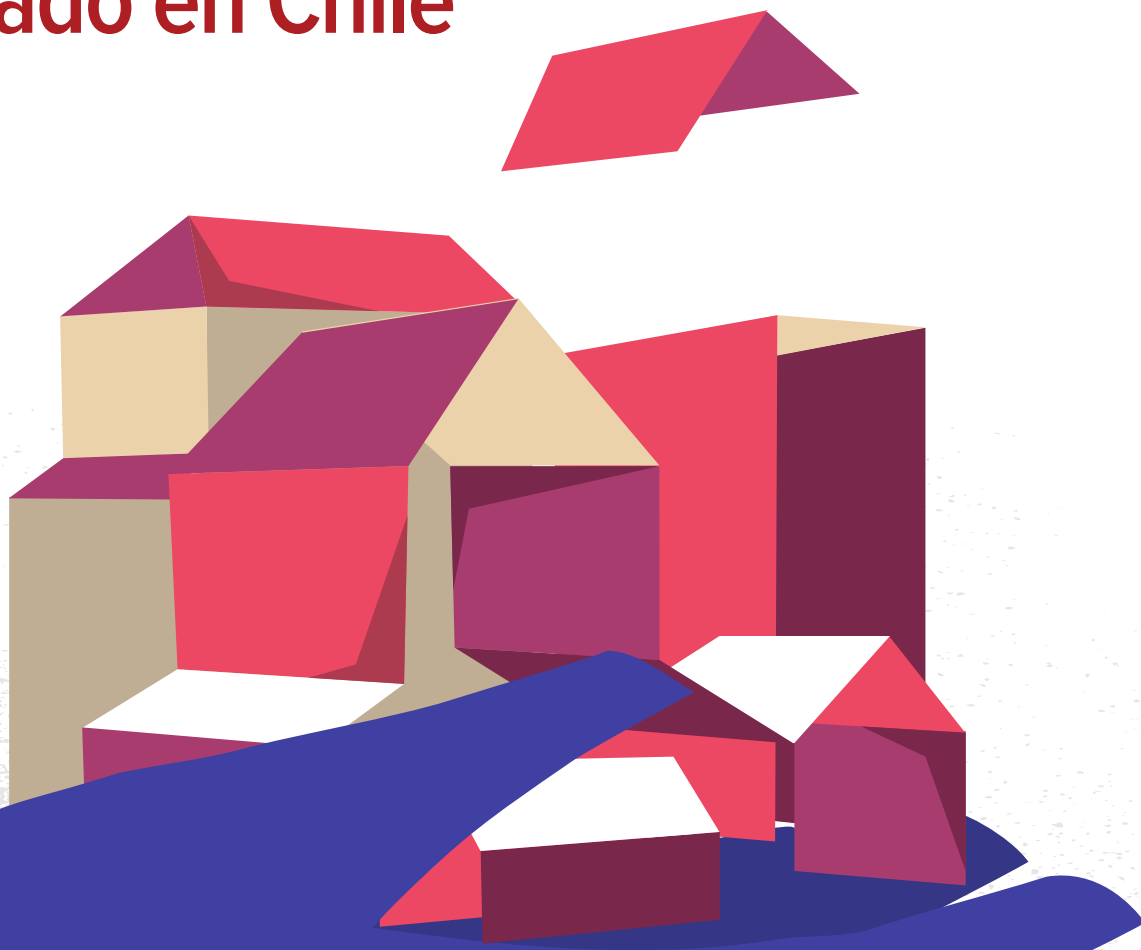


¿Terreno fértil para la asociatividad? Explicando la presencia/ausencia de sindicatos en grandes empresas del sector privado en Chile



¿Terreno fértil para la asociatividad? Explicando la presencia/ausencia de sindicatos en grandes empresas del sector privado en Chile

Sebastián Osorio¹

Resumen

El artículo explora los factores asociados a la presencia o ausencia de organizaciones sindicales en grandes empresas con más de 200 trabajadores, analizando la incidencia que tienen características estructurales de las firmas, de la fuerza de trabajo que emplean y de sus condiciones laborales. Con un modelo de regresión probabilística se concluye que las diferencias entre la cantidad de trabajadores, el sector económico, la antigüedad laboral, la estabilidad de los contratos, la pertenencia a un grupo empresarial, la proporción de mujeres y la procedencia del capital tienen una capacidad explicativa relevante, mientras que la ubicación geográfica, la estructura salarial, la edad de los afiliados, la proporción de despidos y la cantidad de accidentes no parecen incidir en la presencia de sindicatos.

