

Laboral & Personas

Las preocupaciones y observaciones de los abogados laborales sobre el proyecto de negociación colectiva multinivel

Entre los abogados existen varias dudas respecto al impacto real que podría tener la propuesta en materia de productividad y salarios. Para el exdirector del Trabajo, Pablo Zenteno, en tanto, la propuesta avanza en "un mecanismo plenamente consolidado en el derecho comparado".

Por: **Carolina León** | Publicado: Jueves 15 de enero de 2026 a las 16:30 hrs.



“Se aleja de la relación laboral tradicional, pasando a un segundo plano y de la realidad de cada empresa quitándole incluso independencia a cada sindicato o grupo de trabajadores de cada empresa en particular...”



Gonzalo Sáez

SOCIO

Inicio ▶ Economía y Política ▶ Laboral & Personas

T+T-🖨️📱

ACCESIBILIDAD

Laboral & Personas

Las preocupaciones y observaciones de los abogados laborales sobre el proyecto de negociación colectiva multinivel

Entre los abogados existen varias dudas respecto al impacto real que podría tener la propuesta en materia de productividad y salarios. Para el exdirector del Trabajo, Pablo Zenteno, en tanto, la propuesta avanza en "un mecanismo plenamente consolidado en el derecho comparado".

Por: **Carolina León**
Publicado: Jueves 15 de enero de 2026 a las 16:30 hrs.

▶ CAROLINA LEÓN

▶ NEGOCIACIONES COLECTIVAS

▶ TRABAJO

▶ TRABAJADORES



NOTICIAS DESTACADAS

- ¿Cómo lograr una mejor valoración del sistema de concesiones? | Diario Financiero
- Mercado de capitales: la hora de promover y desregular | Diario Financiero

El proyecto de negociación colectiva multinivel del Gobierno lleva apenas unos días en el Congreso, pero ya ha recibido duras críticas por parte del mundo empresarial.

Cuestionamientos a los que ahora se suman los abogados laborales quienes, en su mayoría, muestran varias críticas al modelo propuesto, en particular a las consecuencias de su implementación.

El proyecto, en líneas generales, busca implementar un sistema de negociación que se estructurará en tres niveles interrelacionados: **sectorial (superior), intermedio (acuerdos marco) y empresa.**



Las negociaciones de nivel sectorial fijarán un estándar mínimo de derechos y beneficios que es obligatorio e irrenunciable en materias de remuneraciones, beneficios, obligaciones, entre otros.

En el nivel intermedio se podrá dialogar sobre condiciones en contextos específicos, como cadenas de valor, grandes proyectos o faenas, permitiendo coordinar obligaciones recíprocas entre empresas principales y contratistas en materias como seguridad y capacitación, dinámicas que ocurren actualmente en nuestro país. Y el nivel empresa tiene la función de adaptar y mejorar las condiciones establecidas en los niveles superiores, nunca disminuirlas.

Una propuesta que ha generado un intenso debate.

TE PUEDE INTERESAR



✓ **Prioridad de Kast y Quiroz para los primeros 90 días de Gobierno: Chile se prepara para unirse a la tendencia global de recortar el impuesto a las empresas**

Un informe deTaxFoundation analiza el nivel delatasa quegravalasutilidadescorporativasanivelglobal.Un23%dejaríaaChile en niveles similares a Austria, Israel y las Islas Vírgenes americanas.

“Me parece inoportuno los tiempos en que se envía este proyecto de ley. Si bien viene de una promesa de este Gobierno y se había comprometido así con la CUT hace años atrás, **unamateria tan trascendente nopuedeser discutida alarápida, alaligeray cuando este Gobierno está en los descuentos”, criticó el socio y líder del Grupo Laboralde AlbagliZaliasnik, Jorge Arredondo.**

Para **Sebastián Wielandt, director del área judicial y laboral de MICP Abogados, el proyecto de ley busca “imponer a las empresas un régimen de negociación sectorial que establezca pisos mínimos por sector económico**, incluyendo a aquellas empresas que no se sientan representadas en la negociación. Esto es muy complejo y puede producir serios problemas, ya que no se consideran las particularidades de cada empresa”.

Una lectura similar entregó **Cristobal Raby, socio de Prieto Abogados**, quien cuestionó que el proyecto ayude a resolver problemáticas relacionadas a productividad y salarios.

“Lo relativo a la productividad se deberá ver siempre a nivel empresa en relación con los planes particulares de incentivos que se regulen en cada una de ellas”, planteó.



Una inquietud compartida por Arredondo, quien agregó que “no todas las empresas por estar en el mismo giro presentan las mismas características”.

Más drástico se mostró **Rodrigo Ugarte, socio de Aninat Abogados**, quien aseguró que la propuesta se aleja "radicalmente" de la realidad histórica y se ampara, dice "en la que, a estas alturas, corresponde a una tradición de los gobiernos salientes que presentan proyectos de ley en los últimos días de su mandato para cumplir formalmente su programa".

Él, además, destacó que el proyecto de ley “no es fruto de un acuerdo previo, amplio y consensuado entre los diversos actores del mundo laboral, pues obedece a uno alcanzado únicamente entre el Ejecutivo y la Central Unitaria de Trabajadores, CUT”.

El impacto en los sindicatos

Otro tema que preocupa a los abogados es el posible impacto del proyecto en las organizaciones sindicales que existe al interior de las propias empresas.

“Este proyecto minimiza el rol de los dirigentes de sindicatos base en las empresas en la negociación colectiva, **ya que deberán supeditarse a dirigentes de federaciones o confederaciones que no necesariamente serán trabajadores de esas empresas**”, advirtió el socio de Albornoz & Cia y exdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz.

Un punto que es compartido por Gonzalo Sáez, socio de Sáez Abogados, para quien la propuesta si bien se supone que busca ampliar la cobertura del derecho a negociar colectivamente de los trabajadores, lo que hace, a su juicio, **es “amarrar y estructurar más” los procesos de negociación, lo que podría afectar fuertemente a las empresas de menor tamaño y sus trabajadores.**

“Esto en especial consideración de que se aleja de la relación laboral tradicional, pasando a un segundo plano, y alejándose de la realidad de cada empresa y relación con sus trabajadores, quitándole incluso independencia a cada sindicato o grupo de trabajadores de las empresas en particular, entregándoles el protagonismo a las federaciones”, dijo.

Para Ugarte, además, se trata de un "mal proyecto" ya que interviene en varios aspectos, como la facultad de los empleadores de organizar, dirigir y administrar la empresa. "Modifica las facultades de administración de la empresa, ahora en el marco del régimen de subcontratación, pues elimina la posibilidad que ejecute directamente o a través de terceros la provisión de la obra o el servicio contratado, afectándole los efectos de la huelga del contratista y subcontratista", advirtió.

En la vereda contraria, el exdirector del Trabajo del actual Gobierno, Pablo Zenteno, respaldó la propuesta.

“La negociación colectiva multinivel no constituye una innovación exótica. Se trata de un mecanismo plenamente consolidado en el derecho comparado y reiteradamente promovido por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco del deber estatal de fomento de la negociación colectiva. En ese sentido, representa un avance de carácter estructural”, aseguró.

Por ello, agregó, **el Ejecutivo tiene “la responsabilidad de impulsar con urgencia su tramitación, atendido el carácter tardío de su ingreso**, de manera que al menos se logre votar la idea de legislar antes del cambio de Gobierno y se evite que este avance quede reducido a una iniciativa meramente declarativa”.