumentar la tasa de sindicalización, además de incentivar la afiliación a grandes sindicatos. En un sentido contrario, se sostiene que en sectores como el campo este tipo de propuestas no hallarían eco entre los trabajadores, que no están mayormente interesados en estructuras sindicales burocratizadas.

La cuestión de la 'Cobertura de negociación' es abordada solo con argumentos favorables. El eje argumental central apunta a que la negociación ramal es el único mecanismo probado para aumentar drásticamente la cobertura, y que ello redundaría en un mejoramiento de las condiciones laborales, así como en una menor desigualdad al incluir a las y los trabajadores independiente de su afiliación a organizaciones sindicales. Esto sería, además, diametralmente opuesto a lo buscado por el Código del Trabajo formulado en dictadura.

Respecto al subtema de 'Beneficios', se recogieron principalmente argumentaciones favorables, entre las que destaca la convicción de que la negociación ramal contribuye a elevar los salarios y a reducir la desigualdad. También se sostiene que permite negociar aspectos que hoy en día están vetados o bien no existe la fuerza para imponerlos, lo que favorecería la generación de estándares comunes entre distintas empresas para que no se abuse de los derechos de trabajadores que cumplen funciones similares con distinta capacidad organizativa, y por último que estos beneficios pueden escalonarse hacia las empresas más grandes. Los argumentos contrarios, en cambio, aseguran que los esquemas de negociación más centralizados favorecen solo a los sindicalizados de grandes empresas, y que homogeneizar beneficios de trabajadores en empresas con realidades distintas implica un problema para la economía.

En torno al subtema de 'Representatividad' figura una mayor variedad de argumentos en contra, que pueden sintetizarse en que los trabajadores sindicalizados que negocien lo harán en nombre de otros trabajadores sin respetar su voluntad ni conocer su realidad, atentando contra la libertad de negociación del resto, y sobre todo pasando por encima de la facultad negociadora directa de dirigentes de sindicatos de empresa que no se incorporen al proceso por cualquier razón. En cuanto a los argumentos a favor, se sostiene que la representación ramal que podrían tener los trabajadores no difiere de la que tienen los empresarios por medio de sus gremios, y que resulta lógico que se defina un criterio de representatividad a nivel sectorial para dar cobertura a quienes no pueden sindicalizarse (especialmente trabajadores de Pymes) sin por ello despojar de capacidad de negociación ulterior a los sindicatos de empresas existentes.

Finalmente, en el subtema de 'Poder sindical', los defensores de la negociación ramal plantean básicamente que dicha estructura de negociación colectiva favorece la autonomía, la unidad y la fuerza sindical, bases para establecer contrapesos y una negociación más equilibrada con los empleadores en las relaciones laborales. En el mismo sentido, se asevera que el resultado puede ser un sindicalismo con mayor capacidad de incidir en las políticas públicas, lo que por un lado garantiza un mejor

porvenir para los trabajadores, y por otro lado obliga al sindicalismo a ser responsable en términos macroeconómicos. Los detractores de la centralización en la negociación colectiva, por su lado, plantean que otorga demasiado poder a las organizaciones sindicales al punto que pueden paralizar la economía completa. Asimismo, relacionan el poder sindical con una mayor politización, lo cual alejaría al sindicalismo de los verdaderos problemas de los trabajadores, además de afectar a los dirigentes de organizaciones más pequeñas en el mismo sentido señalado en el subtema de 'Cobertura'.

A continuación, en la Tabla 12 se exponen ejemplos textuales y representativos de los argumentos correspondientes a cada subtema.

Tabla 12. Ejemplos de contenidos argumentales sobre Efectos sobre trabajadores de la NCR

	A favor	En contra
Subcontratación y tercerización	"Inicialmente, y a fin de que puedan actuar en conjunto, una negociación territorial es clave para industrias en las que existe una división entre trabajadores de planta y subcontratados" (Experto - CiperChile.cl, 26/12/2021)	"ellos insisten de alguna forma en una negociación ramal, y en Chile no existe ese tipo de negociaciones; ellos son trabajadores de nuestras empresas, no de Codelco. Codelco solo es un garante" (Empresario - Estrategia, 22/07/2015, p. 10)
Afiliación sindical	"Para un Chile más justo no es sostenible tener una tasa de sindicalización del 14% y una tasa de negociación colectiva inferior al 6%. Proponemos, en consecuencia, restablecer la titularidad sindical y abrirse a la negociación por rama en determinados sectores de la economía, como podría ser, por ejemplo, la mediana y gran empresa" (Político - El Mercurio, 17/12/2016, p. 8)	"Se habla de una negociación colectiva reglada con sindicatos comunales, lo que es una utopía, porque el trabajador no va a pagarle a un dirigente, porque ellos tienen una tremenda libertad en el campo, no sólo para negociar, sino que para moverse libremente" (Empresario - El Diario Financiero, 24/01/2017, p. 24)
Cobertura de negociación	"tal como la CUT negocia el salario mínimo de todos los trabajadores, independiente si están o no afiliados a la central, una organización campesina podría, por ejemplo, negociar las condiciones mínimas para todos los trabajadores de la uva del Valle del Elqui. Es decir, una negociación sectorial" (Experto - El Diario Financiero, 24/01/2017, p. 24)	-
Beneficios	"Negociar a nivel de industria podría contribuir a generar estándares comunes que vayan en beneficio de la misma actividad. Y fijar parámetros, para que cada empleador no ofrezca ni de más ni de menos" (Experto - El Mercurio, 12/04/2020, p. 9 EyN) "El sindicalismo sí contribuye de manera fundamental a la redistribución de la riqueza, con negociaciones colectivas y sindicatos fuertes. Los países en los que existe negociación ramal han avanzado de manera muy sustantiva en reducir la aguda desigualdad que genera el modelo neoliberal. Por eso, fortalecer los sindicatos es una necesidad de justicia social." (Sindicalista - El Siglo, 02/05/2022)	"Donde se aplicó, terminó perjudicando a muchos trabajadores porque solo los más sindicalizados, los de grandes empresas, quienes ya tenían mejores remuneraciones fueron beneficiados por aumentos de sueldos por un tiempo, mientras el resto vivió más desempleo y menores remuneraciones" (Experto - El Mercurio, 17/09/2021, p. 6)