Palabras clave

Grandes empresas – Sindicalización – Afiliación sindical – Condiciones laborales – Características empresariales

1. Introducción

Desde el fin de la dictadura, la tasa de sindicalización en Chile ha oscilado entre un 10,7% y un 15,5% de los trabajadores ocupados, y entre un 14,5% y un 22,2% de los asalariados del sector privado incluyendo el personal de servicio doméstico (Dirección del Trabajo, 2024). Aunque estas cifras no permiten hablar de tasas de sindicalización elevadas, tampoco reflejan una situación crítica si se considera su estabilidad relativa en un contexto regional y mundial de disminución de la afiliación (Crouch, 2017; Schnabel, 2020).

No obstante, uno de los aspectos llamativos del modelo chileno de relaciones laborales es la presencia de una gran cantidad de sindicatos distribuidos en pocas empresas. Este fenómeno de dispersión y fragmentación sindical se explica por una estructura de negociación colectiva que privilegió históricamente la formación de sindicatos a nivel de firmas o establecimientos (Osorio & Gómez, 2025). Así se explica también que entre el año 1991 y hasta el 2023, los sindicatos totales pasaron de ser 7.718 a 11.550, mientras que los sindicatos que pueden negociar colectivamente pasaron de 5.868 a 8.704.

Junto con lo anterior, los datos reportados por la última Encuesta Laboral son elocuentes: en el año 2023 solo un 3,9% de las empresas formales del sector privado con más de cinco trabajadores tenía un sindicato. Al revisar esta información por tamaño de empresas –según la cantidad de trabajadores–, se observa que los sindicatos están presentes en un 52,2% de las grandes empresas, mientras que solo existen estas organizaciones en un 15,7% de las medianas y en un 1,3% de las pequeñas (ENCLA, 2024, p. 163). Las cifras similares del año 2019 (ENCLA, 2020, p. 149) confirman que no se trata de un hecho coyuntural: el sindicalismo chileno parece encontrar su terreno más fértil en empresas con más de 200 trabajadores.

El objetivo del presente artículo es explorar las razones que explican la mayor propensión de los sindicatos a constituirse en grandes empresas, pero también el hecho de que en este grupo persiste un 47,9% de empresas en las que no hay organizaciones sindicales. Para ello, se propone un análisis estadístico de ciertas características estructurales de las

¹ Sociólogo y Doctor en Historia. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Mail: sosorio@dt.gob.cl

grandes empresas, de la fuerza de trabajo que emplean y de las condiciones laborales que tienen, apuntando a comprender su relación con la presencia o ausencia de organizaciones sindicales. Luego, se construyen perfiles del tipo de grandes empresas con mayor y menor probabilidad de tener una organización sindical.

Con esto se espera contribuir a profundizar en las condiciones objetivas que favorecen y perjudican la constitución y prevalencia de organizaciones sindicales en Chile, precisamente en el sector más propicio para que estas puedan crecer y expandirse considerando el actual marco regulatorio y las tendencias de las últimas décadas.

2. Antecedentes

Los estudios sobre las razones que explican los niveles de sindicalización se pueden agrupar en tres grandes enfoques: el primero corresponde a una literatura que discute los efectos que tienen los atributos individuales de los trabajadores y las características del empleo al momento de decidir la afiliación sindical; el segundo se refiere a los autores que debaten acerca de la incidencia que tienen determinadas políticas públicas en la afiliación sindical; en el tercero, se pueden agrupar los investigadores que han puesto el foco en estudiar los determinantes económicos y estructurales asociados a una mayor sindicalización.

Respecto al primer enfoque, la pregunta clave es si la decisión de afiliarse a una organización sindical responde a aspectos como la ideología, el nivel educativo o de compromiso cívico, entre otros atributos posibles, o si más bien la motivación depende de las condiciones estructurales del empleo y el entorno productivo. Uno de los estudios pioneros es el de (Farber & Saks, 1980), quien basado en evidencia de empresas estadounidenses concluye que la disposición a sindicalizarse se relaciona con la percepción de que el sindicato pueda mejorar su bienestar dentro de la empresa, lo cual tiende a ocurrir más con trabajadores de ingresos por debajo del promedio de la firma.

Esta noción es reforzada por investigaciones recientes como la de Dobbie y Nahm (2018), quienes en su análisis sobre Australia, concluyen que características del puesto de trabajo, tales como el nivel de precariedad, la intensidad del trabajo y las oportunidades de desarrollo, son más importantes que los atributos personales al momento de decidir la afiliación sindical. De este modo, la naturaleza del empleo y el contexto organizacional emergen como determinantes significativos.

Sin embargo, otros estudios han documentado que las características individuales de los trabajadores también tienen un rol relevante. A partir de un análisis de doce democracias avanzadas, Kollmeyer (2013) encuentra que factores como la participación política, el compromiso cívico y las orientaciones ideológicas se correlacionan positivamente con la afiliación sindical, especialmente cuando se trata de orientaciones políticas más cercanas a la izquierda. De manera similar, Schnabel y Wagner (2007) afirman que, con base en evidencia sobre Europa, la actitud favorable hacia los sindicatos en general es un factor determinante para la afiliación, pero también lo es la mera presencia de una organización sindical en el lugar de trabajo, en parte porque tiende a reforzar la legitimidad de la acción colectiva.

