

CUADERNO
DE INVESTIGACIÓN

71

Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl



Dispersión y fragmentación sindical en Chile.

Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical

es una publicación del Departamento de Estudios
de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)
ISBN: (en trámite)

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

Cita sugerida:
Osorio, S. y Gómez, F (2025). Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica,
causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical.
Cuaderno de Investigación N° 71.
Dirección del Trabajo

Diseño
Johanna Finsterbuch Marín

Santiago de Chile, mayo de 2025.

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N°71



Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical

Sebastián Osorio¹

Francisco Gómez²

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

² Economista. Subjefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: fgomez@dt.gob.cl



DECLARACIÓN

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de quienes escriben 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.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, fuente utilizada para algunos análisis de este estudio, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

9	1. Introducción
12	2. Antecedentes
12	2.1. Antecedentes históricos de la dispersión sindical en Chile
16	2.2. Libertad sindical y pluralismo en los sistemas de relaciones laborales
21	3. Marco conceptual
27	4. Datos y métodos
38	5. Análisis histórico de la dispersión y fragmentación sindical, 1932-2022
39	5.1. Evolución a nivel del sindicalismo en general
59	5.2. Evolución a nivel del sindicalismo por ramas de actividad
69	5.3. Principales hallazgos e interpretación
69	5.3.1. La dispersión y fragmentación sindical entre los años 1931 y 1978
76	5.3.2. La dispersión y fragmentación sindical entre los años 1978 y 2022
85	6. Análisis actual de la dispersión y fragmentación sindical
85	6.1. Dispersión y fragmentación "horizontal"
94	6.2. Dispersión y fragmentación "vertical"
107	6.3. Principales hallazgos e interpretación
110	7. Conclusiones
114	8. Bibliografía
123	Bases de datos
124	9. Anexos
124	9.1. Anexo Metodológico Modelo Probit

Índice de Figuras

FIGURA 1. Proceso de dispersión sindical con paralelismo y fragmentación	25
FIGURA 2. Proceso de dispersión sindical con paralelismo sin fragmentación	25
FIGURA 3. Evolución del número de organizaciones sindicales, 1932-2022	40
FIGURA 4. Evolución del número de organizaciones sindicales según tipo de sindicato, 1932-1977 y 1981-2022	41
FIGURA 5. Evolución de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales (en miles), 1932-2022	42
FIGURA 6. Evolución de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales (en miles) por tipo de sindicato, 1932-1977 y 1981-2022	43
FIGURA 7. Evolución de tasa de sindicalización, 1932-2022	44
FIGURA 8. Evolución del tamaño promedio de las organizaciones sindicales totales, 1932-2022	45
FIGURA 9. Evolución del tamaño promedio de las organizaciones sindicales por tipo de sindicato, 1932-1977 y 1981-2022	46
FIGURA 10. Acumulación de sindicatos creados, en receso y vigentes, 1978-2023	47
FIGURA 11. Evolución de la tasa de creación neta de sindicatos (%), 1978-2023	48
FIGURA 12. Evolución de la tasa de creación neta de sindicatos (%) por tipo, 1978-2023	49
FIGURA 13. Evolución de la tasa de creación neta de sindicatos (%), contribución de sindicatos de empresa + establecimiento en el total, 1978-2023	50
FIGURA 14. Evolución de organizaciones sindicales por cada mil ocupados y por cada mil sindicalizados, 1932-2022	51
FIGURA 15. Evolución de la tasa de variación interanual (%) de dispersión y fragmentación sindical, 1935-2022	53

FIGURA 16. Acumulación de federaciones creadas, en receso y vigentes entre los años 1920 y 2023	55
FIGURA 17. Evolución de la tasa de creación neta (%) de federaciones, 1943-2023	56
FIGURA 18. Acumulación de confederaciones creadas, en receso y vigentes, 1920-2023	57
FIGURA 19. Evolución de la tasa de creación neta (%) de confederaciones, 1934-2023	58
FIGURA 20. Evolución de número de sindicatos por ramas de actividad: 'agricultura', 'industria', 'comercio' y 'transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019	60
FIGURA 21. Evolución de número de sindicatos por ramas de actividad: 'minería', 'electricidad, gas y agua', 'construcción' y 'servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019	60
FIGURA 22. Evolución de trabajadores afiliados a sindicatos por rama de actividad: 'agricultura', 'industria', 'comercio' y 'transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019	62
FIGURA 23. Evolución de trabajadores afiliados a sindicatos por rama de actividad: 'minería', 'electricidad, gas y agua', 'construcción' y 'servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019	62
FIGURA 24. Evolución de tasa de sindicalización por rama de actividad: 'agricultura', 'industria', 'comercio' y 'transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019	63
FIGURA 25. Evolución de tasa de sindicalización por rama de actividad: 'minería', 'electricidad, gas y agua', 'construcción' y 'servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019	64
FIGURA 26. Evolución del tamaño promedio de sindicatos por rama de actividad: 'agricultura', 'industria', 'comercio' y 'transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019	65