	A favor	En contra
Representatividad	<p>“así como los empleadores se asocian por ramas, no entiendo por qué los trabajadores no pueden hacerlo” (Político - El Diario Financiero, 29/05/2015, p. 26)</p> <p>“Los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas no tienen la posibilidad de negociar colectivamente, la única forma es por la vía de una negociación ramal, ahí se fija un piso común para un montón de actores” (Político - Pulso.cl, 05/02/2015)</p>	<p>“se les entrega a las federaciones y centrales una representación forzosa, pasando a ser estas las que decidirán por los trabajadores, quienes perderán libertad” (Experto - El Diario Financiero, 27/07/2022, p. 12)</p> <p>“el sistema ramal despoja a los sindicatos de sus actuales facultades de negociar colectivamente (en la práctica, es el único momento cuando se puede negociar de igual a igual en Chile) y las entregará a federaciones y confederaciones que poco o nada saben del real funcionamiento de las empresas, solo enfocándose en aquellas que lo hacen mal” (Experto - El Diario Financiero, 10/11/2021, p. 14)</p>
Poder sindical	<p>“La legislación laboral vigente consagra amplias atribuciones para que el empresario determine, unilateralmente, las condiciones del trabajo, ocasionando una amplia desigualdad de poder entre éstos y las organizaciones de trabajadores. Por lo anterior, los trabajadores de la minería lucharemos hasta conquistar la negociación por rama productiva, para todos los trabajadores del país, con el objeto de dotar a las organizaciones sindicales de una herramienta de contrapeso ante el autoritarismo empresarial” (Sindicalista - El Nortero, 05/07/2016)</p> <p>“una negociación colectiva ramal, o sectorial, donde participa un sindicato que es representativo de ese sector económico, puede favorecer por cierto que las negociaciones tiendan a ser en un plano de mayor igualdad” (Experto - Emol.com, 20/04/2022)</p>	<p>“Creo que nunca las condiciones son suficientemente similares. Hay gente que vive en el norte, otra en el sur; permitir la negociación por sectores da poder muy grande a un grupo pequeño para paralizar el país, lo que genera un tremendo daño” (Experto - La Tercera, 28/01/2014, p. 27)</p> <p>“Permitir la negociación a nivel de rama de todas maneras llevaría a un desbalance de poderes. De la misma manera que las empresas no se pueden asociar para tratar de fijar precios, los sindicatos no debieran poder hacerlo para tratar de fijar salarios” (Experto - Estrategia, 13/04/2015, p. 18)</p>

Fuente: Elaboración propia

4.2.3. Efectos sobre los empresarios

Los posicionamientos sobre el efecto que tiene la NCR en los empresarios son bastante menos que en los ámbitos anteriores. En este caso, las intervenciones son protagonizadas principalmente por los Empresarios seguidos de los Expertos, y el que exhibe una mayor inclinación contraria a la implementación de la negociación ramal en el país (ver Figura 3, Tabla 5 y Tabla 6).

En la Tabla 13, se observa que los argumentos predominantes se refieren a los posibles 'Efectos sobre pymes', seguido de los 'Efectos sobre empresas', mientras que los posicionamientos basados en los efectos sobre las grandes empresas prácticamente no se utilizan. Entre los actores involucrados en la discusión pública, los Empresarios y los Políticos son quienes aluden con mayor frecuencia a la categoría 'Efectos sobre pymes', mientras que los Sindicalistas frecuentan más la idea de 'Efectos sobre empresas', al igual que entre los Expertos. Solo los Expertos se refieren muy acotadamente a los 'Efectos sobre grandes empresas', tema que queda prácticamente relegado del debate.

Tabla 13. Distribución de las intervenciones públicas de actores en torno a Efectos sobre empresarios sobre NCR

Subtemas	Todos los actores	Distribución según actores			
		Empresarios	Expertos	Políticos	Sindicalistas
Efectos sobre empresas	46%	33,3%	51%	47,1%	66,7%
Efectos sobre grandes empresas	1,1%	0%	2%	0%	0%
Efectos sobre pymes	52,9%	66,7%	47,1%	58,3%	33,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Si bien la mayoría de los posicionamientos en este ámbito son contrarios a la NCR, la Tabla 14 muestra que el tema más recurrente para sostener esa posición es la referencia a las Pymes, donde se encuentra muy poco contrapeso, a diferencia de los 'Efectos sobre empresas' en general, donde un 43,2% de los posicionamientos son favorables. En cuanto los 'Efectos sobre grandes empresas', la total predominancia de posicionamientos neutrales da cuenta de una discusión abierta y con pocas claridades.