Este tipo de hallazgos sugieren que la disposición a la afiliación sindical no puede entenderse exclusivamente desde un enfoque individual ni organizacional, sino que es el resultado de una interacción entre ambos niveles. Así, la presencia sindical en una empresa tiende a depender tanto del tipo de empleo que se ofrece como de la composición ideológica y actitudinal de su fuerza laboral.

La segunda perspectiva tiende a relevar el papel de las políticas públicas y los marcos institucionales en la configuración de los niveles de sindicalización. Una de las tesis más extendidas en este campo es que los sistemas legales e institucionales que favorecen la centralización de la negociación colectiva, la representación automática o la extensión de beneficios tienden a elevar la afiliación sindical.

Un ejemplo de esto es el estudio experimental de Harcourt et al. (2025) en Nueva Zelanda, en el que evaluaron si los trabajadores hipotéticamente forzados a sindicalizarse después de una negociación colectiva, pero con derecho a desafiliarse, optarían por esta última opción, encontrando que más de la mitad se mantendría en la organización sindical. Esto sugiere que mecanismos de afiliación automática tendrían un gran potencial para aumentar la sindicalización al eliminar la barrera inicial del ingreso voluntario.

Esta línea argumentativa encuentra respaldo en trabajos como el de Ebbinghaus y Visser (1999), quienes muestran que la centralización de la negociación colectiva, la existencia de sindicatos representativos y las políticas de extensión de convenios están asociadas a tasas más altas de sindicalización en Europa Occidental. Del mismo modo, Fairris y Levine (2004) sostienen que en México la disminución de la sindicalización en las últimas décadas se relaciona más con transformaciones institucionales que con cambios estructurales en el empleo o con características sociodemográficas de la fuerza de trabajo.

En la región latinoamericana, autores como Senén et al. (2010) han analizado el periodo de recuperación económica posterior a la crisis del año 2001 en Argentina, concluyendo que el crecimiento del empleo formal y las políticas gubernamentales que promovieron la negociación colectiva y fortalecieron el rol de los sindicatos tendieron a facilitar la afiliación en sectores donde esta se encontraba deprimida. En este sentido, el crecimiento de los niveles de sindicalización estaría profundamente moldeado por decisiones político-estatales.

En cuanto al tercer enfoque, este apunta a los factores económicos y estructurales subyacentes a la sindicalización. En esa clave se pueden leer estudios como el de Chadi y Goerke (2023), quienes observan que en contextos de crisis o aumento del desempleo, los sindicatos pueden beneficiarse de una mayor disposición a afiliarse en la medida que los trabajadores buscan mecanismos de protección. No obstante, este efecto se tensiona con otros factores como la precarización del empleo y la disminución de la densidad laboral por unidad económica.

En un nivel más estructural, Holten y Crouch (2014) destacan que la afiliación tiende a ser más baja en pequeñas y medianas empresas (pymes), que constituyen la mayoría del tejido empresarial en todos los países. Este fenómeno se debe tanto a la fragmentación organizacional como a las mayores dificultades para sostener la acción colectiva en contextos de empleo reducido. En el caso chileno, esta observación es consistente con los datos que muestran una presencia sindical casi nula en las pequeñas empresas, y la existencia de dificultades específicas como las prácticas antisindicales, el miedo a represalias y una percepción de falta de utilidad de los sindicatos (Baltera, 2015).

Por otro lado, autores como Carneiro y Traversa (2024) han aportado evidencia de cómo la caída del empleo industrial, la terciarización del trabajo y la segmentación de las formas de contratación han contribuido al debilitamiento de las organizaciones sindicales, al reducir las bases materiales para su sostenimiento. En la misma línea, un estudio reciente de Kollmeyer (2021) basado en datos de 18 países entre 1960 y 2015, aporta evidencia de cómo los cambios estructurales en el mercado laboral propios del capitalismo postindustrial están fuertemente asociados al declive del sindicalismo.

Es relevante señalar que la mayoría de estos estudios pone el foco en el aumento o en la caída de la afiliación sindical en general, lo que es diferente a analizar la presencia o ausencia de sindicatos en empresas, como se propone este artículo. Con todo, de los tres enfoques reseñados este artículo se enmarca principalmente en el primero, en la medida que busca determinar los factores asociados a la presencia sindical según las características de las condiciones laborales en los lugares de trabajo y algunas de las características económicas de la empresa correspondiente.

3. Metodología

Para la realización de este estudio se utilizó la información de la encuesta Encla 2023, representativa del universo de empresas formales del sector privado con más de cinco trabajadores en Chile. Específicamente, se trabajó con la base de datos correspondientes a la encuesta autoaplicada de empleadores, tomando solamente los casos de grandes empresas con más de 200 trabajadores.

La metodología consistió en un análisis cuantitativo aplicando un modelo de regresión probabilística, que tomó como variable dependiente la presencia o ausencia de sindicato buscando identificar patrones empíricos y relaciones estadísticamente significativas con diversas características propias de las empresas y de las condiciones laborales de sus trabajadores, con el fin de explicar en parte cómo se relacionan con una mayor o menor probabilidad de que en ellas exista un sindicato.

Las variables independientes fueron seleccionadas según su disponibilidad y pertinencia en torno a dos dimensiones: características estructurales de la empresa y condiciones de empleo. De todas las variables iniciales, se descartaron las que presentaban muchos casos sin información, las altamente correlacionados entre sí tras pruebas de colinealidad y aquellas con menor significación estadística respecto a la variable dependiente. Una vez definidas las variables, aquellas de tipo continuas fueron convertidas en categóricas para facilitar su interpretación, cuidando que los tramos construidos agruparan cantidades similares de casos, emulando la distribución por cuartiles que asumieron sus valores en la encuesta considerando el factor de expansión. Con esto se buscó replicar el comportamiento agregado real de las variables respecto al universo que representan. El detalle de la selección se expone en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Dimensiones, variables, descriptores y valores considerados en el modelo de regresión

Variables	Descripción	Valores
"Sector"	Agrupamiento de ramas de actividad económica	1. Sector primario 2. Sector secundario 3. Sector terciario
"Totalt"	Cantidad de trabajadores	1. Entre 200 y 300 2. Entre 301 y 500 3. Entre 501 y 1000 4. Más de 1000
"Mujeresratiot"	Proporción de mujeres respecto al total.	1. Menor a un 20% 2. Entre 20% y 40% 3. Entre 40% y 60% 4. Más de 60%
"Gremio"	Adscripción de empleador a un grupo empresarial	1. Pertenece 2. No pertenece
"Region"	Agrupamiento de regiones por área geográfica	1. Zona Norte (regiones 1, 2, 3, 4 ó 15) 2. Zona Centro (regiones 5, 13 ó 6) 3. Zona Sur (regiones 7, 16, 8, 9, 14, 10, 11 ó 12)
"Capital"	Procedencia del capital	1. Nacional 2. Extranjero
"Gratificacion"	Forma de pago de la gratificación	1. Otra 2. 25% del sueldo 3. No pagó gratificación
"Indefinidost"	Proporción de contratos indefinidos respecto al total	1. Menos de 60% 2. Entre 60% y 80% 3. Entre 80% y 90% 4. Más de 90%
"Masde5t"	Proporción de trabajadores con más de 5 años de antigüedad laboral respecto al total	1. Menos de 5% 2. Entre 5% y 20% 3. Entre 20% y 40% 4. Más de 40%
"Masde800t"	Proporción de trabajadores con salario mayor a \$800.000 mensuales respecto al total	1. Menos de 20% 2. Entre 20% y 40% 3. Entre 40% y 70% 4. Más de 70%
"Hasta29t"	Proporción de trabajadores que tienen hasta 29 años respecto al total	1. Menor a 10% 2. Entre 10% y 20% 3. Entre 20% y 30% 4. Mayor a 30%
"Completat"	Proporción de trabajadores que tienen jornada laboral completa respecto al total	1. Menos de 80% 2. Entre 80% y 95% 3. Entre 95% y 99% 4. Más de un 99%
"Accidentest"	Proporción de trabajadores que han tenido accidentes en el último año respecto al total	1. Menor a 1% 2. Entre 1% y 2% 3. Entre 2% y 5% 4. Más de 5%
"Despidost"	Proporción de trabajadores despedidos durante el último año respecto al total	1. Menos de 15% 2. Entre 15% y 30% 3. Entre 30% y 80% 4. Más de 80%

Fuente: elaboración propia

Con estas variables se construyó un modelo de regresión probabilística binaria, identificando cuáles tienen una mayor capacidad predictiva respecto a la variable dependiente según la siguiente ecuación:

$$P(S = 1) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Sector} + \beta_2 \cdot \text{Totalt} + \beta_3 \cdot \text{Mujeresratiot} + \beta_4 \cdot \text{Gremio} + \beta_5 \cdot \text{Region} + \beta_6 \cdot \text{Capital} + \beta_7 \cdot \text{Indefinidost} + \beta_8 \cdot \text{Masde5t} + \beta_9 \cdot \text{Masde800t} + \beta_{10} \cdot \text{Hasta29t} + \beta_{11} \cdot \text{Completat} + \beta_{12} \cdot \text{Gratificacion} + \beta_{13} \cdot \text{Accidentest} + \beta_{14} \cdot \text{Despidost})$$

Donde: S

$P(S=1)$: es la probabilidad de que una empresa tenga sindicato.