Tabla 14. Distribución del posicionamiento público de actores en torno a Efectos sobre empresarios sobre NCR

Subtemas	A favor	Neutral	En contra	Total
Efectos sobre empresas	43,2%	21,1%	50%	100%
Efectos sobre grandes empresas	0%	100%	0%	100%
Efectos sobre pymes	20,5%	15,9%	63,6%	100%
Total	25%	18,2%	56,8%	100%

Fuente: Elaboración propia

En el subtema más genérico que refiere a los ‘Efectos sobre las empresas’ en general, el desarrollo de los principales argumentos contrarios a la negociación ramal sostienen que ésta habilitaría un poder excesivo de sindicatos y confederaciones de trabajadores, dejando a las empresas con menos recursos para hacer frente a dicha asimetría de poder. Por otro lado, la argumentación a favor apela al beneficio que podría generar el establecimiento de condiciones mínimas, emparejando la cancha y equiparando un poder de negociación que en la actualidad se inclina notoriamente en favor de los empleadores.

La referencia a los ‘Efectos sobre grandes empresas’ es muy marginal, y cuando se menciona es a partir de la comparación de éstas con las pequeñas y medianas empresas. En este tema se manifiesta la preocupación de que las Pymes no sean sometidas a una competencia desigual, por lo que lo deseable sería que mecanismos como la negociación ramal estuvieran radicados solo a nivel de grandes empresas. De cualquier manera, se trata de un tema que no acaparó posicionamientos significativos.

Los ‘Efectos sobre pymes’ son el tema más recurrente, y en él las argumentaciones contrarias aluden a que la NCR implica un riesgo para las unidades productivas de menor tamaño, ya que su poder de negociación se vería mermado ante los sindicatos y las grandes empresas, y sobre todo porque las condiciones laborales que deberán cumplir serán determinadas por trabajadores que no pertenecen a las pymes y desconocen su realidad. Esta posibilidad, en un escenario en el cual las empresas que pertenecen incluso a un mismo sector tienen características muy distintas según su tamaño, perjudicaría a las empresas cuyo tamaño o nivel de productividad no es el suficiente para soportar dichos cambios.

Por el contrario, la argumentación a favor plantea como algo muy positivo que las pymes tengan la obligación de proveer condiciones laborales mínimas, ya que pone un límite a su capacidad de competir por medio del abaratamiento de los costos laborales. A la vez, se indica que beneficiaría a las y los trabajadores de las pymes, ya que asienta la posibilidad de asegurar un piso mínimo transversal para todas las empresas del rubro al que pertenecen. En otro orden de argumentos, se sostiene que la experiencia internacional comparada muestra que las negociaciones ramales son completamente compatibles con el desarrollo de las pymes, existiendo “cláusulas de apertura” que permiten el descuelgue de los acuerdos ramales en los casos que ciertas empresas puedan demostrar dificultades económicas que hacen inviable el cumplimiento de los estándares.

A continuación, la Tabla 15 expone algunos ejemplos textuales y representativos de los argumentos correspondientes a cada tema.

Tabla 15. Ejemplos de contenidos argumentales sobre Efectos sobre los empresarios de la NCR

Subtema	Contenidos a favor de la NCR	Contenidos en contra de la NCR
Efectos sobre empresas	"La negociación ramal es más eficaz que la negociación de empresa para generar estos incentivos, pues empareja la cancha entre las unidades productivas. En otras palabras, reduce la posibilidad de que algunas compañías aprovechen la debilidad de sus sindicatos o la falta de organización de sus trabajadores para competir bajando los estándares laborales e invirtiendo el patrón del incentivo" (Experto - El Mostrador, 3/08/2021)	"(...) lo que Chile está haciendo al permitir la sindicalización y las negociaciones en toda la industria (negociación ramal o multinivel), es una situación en la que un pequeño grupo de trabajadores puede tomar una empresa como rehén sin que la administración de la empresa pueda despedirlos o sancionarlos de ninguna manera" (Empresario - La Tercera, 2/08/2022, p.4-5 Suplemento)
Efectos sobre grandes empresas	"[la experta] Sí cree que al considerar la negociación por rama de actividad, sugiere hacerlo principalmente para las grandes empresas" (Experta - El Mercurio, 12/04/2020, p. 9 EyN)	-
Efectos sobre pymes	"La negociación ramal ha llevado a un comportamiento responsable y cauteloso por parte de los sindicatos (...) porque observa la capacidad económica de las empresas más pequeñas. Por ejemplo, estableciendo un nivel justo de alza en el salario tanto de grandes como pequeñas empresas" (Experto - Pulso, 4/6/2015, p. 23)	"Todas aquellas disposiciones que apuntan en contra de la productividad son nocivas, y desde luego que una posibilidad de tener sindicatos interempresa, evidentemente que coloca en un pie de igualdad a los sindicatos de todas las empresas independientemente del tamaño y es algo que va a perjudicar a la pequeña y mediana empresa, por lo tanto, estimo que es una mala indicación" (Político - El Diario de Concepción, 6/03/2016, p. 8)

Fuente: Elaboración propia

4.2.4. Relación con el Estado

El ámbito de Relación con el Estado es el que recogió una menor cantidad de intervenciones en el debate público, así como la menor cantidad de pronunciamientos de cada uno de los actores. Respecto a la inclinación de los argumentos, estos muestran una mayoría favorable seguida de cerca de posiciones contrarias (Ver Figura 3, Tabla 5 y Tabla 6).

En cuanto a los argumentos predominantes, la Tabla 16 permite observar que la mayoría de las intervenciones aluden al 'Rol del Estado' y a la 'Autonomía de las partes'. Entre los empresarios, las únicas intervenciones se refieren al 'Rol del Estado' y a la 'Obligatoriedad'; entre los expertos las intervenciones se centran en la 'Autonomía de las partes' y en el 'Rol del Estado'; entre los políticos el único tema al que se refieren es a la 'Autonomía de las partes'; finalmente, entre los sindicalistas la mayoría de las intervenciones se refieren al 'Rol del Estado'.