Φ : representa la función de distribución acumulada de la normal estándar.

β_i : representa el peso estimado del efecto de cada categoría sobre la probabilidad.

Las variables de la ecuación son todas categóricas y todos sus valores fueron introducidos al modelo como *dummies*, de modo que la interpretación se hace respecto al valor que se excluye en los resultados.

A partir de la regresión, se elabora un análisis de perfiles de las 50 empresas con mayor y menor probabilidad de existencia de sindicatos para graficar sus características más recurrentes.

4. Resultados

Los principales resultados del modelo de regresión se exponen en el Cuadro 2 para las categorías de cada variable, donde ES representa el Error Estándar, el Valor p indica evidencia estadística de que la respectiva variable afecta significativamente la probabilidad de que haya un sindicato para valores menores a 0.05, mientras que IC se refiere al Intervalo de Confianza que para ser significativo no debe pasar por el valor 1. Finalmente, AME corresponde al *Average Marginal Effect*, estimación del efecto promedio que tiene cada variable sobre la probabilidad de que exista un sindicato en la empresa respecto a la categoría implícita y manteniendo constante el resto de las variables; este indicador adopta valores negativos cuando disminuye dicha probabilidad.

Entre las variables que se relacionan con una mayor presencia de sindicatos, se observa que una empresa con más de 1.000 trabajadores tiene un 32,6% más de probabilidades de tener sindicato respecto a las grandes empresas con menos de 300 trabajadores, mientras que las que tienen entre 501 y 1.000 trabajadores aumentan su probabilidad un 15,2% respecto al mismo grupo de referencia. Las probabilidades también aumentan en un 11,7% entre las empresas con capitales extranjeros respecto a los nacionales, y hasta en un 21,4% entre las firmas del sector secundario respecto al sector primario.

Otras dos variables que inciden positivamente en la probabilidad de que haya sindicato es la proporción de trabajadores con antigüedad laboral y la cobertura de contratos indefinidos. La probabilidad de que exista sindicato aumenta entre un 20% y un 21,2% entre las empresas que tienen más de un 20% de sus trabajadores con más de cinco años de antigüedad respecto a las que tienen menos de un 5% de trabajadores en esa condición. Cuando las firmas tienen más de un 60% de trabajadores con contrato indefinido, la probabilidad de presencia sindical aumenta entre un 18% y un 23%.

Por otro lado, entre las variables que disminuyen la probabilidad de existencia de sindicatos en las empresas, el pago de la gratificación a través de la modalidad de un 25% del sueldo mensual respecto a otras modalidades tiene un efecto de -12,8%, mientras que no pertenecer a un grupo empresarial disminuye en un -9% estas probabilidades respecto a las firmas que si pertenecen. Cuando las empresas que tienen entre un 20% y un 60% de mujeres contratadas, disminuyen entre un

-10% y un -11,3% la probabilidad de tener un sindicato. Finalmente, la probabilidad disminuye entre un -9,3% y un -10% cuando más de un 20% de los trabajadores de una empresa tienen menos de 29 años.