Tabla 16. Distribución de las intervenciones públicas de actores en torno a Relación con el Estado sobre NCR

Subtemas	Todos los actores	Distribución según actores			
		Empresarios	Expertos	Políticos	Sindicalistas
Autonomía de las partes	39,1%	0%	41,2%	100%	33,3%
Obligatoriedad	17,4%	50%	17,6%	0%	0%
Rol del Estado	43,5%	50%	41,2%	0%	66,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

A su vez, en la Tabla 17 se observa que el tema ‘Autonomía de las partes’ se encuentra distribuido de manera relativamente equitativa en el espectro de posicionamientos sobre la negociación ramal, de igual manera que ‘Rol del Estado’. A diferencia de los anteriores, los temas de ‘Fiscalización’ y ‘Obligatoriedad’ son abordados para expresar principalmente aprobación y rechazo respectivamente a la implementación de la negociación ramal.

Tabla 17. Distribución del posicionamiento público de actores en torno a Relación con el Estado sobre NCR

Subtemas	A favor	Neutral	En contra	Total
Autonomía de las partes	37,5%	25%	37,5%	100%
Obligatoriedad	25%	0%	75%	100%
Rol del Estado	37,5%	25%	37,5%	100%
Total	35%	20%	45%	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al contenido de los argumentos, en el tema ‘Autonomía de las partes’ las posiciones favorables sostienen que en el caso de que el Estado se incorpore en una negociación ramal, podría ayudar a establecer un nivel de negociación que sea favorable para ambas partes, disminuyendo la posibilidad de que se imponga aquella que beneficia a la parte que detente un poder mayor. La posición contraria advierte que el riesgo de que el Estado intervenga es que se pondría un límite a la iniciativa privada en el mercado laboral, otorgando un poder desproporcionado a los sindicatos interempresas u otros que busquen negociar en un nivel superior.

Respecto a la ‘Obligatoriedad’, la argumentación que defiende la negociación ramal alude al hecho de que la flexibilización de los acuerdos en torno a los niveles de negociación es muy bien valorada a nivel internacional y alentada por organismos como la OIT. Sin embargo, la legislación chilena impide que las partes involucradas exploren las condiciones y modalidades óptimas de negociación según sus características particulares, ya que solo contempla la negociación obligatoria a nivel de empresa. Los argumentos que rechazan la negociación ramal reclaman que ésta vendría a imponer acuerdos de forma unilateral, que serían obligatorios y vinculantes a todas las empresas. En consecuencia, el punto de controversia es la valoración positiva o negativa de la posibilidad de negociar en niveles distintos, ya sea porque se percibe como una oportunidad de o como un riesgo que implicaría para los empresarios el tener que asumir estándares irrealizables por algunas unidades económicas.

Por último, sobre el 'Rol del Estado' en esta materia, los posicionamientos favorables demandan que la institucionalidad acompañe, genere los mecanismos e incentivos necesarios y destinen recursos para hacer viable este tipo de negociaciones en niveles superiores, es decir, no bastaría con habilitar la opción sino impulsarla, ya sea con un rol de árbitro o uno más activo que promueva su ejercicio práctico. En la vereda opuesta, la inclinación contraria enfatiza los riesgos de la intervención estatal en el mercado laboral, abogando por un rol pasivo en las relaciones entre trabajadores y empleadores. De esto se desprende que gran parte de los argumentos contrarios provienen de la ideología de liberalismo económico que propugna la no intervención estatal, mientras que la posición favorable observa dicha intervención como una oportunidad de alcanzar un equilibrio de fuerzas.

La Tabla 18 es un esfuerzo por exhibir algunos de los argumentos textuales representativos de los contenidos detallados hasta aquí.

Tabla 18. Ejemplos de contenidos argumentales sobre Relación con el Estado y la NCR

Subtema	Contenidos a favor de la NCR	Contenidos en contra de la NCR
Autonomía de las partes	"Lo otro es que hay un desafío para los trabajadores, en cuanto a tener la fuerza y la voluntad para construir organizaciones a nivel de supraempresas y que sean una contraparte que fuerce al empleador a negociar, eso no lo resuelve la ley" (Sindicalista - El Siglo, 1/05/2015, p. 16-17)	"La negociación ramal habría empeorado el proyecto. Pero lo que se está haciendo aquí es que el sector público intervenga más en el sector privado, darle más poder negociador a un sector de la mesa, introduciendo cortapisas a la iniciativa privada en el mercado laboral" (Experto - Diario Financiero Online, 4/05/2015)
Obligatoriedad	"Lo que dice la OIT es que los actores en forma autónoma deben decidir los niveles sobre los cuales se negocia. Lo que existe en Chile es una restricción de eso. En Chile no se puede negociar de otra forma que no sea a nivel de la empresa. Nosotros no estamos diciendo que siempre hay que negociar a nivel sectorial. Hay formas de articular los niveles, forma cascada, forma piramidal, en fin, la literatura puede dar varias formas". (Experto - El Centro... Talca, 15/05/2016, p. 4-5)	"(...) el gobierno ha dejado explícita su intención de introducir la negociación ramal en nuestro país, al establecer la obligación de la negociación con los sindicatos interempresa, aún para las más pequeñas" (Empresario - La Tercera, 5/03/2016, p. 60)
Rol del Estado	"(...) el despliegue de las potencialidades de la negociación de rama no es automático ni sencillo. Entre otras cosas, requiere un mínimo de voluntad, confianza entre los actores y un Estado que acompañe con recursos este proceso." (Experto - El Mostrador, 3/08/2021)	"Una vez más se ha impuesto una negociación por rama de actividad, que traerá nuevas vicisitudes para las administraciones del sistema municipal, pues por el sólo ministerio de la ley deberá adecuar dotaciones restringiendo aún más el ámbito de la libre contratación y el porcentaje de profesionales que pueda contratar a plazo" (Experto - El Pingüino, 20/10/2019, p. 3)