Cuadro 2. Principales resultados del modelo de regresión probabilística

Variable	Categoría	ES	Valor p	IC	AME
"Totalt"	Totalt4	0,0364	0,0000	[0,255 – 0,397] ***	0,3261
	Totalt3	0,0368	0,0000	[0,080 – 0,224] ***	0,1518
	Totalt2	0,0358	0,0206	[0,013 – 0,153] *	0,0828
"Masde5t"	Masde5t4	0,0512	0,0000	[0,112 – 0,312] ***	0,2120
	Masde5t3	0,0442	0,0000	[0,121 – 0,294] ***	0,2073
	Masde5t2	0,039	0,0041	[0,036 – 0,191] **	0,1134
"Indefinidost"	Indefinidost4	0,0480	0,0000	[0,122 – 0,310] ***	0,2161
	Indefinidost3	0,0466	0,0000	[0,138 – 0,320] ***	0,2289
	Indefinidost2	0,0467	0,0001	[0,092 – 0,275] ***	0,1837
"Capital"	Capital2	0,0425	0,0058	[0,034 – 0,200] **	0,1172
"Sector"	Sector3	0,0410	0,5518	[-0,105 – 0,056]	-0,0244
	Sector2	0,0469	0,0000	[0,122 – 0,306] ***	0,2142
"Gremio"	Gremio2	0,0284	0,0014	[-0,146 – -0,035] **	-0,0909
"Mujeresratiot"	Mujeresratiot4	0,0385	0,9110	[-0,080 – 0,071]	-0,0043
	Mujeresratiot3	0,0396	0,0038	[-0,192 – -0,037] **	-0,1145
	Mujeresratiot2	0,0363	0,0058	[-0,171 – -0,029] **	-0,1001
"Gratificacion"	Gratificacion3	0,0548	0,2358	[-0,172 – 0,042] **	-0,0650
	Gratificacion2	0,0422	0,0025	[-0,210 – -0,045] **	-0,1275
"Hasta29t"	Hasta29t4	0,0468	0,0339	[-0,191 – -0,008] *	-0,0992
	Hasta29t3	0,0437	0,0330	[-0,179 – -0,008] *	-0,0932
	Hasta29t2	0,0408	0,4896	[-0,108 – 0,052]	-0,0282
"Completat"	Completat4	0,0368	0,0198	[-0,158 – -0,014] *	-0,0858
	Completat3	0,0488	0,1450	[-0,167 – 0,024]	-0,0711
	Completat2	0,0408	0,2305	[-0,129 – 0,031]	-0,0489
"Region"	Region3	0,0407	0,3711	[-0,116 – 0,043]	-0,0364
	Region2	0,0392	0,3994	[-0,110 – 0,044]	-0,0330
"Despidost"	Despidost4	0,0416	0,3920	[-0,117 – 0,046]	-0,0357
	Despidost3	0,0350	0,4184	[-0,040 – 0,097]	0,0283
	Despidost2	0,0371	0,8231	[-0,081 – 0,064]	-0,0083
"Masde800t"	Masde800t4	0,0424	0,3882	[-0,120 – 0,047]	-0,0366
	Masde800t3	0,0388	0,4130	[-0,108 – 0,044]	-0,0317
	Masde800t2	0,0380	0,3456	[-0,110 – 0,039]	-0,0359
"Accidentest"	Accidentest4	0,0344	0,8713	[-0,062 – 0,073]	0,0056
	Accidentest3	0,0336	0,5930	[-0,048 – 0,084]	0,0180
	Accidentest2	0,0380	0,9319	[-0,071 – 0,078]	0,0032
*** p<0.001; ** p<0.01; * p<0.05					

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, si se toman todas las variables en su interacción, los indicadores del Cuadro 3 muestran que el modelo es robusto. El valor de AUC² indica que tiene un 88% de probabilidades de asignar correctamente una mayor probabilidad de que exista un sindicato en cada empresa; el valor de Sensibilidad significa que logra identificar correctamente a un 84,7% de las empresas con sindicato; la Especificidad indica una capacidad de identificar bien a un 73,7% de las empresas que no tienen sindicatos y la Precisión se refiere a un 80% de predicciones correctas de presencia de sindicatos en una empresa.

Cuadro 3. Indicadores de evaluación del modelo

Indicador	Valor
AUC	0,8809
Sensibilidad	0,8465
Especificidad	0,7368
Precisión	0,8012

Fuente: elaboración propia

Con estos resultados se puede afirmar que gran parte de las variables utilizadas en la construcción de modelo tienen una capacidad explicativa relevante de la presencia de organizaciones sindicales en grandes empresas. Entre las más relevantes, se encuentran la cantidad de trabajadores, el sector económico, la antigüedad laboral, la cantidad de contratos indefinidos, la pertenencia a un grupo empresarial, la proporción de mujeres y la procedencia del capital. Entre las menos relevantes destacan la región de la empresa, la proporción de trabajadores que perciben más de \$800.000 mensuales, la proporción de despidos, la proporción de accidentes y la edad de los afiliados, que si bien tiene un efecto este es marginal.

5. Análisis de perfiles

A partir del modelo se escogieron las seis variables con mayor capacidad explicativa para construir perfiles de las 50 empresas que tienen más y menos probabilidad de tener un sindicato. Como se aprecia en el Cuadro 4, entre las que tienen mayor probabilidad se encuentran mayoritariamente aquellas cuyo capital es extranjero, del sector secundario de la economía, con más de 1.000 trabajadores, con más de un 20% de trabajadores con cinco años de antigüedad y más de un 60% de contratos indefinidos.

² El AUC (por sus siglas en inglés: *Area Under the Curve*), es un indicador que mide capacidad del modelo para distinguir entre dos clases. Específicamente, representa la probabilidad de que el modelo asigne una puntuación mayor a una observación positiva que a una negativa.