Fuente: Elaboración propia

4.3. Hallazgos generales

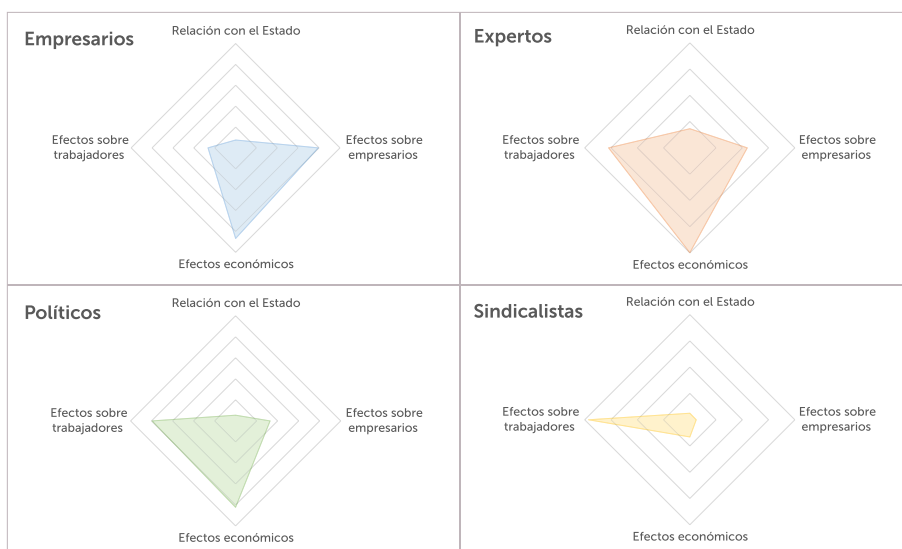
A continuación, se presenta una síntesis de los hallazgos más relevantes identificados a partir del análisis de la información recabada en este estudio.

Lo primero que cabe consignar, es que tomando como criterio el periodo comprendido entre el comienzo del debate sobre la reforma laboral propuesta por Bachelet en el año 2014, y el fin del primer proceso constituyente en el año 2022, resulta evidente que la intensidad del debate público sobre el tema está íntimamente vinculada a su procesamiento como posible política pública en la institucionalidad. Es llamativo que la discusión tuviera menos densidad durante la Convención Constitucional, cuando estuvo en juego una versión más radical de la negociación ramal con opciones realistas de consagrarse a nivel constitucional, pero es probable que esto se deba a que en dicha coyuntura los temas polémicos eran muy diversos, de modo que la cobertura fue menos intensiva que en el ciclo 2014-2016. Por otro lado, un hallazgo inesperado fue la mayor presencia de posicionamientos favorables que contrarios en el total de artículos noticiosos, aunque no es posible saber cómo se relaciona esta tendencia con el nivel de cobertura y alcance que tienen los medios en los que se manifestaron las opiniones, lo cual escapa a los objetivos de este estudio.

En segundo lugar, se puede constatar que el grueso del debate proviene de voces de actores Expertos, seguidos de Políticos y Sindicalistas, con una participación muy inferior por parte de los Empresarios. Si bien podría esbozarse la idea de que los Empresarios, cuyas opiniones son, en general, contrarias a la NCR, tienden a expresar sus posicionamientos por parte de los Expertos, el hecho de que estos se pronunciaran mayoritariamente a favor del tema deja serias dudas de que esto explique su ausencia relativa en el debate. Muy por el contrario, los Sindicalistas no solo tienen una participación significativa, sino que esta se presenta predominantemente favorable.

El tercer hallazgo relevante es que los temas más abordados en el debate público (ver Figura 4) son los relativos a la economía en general. El caso de los Sindicalistas escapa a esta tendencia, ya que ellos se enfocan fundamentalmente en los efectos sobre los trabajadores. Por su lado, los empresarios tienen una proporción muy relevante de sus intervenciones sobre los efectos que tendría un sistema de negociación ramal sobre ellos mismos. La relación con el Estado es el ámbito menos explorado por los diferentes actores, lo que probablemente se deba a que refiere a aspectos más de implementación que a la posibilidad de que esta política pública llegue a materializarse.

Figura 4. Distribución de posicionamientos por ámbito según cada actor



Fuente: elaboración propia.

Muy relacionado con lo anterior, un cuarto hallazgo es que en los artículos noticiosos hay poca densidad de argumentaciones favorables a la negociación ramal en los ámbitos de sus posibles efectos económicos y sobre los empresarios; a su vez existe poca densidad de argumentaciones contrarias en los ámbitos de sus efectos sobre los trabajadores y sobre el rol que le cabría al Estado.

En quinto lugar, se puede identificar cuáles son los contenidos argumentales más relevantes de lo que ha sido la discusión pública sobre negociación ramal en Chile, los cuales se sintetizan por cada ámbito en la Tabla 19.

Tabla 19. Argumentaciones más relevantes en torno a los diferentes ámbitos de la NR

	A favor	En contra
Efectos económicos	Promueve que el actor sindical se haga parte de estrategias económicas nacionales de mediano y largo plazo.	Perjudica y/o afecta gravemente el crecimiento económico, ahuyenta inversiones y reduce el empleo.
	Ya existe en países avanzados sin que haya generado impactos macroeconómicos negativos.	Está ampliamente demostrado que no funciona, por eso la mayor parte de los países está abandonando la NR.
	Incentiva la competencia basada en inversión e innovación tecnológica, inhibiendo las ventajas comparativas fundadas en bajos salarios.	Genera un desacople entre los salarios (aumentan) y productividad (no aumenta).
	Reduce las brechas salariales y la desigualdad entre trabajadores.	Daña el empleo al dificultar la competencia y promover la inversión en tecnología.
Efectos sobre los trabajadores	Favorece especialmente a los trabajadores no sindicalizados y de las pequeñas y medianas empresas.	Favorece solo a trabajadores sindicalizados.
	Mejora en general las condiciones laborales y salariales de los trabajadores de manera escalonada.	Vuelve menos rentable el trabajo y favorece el reemplazo tecnológico.
	Fortalece a los sindicatos para negociar de igual a igual con las empresas.	Genera un poder desmedido para los sindicatos.
	Es la manera más efectiva de aumentar la cobertura de la negociación colectiva en Chile.	Fortalecerá a actores sindicales ajenos a las empresas, como federaciones o centrales.

	A favor	En contra
Efectos sobre las empresas	Incentiva la competencia basada en factores como la tecnología y la innovación para mejorar la productividad.	Las Pymes no tienen capacidad de igualar sus condiciones laborales con las grandes empresas.
	Los países desarrollados incluyen a las Pymes y tienen la posibilidad de descuelgues si acreditan problemas económicos.	Las empresas (especialmente Pymes) tendrán menos margen para enfrentar crisis económicas al no poder flexibilizar sus costos laborales.
Relación con el Estado	Al restringir la negociación solo a nivel de empresa, los actores no pueden decidir de forma autónoma desde qué nivel negociar.	La intervención del Estado en el sector privado significaría un obstáculo a la libre iniciativa del mercado laboral.
	El Estado debe contribuir al equilibrio de la relación entre trabajadores y empleadores.	El Estado no debería restringir la iniciativa privada.
	La negociación ramal requiere de un Estado que acompañe con regulación y recursos.	-

Fuente: elaboración propia.

En el ámbito de los Efectos económicos, los planteamientos favorables apuntan a que un modelo de negociación colectiva más centralizado aportaría a que los trabajadores sean parte de la deliberación y construcción democrática de un proyecto de desarrollo nacional en el mediano y largo plazo, contribuyendo con ello a la paz social a la vez que se busca erradicar o limitar determinadas prácticas empresariales; en cambio, los pronunciamientos contrarios aluden a la supuesta ineficiencia económica que tiene dicha modalidad en varios aspectos, tales como distorsiones salariales, desempleo y freno al crecimiento económico. Ambas posiciones no parecen dialogar, sino que más bien se ignoran o en el mejor de los casos se niegan mutuamente.

Las argumentaciones que se refieren al efecto sobre los trabajadores se refieren tanto a los trabajadores en general como a los sindicalizados. Entre las posiciones favorables a la negociación ramal, se aduce que esta mejoraría las condiciones laborales globales, y que esto estaría mediado por el fortalecimiento del poder de negociación de las organizaciones sindicales. Entre los argumentos contrarios parece reconocerse el mejoramiento de las condiciones laborales, pero destacando que esto aumentaría el desempleo ya que haría más rentable invertir en tecnología, y que los principales beneficiados serían los sindicatos, que en su mayoría desconocerán la realidad de los trabajadores que quieren representar.

Cuando los posicionamientos se refieren al efecto sobre los empresarios, los argumentos contrarios a la negociación ramal se refieren casi unánimemente a las Pymes, afirmando que estas no tendrían capacidad de proveer las mismas condiciones laborales que las grandes empresas, ni tampoco podrían afrontar las crisis flexibilizando sus costos laborales, de modo que se verían ampliamente perjudicadas. Las posiciones favorables recalcan que en los países desarrollados esta modalidad se adapta a las Pymes con la posibilidad de descuelgues justificados en indicadores económicos claros, y más en general, relevan que con esto se incentiva una competencia basada en la innovación y la tecnología.

En el ámbito de la relación con el Estado, se pudo determinar que las posiciones favorables a la negociación ramal apuntan a tres aspectos: la inconveniencia de que

este limite la negociación a nivel de empresa, el deber de que contribuya al equilibrio de las partes negociadoras y la necesidad de regulación y recursos que faciliten la negociación ramal. A su vez, las posiciones contrarias manifiestan su desaprobación a que el Estado intervenga facilitando negociaciones por sobre las empresas, aludiendo a que esto afectaría la libre iniciativa de los actores para relacionarse laboralmente.

Un sexto y último hallazgo relevante es la constatación de que, si bien el debate sigue abierto a las controversias y recoge numerosos temas sobre la negociación ramal, hay una notable ausencia de referencias a estudios empíricos, así como una importante cantidad de argumentos que carecen de evidencia sólida en la literatura especializada.

5. CONCLUSIONES

Con el objetivo de caracterizar los posicionamientos y contenidos argumentales de la discusión pública sobre negociación ramal en Chile, en el presente informe se desarrolló un análisis de los artículos noticiosos referidos al tema tanto en la prensa impresa como en la digital entre los años 2014 y 2022. A partir de una revisión preliminar, fue seleccionado el material que contenía un posicionamiento claro y algún tipo de argumento sobre el tema, codificando el resultado según el tipo de actor involucrado, la orientación favorable o contraria a la negociación ramal, y el ámbito y subtema al que refería su intervención pública.