Cuadro 4. Distribución de variables seleccionadas según probabilidad de tener o no tener sindicato, top 50

Variable	Categoría	Menor probabilidad de sindicato		Mayor probabilidad de sindicato	
Capital	Nacional	86%			22%
	Extranjero	14%			78%
Sector	Terciario	56%			0%
	Secundario	0%			98%
	Primario	44%			2%
Totalt	Entre 200 y 300	62%			0%
	Entre 301 y 500	30%			0%
	Entre 501 y 1.000	8%			12%
	Más de 1.000	0%			88%
Masde5t	Menos de 5%	74%			0%
	Entre 5% y 20%	20%			12%
	Entre 20% y 40%	6%			34%
	Más de 40%	0%			54%
Indefinidost	Menos de 60%	80%			4%
	Entre 60% y 80%	8%			30%
	Entre 80% y 90%	6%			34%
	Más de 90%	6%			32%
Mujeresratiot	Menos de 20%	10%			36%
	Entre 20% y 40%	36%			12%
	Entre 40% y 60%	44%			12%
	Más de 60%	10%			40%

Fuente: elaboración propia

Las empresas con menor probabilidad de presencia de sindicato se agrupan principalmente entre las que tienen menos de 500 trabajadores, pertenecientes al sector terciario o primario, con menos de un 5% de trabajadores con antigüedad de cinco años o más, menos de un 60% de contratos indefinidos, capitales de procedencia nacional y entre un 20% y un 60% de mujeres. Esto último es relevante, ya que los extremos menores a un 20% y mayores a un 60% de mujeres se asocian con presencia sindical, describiendo una trayectoria no lineal pese al carácter progresivo de los tramos. Por el contrario, la cantidad de trabajadores y la antigüedad es casi perfectamente lineal.

A partir de estos resultados, se puede afirmar que una empresa típica con sindicato es de capital extranjero, del sector secundario de la economía, con más de 1.000 trabajadores, más de un 40% de trabajadores con antigüedad mayor a cinco años, más de un 60% de cobertura de contratos indefinidos y con más de un 60% de mujeres, aunque también se encuentran firmas idénticas en todo lo anterior, pero con menos de un 20% de mujeres.

En sus antípodas, las grandes empresas con menos de 300 trabajadores, de capital nacional, de los sectores primario o terciario, con menos de un 5% de trabajadores con antigüedad laboral superior a cinco años, con menos de 60% de contratos indefinidos, y que tienen entre 20% y 60% de mujeres, son casos típicos de firmas sin sindicato.

6. Conclusiones

Considerando que las grandes empresas son más propensas a tener sindicatos, pero que cerca de la mitad de estas no cuentan con organizaciones sindicales, se desarrolla un modelo de regresión en el que se estudia su probabilidad entre empresas de más de 200 trabajadores, estableciendo una serie de variables que permiten diferenciarlas según sus características económicas y la fuerza de trabajo que emplean.

Cabe destacar que la construcción misma de las variables utilizadas revela amplias y múltiples diferencias entre las características que tienen las grandes empresas, que fácilmente pueden conducir a confusión y errores si se tratan como un todo homogéneo. Esta condición estructural adquiere más relevancia al distinguir empresas con y sin sindicatos, en la medida que las variables se distribuyen con patrones identificables entre unas y otras.

Los resultados muestran que una mayor cantidad de trabajadores empleados por las empresas aumenta directamente la probabilidad de que existan sindicatos, al igual que un mayor porcentaje de trabajadores con más de cinco años de antigüedad y una mayor cobertura de contratos indefinidos. Del mismo modo, la procedencia extranjera del capital y la pertenencia al sector secundario aumentan la probabilidad de presencia sindical en las empresas.

Por el contrario, los resultados indican que una presencia moderada de mujeres menor a un 60% de la planta, la no pertenencia a un grupo empresarial y tener una modalidad de gratificación correspondiente al 25% del sueldo mensual afectan negativamente la probabilidad de tener sindicatos. Otros factores como una alta proporción de trabajadores menores de 29 años y tener a casi la totalidad de los trabajadores con jornada completa también disminuyen la probabilidad pero con un impacto menor. Entre las variables que no tienen ninguna capacidad explicativa, se encuentran la ubicación geográfica, los tramos salariales, la proporción de despidos y la cantidad de accidentes.

Del análisis se desprende que, entre las grandes empresas, los casos con mayor probabilidad de tener sindicatos corresponden a las firmas del sector más dinámico de la economía, es decir, las de mayor tamaño, con una mayor formalización y estabilidad laboral de sus trabajadores y típicamente con involucramiento de capitales de origen extranjero. Estas empresas suelen tener una mayor posibilidad objetiva de constituir sindicatos, dado que cuentan con grandes contingentes de trabajadores con años de experiencia y seguridad de continuidad en sus funciones, lo que les da más confianza para constituir o participar de un sindicato.

La adscripción a un grupo económico aumenta también la probabilidad de que existan sindicatos, lo que podría explicarse por ser empresas que forman parte de conglomerados de negocios con amplio conocimiento en relaciones laborales modernas con organizaciones sindicales. Por último, la mayor probabilidad de presencia sindical en el sector secundario se explica por una tradición de afiliación en este sector, a la vez que su comparación con el sector primario indica un sesgo, puesto que es sabido que la rama de actividad agrícola y ganadera tiene una mayor cantidad de trabajadores y una menor tasa de sindicalización que la minería, pese a que estas se presentan juntas (Velásquez & Irrarrazabal, 2025).