Entre los hallazgos más relevantes, cabe mencionar el grueso de las intervenciones en artículos noticiosos coinciden con los ciclos políticos en los que la negociación ramal se ha discutido institucionalmente, ya fuera en el Congreso en el contexto de la reforma laboral aprobada en el año 2016, o en la Convención Constitucional de los años 2021-2022. Por otro lado, en ambos ciclos las intervenciones sobre el tema se inclinan levemente a favor de la política pública, y la mayor parte se concentra en los Expertos y Políticos, con una participación muy minoritaria de Empresarios en el debate con orientaciones casi totalmente contrarias, y una participación discreta de Sindicalistas orientadas a favor de este tipo de negociación.

Respecto a los ámbitos del contenido argumental de los posicionamientos, se identifica que la mayor parte de estos se concentran en los Efectos económicos que puede tener una negociación ramal, generalmente con un sesgo negativo en torno al crecimiento, el empleo y la productividad; en segundo lugar figuran los efectos sobre los trabajadores, con un sesgo positivo principalmente enfocado en subtemas como la cobertura de la negociación a nivel nacional y el poder sindical que podrían adquirir; en tercer lugar, los efectos sobre los empresarios están sesgados en contra de la negociación ramal, y se tienden a enfocar en el problema que implicaría este tipo de sistemas sobre las Pymes, que se encontrarían esencialmente en desventaja ante las grandes empresas; en cuarto lugar, la Relación con el Estado es abordada de manera favorable para la política pública, y las intervenciones se orientan a plantear la necesidad de que éste intervenga decididamente para dar marcos regulatorios e instituciones que aseguren el funcionamiento de la negociación ramal.

Con este análisis, puede afirmar que la discusión pública se ha dado de manera relativamente equilibrada, con un posicionamiento minoritario de los actores directamente involucrados, basado en la instalación de cuñas que no siempre encuentran asidero en la literatura especializada, o bien que apuntan a una modalidad específica de negociación, esto es, aquella que centraliza completamente el proceso a nivel nacional sin dejar espacio de flexibilidad para negociar a nivel de firmas, y que es la que se puede aseverar que se encuentra en retroceso en los países desarrollados.

Por último, cabe destacar que los posicionamientos públicos de dirigentes sindicales muestran un marcado sesgo a temas relativos a su propio poder de negociación,

y muy poco contenido técnico referido a desmentir o contra argumentar sobre los eventuales efectos negativos que podría tener esta política pública en términos macroeconómicos, mientras que los empresarios se inclinan por criticar el sistema asumiendo que este adquirirá la forma más rígida, cerrando las puertas a formas de negociación de tipo cascada.

Los resultados expuestos permiten repensar la discusión pública sobre la negociación colectiva ramal, relevando aquellos ámbitos y subtemas que deben ser recogidos por los actores para dotar sus contenidos argumentales de una mayor solidez y capacidad de interpelación que pueda conducir a la construcción de una política pública basada en el diálogo y la confianza mutuas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Addison, J.** (2016). Collective bargaining systems and macroeconomic and microeconomic flexibility: The quest for appropriate institutional forms in advanced economies. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(19).
- Aidt, T., & Tzannatos, Z.** (2008). Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review. *Industrial Relations Journal*, 39(4), 258-295.
- Álvarez, R.** (2012). El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985. *Instituto de Historia Argentina y Americana*, 35, 107-137.
- Angell, A.** (1974). Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. De los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular. Ediciones ERA.
- Barría, J.** (1967). Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile. Publicaciones INSORA.
- Bechter, B., Braakmann, N., & Brandl, B.** (2021). Variable Pay Systems and/or Collective Wage Bargaining? Complements or Substitutes? *ILR Review*, 74(2), 443-469.
- Benassi, C., & Wright, C.** (2023). Improving pay and productivity with sector collective bargaining (2; King's Business School Research Impact Papers). King's Business School.
- Boeri, T.** (2014). Two-Tier Bargaining (8358; IZA Discussions Papers). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Boeri, T.** (2015). Perverse effects of Two-Tier Wage Bargaining Structures (101). *IZA World of Labor*.
- 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.
- Braakmann, N., & Brandl, B.** (2016). The efficacy of hybrid collective bargaining systems: An analysis of the impact of collective bargaining on company performance in Europe (70025; MPRA Paper). MPRA.
- Braakmann, N., & Brandl, B.** (2021). The Performance of Collective and Individual Bargaining: A Comprehensive and Granular Analysis of Different Bargaining Systems on Company Productivity. *International Labour Review*, 160(1), 43-64.
- Brandl, B.** (2022). Everything we do know (and don't know) about collective bargaining: 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>
- Brandl, B., & Traxler, F.** (2010). Labour Conflicts: A Cross-National Analysis of Economic and Institutional Determinants, 1971-2002. *European Sociological Review*, 26(5), 519-540.
- Califano, B.** (2015). Los medios de comunicación, las noticias y su influencia sobre el sistema político. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 19, 61-78.

Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 3(6), 13-61.

Campero, G., & Valenzuela, J. (1984). El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981. Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales.

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.

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

Echeverría, F., & Rojas Hernández, J. (1992). Añoranzas, sueños y realidades. Dirigentes sindicales hablan de la Transición. Ediciones SUR.

Etchemendy, S. (2019). Coordinación Salarial Gubernamental e Inter-Sectorial en el Neo-Corporativismo Segmentado: Orígenes y Desempeño en Argentina y Uruguay (2005-2015). *Revista SAAP*, 13(2), 341-380.

Flores, T. (2023). Negociación colectiva por rama de actividad productiva: El riesgo para las PYMES (307; Serie Informe Económico). *Libertad y Desarrollo*.

Gamonal, S., & 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.

Garrett, G., & Way, C. (1999). Public Sector Unions, Corporatism, and Macroeconomic Performance. *Comparative Political Studies*, 32(4), 411-434.

Garrett, G., & Way, C. (2000). Public Sector Unions, Corporatism and Wage Determination. En T. Iversen, J. Pontusson, & D. Soskice (Eds.), *Unions, Employers and Central Banks*. Cambridge University Press.

Girard, C. (2012). De la prensa en democracia: La revolución mediática y el debate público. *Criterios*, 1(27), 453-467.

González, C., Álvarez, M., & Bustamante, A. (2022). La participación de la prensa de referencia chilena en el debate público sobre el movimiento feminista chileno de 2018. *Literatura y lingüística*, 45, 457-484.

González, C., & Campos, C. (2020). El flujo de opinión sobre el sistema de pensiones en cuatro géneros de la prensa chilena: Cobertura, voces y problemáticas. *Logos (La Serena)*, 30(1), 138-153.

Jódar, J. (2010). La era digital: Nuevos medios, nuevos usuarios y nuevos profesionales. *Razón y Palabra*, 71.

Lugo-Ocando, J. (2008). *The Media in Latin America*. Open University Press.

- Marginson, P., Sisson, K., & Arrowsmith, J.** (2003). Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2), 163-187.
- Monckeberg, M.** (2009). Los magnates de la prensa. Concentración de los medios de comunicación en Chile. *Debate*.
- Mugnolo, J.** (2013). Estructura de la negociación colectiva, intervención estatal y su influencia en la configuración [Tesis Doctoral]. Universidad de Granada.
- Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J.** (2019). Collective bargaining in Europe: Towards an endgame: Vol. I. ETUI, European Trade Union Institute.
- OCDE.** (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work.* OECD Publishing.
- Osorio, S.** (2015). Trayectoria y cambios en la política del movimiento sindical en Chile, 1990-2010. El caso de la CUT, entre la independencia política y la integración al bloque histórico neoliberal [Tesis para optar al grado de Magíster en Historia de Chile]. Universidad de Santiago.
- Osorio, S., & Araya, R.** (2020). Plataforma programática del movimiento sindical para la postdictadura en Chile (abril de 1989). *Cuadernos de Historia*, 52, 275-296.
- Owen, D.** (2018). El papel de los nuevos medios en la política. En *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos.* BBVA OpenMind.
- Pari, F., García, F., & Pérez, G.** (2022). Análisis bibliométrico de la desinformación mediática y fake news en las redes sociales. *Universidad y Sociedad*, 14(S2), 37-45.
- 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.
- Rojas Flores, J., Murúa, A., & Rojas, G.** (1993). La historia de los obreros de la construcción. Programa de Economía del Trabajo.
- Rojas Miño, I.** (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Revista Ius Et Praxis*, 13(2), 195-221.
- Rosillón, L., Villalobos, O., & Rojas, M.** (2012). ¿Cómo intervienen los medios masivos en el debate público? Agendas periodísticas y ciudadanía. *Quorum Académico*, 9(2), 263-280.
- Salinero, J.** (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. [Cuaderno de Investigación No. 29]. Dirección del Trabajo.
- Scheufele, D., & Tewksbury, D.** (2007). Framing, Agenda Setting, and Priming: The Evolution of Three Media Effects Models. *Journal of Communication*, 57, 9-20.
- Schnabel, C.** (2020). Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants (13465; Discussion Paper Series). IZA Institute of Labor Economics.
- Soskice, D.** (1990). Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialised countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4), 36-61.

Swenson, P. (1991). Labor and the Limits of the Welfare State. *Comparative Politics*, 23(4), 379–399.

Tankard, J. (2001). The empirical approach to the study of media framing. En S. Reese & O. Gandy (Eds.), *Framing public life: Perspectives on media and our understanding of the social world*. Routledge.

Tóth, A. (1997). The role of multi-employer collective agreements in regulating terms and conditions of employment in Hungary. *Transfer*, 3(2), 329–356.

Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2011). *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford University Press.

van Klaveren, M., & Gregory, D. (2018). Restoring multi-employer bargaining in Europe: Prospects and challenges. ETUI, European Trade Union Institute.

Venturini, T. (2010). Diving in magma: How to explore controversies with actor-network theory. *Public Understanding of Science*, 19(3), 258–273.

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

Villanueva, E., & Adamopoulou, E. (2022). Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements (IZA World of Labor). Institute of Labor Economics (IZA).

Viñuela, J. (2012). DICOM en la opinión pública: Análisis de una controversia social y técnica. En J. Ossandon (Ed.), *Destapando la Caja Negra. Sociologías de los créditos de consumo en Chile* (pp. 69–90). ICSO, Universidad Diego Portales.

Zagelmeyer, S. (2007). The employer's perspective on collective bargaining centralization: An analytical framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1623–1639.

LA DISCUSIÓN PÚBLICA SOBRE NEGOCIACIÓN RAMAL
EN CHILE, 2014-2022. ACTORES INVOLUCRADOS,
POSICIONES Y ARGUMENTOS



DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

1924 **100** AÑOS 2024