En cuanto a las grandes empresas sin sindicatos, estas son más bien pequeñas, de menos de 300 trabajadores y, aunque cumplen en general con el Código del Trabajo en términos de jornada laboral, suelen tener una planta de trabajadores más joven, con pocos contratos indefinidos y con una presencia entre moderada y alta de mujeres y sin participación en grupos empresariales, además de pagar la gratificación con la modalidad del 25% del sueldo mensual. Todas estas son características de firmas que probablemente se encuentran en la base inferior de la productividad de las grandes empresas, muchas de ellas de propiedad familiar.

Un aspecto que queda abierto con estos resultados es la dirección de la causalidad que tienen los factores identificados como relevantes para explicar la presencia de sindicatos en grandes empresas. Es probable que los aspectos más estructurales de las firmas, tales como la cantidad de trabajadores, el sector económico, la procedencia del capital y la pertenencia a gremios, ofrezcan mayores o menores condiciones de posibilidad para sindicalizarse, dependiendo del signo de la relación de cada variable en el modelo, a la vez que aspectos más vinculados a las condiciones laborales se expliquen precisamente como resultado de la actividad sindical, pero esta hipótesis debiera corroborarse con diferentes estrategias metodológicas.

Los hallazgos sugieren que en investigaciones futuras es necesario profundizar más en las diferencias internas que tienen las grandes empresas, para comprender mejor su comportamiento y calibrar las estrategias de políticas públicas que afectan a sus trabajadores, especialmente en el ámbito de la sindicalización. En esta primera aproximación, parece claro que existen al menos dos grandes grupos de grandes empresas que no ofrecen un terreno fértil para la asociatividad en igualdad de condiciones.

³ Los resultados de las demás variables están en el Anexo metodológico.

7. Bibliografía

Baltera, P. (2015). *Las dinámicas del sindicalismo en la pequeña empresa. La mirada de los dirigentes sindicales* (56; Cuaderno de Investigación No. 56). Dirección del Trabajo.

Carneiro, F., & Traversa, F. (2024). Desafíos a la sindicalización en democracias contemporáneas: PIT_CNT en Uruguay. *Revista Euro Latinoamericana de Análisis Social y Político*, 4(8), 164-192.

Chadi, A., & Laszlo Goerke. (2023). Seeking shelter in times of crisis? Unemployment, perceived job insecurity and trade union membership. *Economica*, 90(359), 1041-1088.

Crouch, C. (2017). Membership density and trade union power. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 47-61.

Dirección del Trabajo. (2024). *Compendio Estadístico 2023*. Dirección del Trabajo.

Dobbie, M., & Nahm, D. (2018). The Determinants of Individual Union Membership in Australia: A Structural Approach Using Panel Data. *Economic Papers*, 37(1), 75-91.

Ebbinghaus, B., & Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review*, 15(2), 135-158.

ENCLA. (2020). *Informe de resultados Novena Encuesta Laboral. 2019*. Dirección del Trabajo.

ENCLA. (2024). **ENCLA 2023.** *Informe de resultados décima Encuesta Laboral*. Dirección del Trabajo.

Fairris, D., & Levine, E. (2004). La disminución del poder sindical en México. *El Trimestre Económico*, 71(284), 847-876.

Farber, H., & Saks, D. (1980). Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics. *Journal of Political Economy*, 88(2), 349-369.

Harcourt, M., Gall, G., & Wilson, M. (2025). The potential for a union default to convert nonunion workers into union members: The effects of beliefs about unions' consequences, free-riding and social customs. *Industrial Relations Journal*, 56(1), 97-121.

Kollmeyer, C. (2013). Who Joins Trade Unions?: Testing New Sociological Explanations. *Comparative Sociology*, 12(4), 548-574.

Kollmeyer, C. (2021). Post-industrial capitalism and trade union decline in affluent democracies. *International Journal of Comparative Sociology*, 62(6), 466-487.

Osorio, S., & Gómez, F. (2025). *Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical* (Cuaderno de Investigación No. 71). Dirección del Trabajo.

Schnabel, C. (2020). *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants* (13465; Discussion Paper Series). IZA Institute of Labor Economics.

Schnabel, C., & Wagner, J. (2007). Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 5-32.

Senén, C., Trajtemberg, D., & Medwid, B. (2010). Current Tendencies of Unionization in Argentina: Results of a Business Survey. *Industrial Relations*, 65(1).

Velásquez, D., & Irrarázabal, F. (2025). Revitalización sindical en las industrias de recursos naturales en Chile. Heterogeneidad en el sector primario. En P. Pérez, F. Gutiérrez, R. Medel, D. Pérez, & D. Velásquez (Eds.), *Huelgas laborales y revitalización sindical en Chile* (pp. 69-94). Fondo de Cultura Económica.