FIGURA 27. Evolución del tamaño promedio de sindicatos por rama de actividad: 'minería', 'electricidad, gas y agua', 'construcción' y 'servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019	65
FIGURA 28. Evolución de sindicatos por cada mil sindicalizados según rama de actividad: 'agricultura', 'industria', 'comercio' y 'transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019	66
FIGURA 29. Evolución de sindicatos por cada mil sindicalizados según rama de actividad: 'minería', 'electricidad, gas y agua', 'construcción' y 'servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019	67
FIGURA 30. Evolución de la tasa interanual de fragmentación sindical por rama de actividad: 'agricultura', 'industria', 'comercio' y 'transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1989-2019	68
FIGURA 31. Evolución de la tasa interanual de fragmentación sindical por rama de actividad: 'minería', 'electricidad, gas y agua', 'construcción' y 'servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019	68
FIGURA 32. Número de sindicatos que cayeron en receso antes de 4 años, según año de constitución.	79
FIGURA 33. Tamaño de sindicatos y años de existencia, 1978-2023	90

1. Introducción

En la mayoría de los sistemas laborales modernos los sindicatos tienen un rol preponderante. Reconociendo la asimetría de poder inherente a la subordinación del trabajo al capital, durante buena parte del siglo XX los estados fueron creando leyes e instituciones que, por un lado, consagraron a los sindicatos como interlocutores legítimos en la formulación e implementación de políticas laborales y, por otro lado, garantizaron una serie de derechos orientados a establecer reglas mínimas respecto a los contratos individuales y a la asociatividad de los trabajadores (Boza Pró, 2014; Villasmil, 2015).

Uno de los derechos laborales más relevantes que se reconoce en la actualidad es el de la libertad sindical, definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la facultad de “constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (OIT, 1950). Entre los expertos se suele convenir que la libertad sindical supone el derecho a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga (Gamonal, 2013). Se trata de tres pilares que presentan diferentes desarrollos normativos en cada país, dando lugar a distintas configuraciones y dinámicas sindicales.

Para el caso de Chile, pese a que se encuentra ratificado el Convenio 87 de la OIT que garantiza la libertad sindical, existe un amplio debate acerca de su eficacia práctica (Baltera, 2016; Rojas Miño, 2017), considerando que los lineamientos fundamentales del Código del Trabajo vigente fueron impuestos en dictadura con un claro sesgo antisindical, que no se ha podido modificar en lo sustantivo pese a varios intentos de reforma (Pérez-Ahumada, 2021; Rojas Miño, 2007). Esta legislación se caracteriza, entre otros aspectos, por recoger una versión radical del principio de pluralismo sindical que ha redundado en la creación de miles y miles de sindicatos (Dirección del Trabajo, 2024b), promoviendo un paralelismo exacerbado a nivel de sectores económicos, pero también a nivel de empresas e incluso de establecimientos.

Según el último Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo, el 31 de diciembre del año 2023 había 11.550 sindicatos activos (Dirección del Trabajo, 2024a), superando largamente a casi todos los países de la región en términos absolutos. A esta situación se suma una estructura de negociación colectiva radicada exclusivamente a nivel de empresa y en la que cada sindicato puede suscribir instrumentos colectivos diferentes, configurando el escenario propicio para una fragmentación extrema que propende a debilitar el poder de los sindicatos ante su contraparte en el ámbito más relevante de su actividad.

Si bien el fenómeno de la multiplicidad sindical en el país es ampliamente reconocido, en la literatura especializada sobre sindicalismo no existen estudios que aborden el asunto sistemáticamente, ofreciendo una caracterización de su evolución o una explicación sobre sus causas. Para contribuir a un mayor conocimiento sobre este tema, el presente trabajo se propone analizar la dispersión y fragmentación a través de una revisión y utilización exhaustiva de la información disponible tanto en fuentes secundarias como en registros administrativos.

Una vez presentados los antecedentes, el marco conceptual y la metodología, el análisis consta de dos partes. En la primera (Sección 5), se exponen y analizan diversas series históricas que muestran la evolución de la dispersión sindical en Chile desde el año 1931 en adelante, cuando la puesta en marcha del primer Código del Trabajo vino de la mano con un registro administrativo oficial de organizaciones de trabajadores. En la segunda parte (Sección 6), se propone un análisis estadístico actual de la dispersión “vertical”, es decir, entre sindicatos y organizaciones suprasindicales, y de la dispersión “horizontal”, entre sindicatos paralelos a nivel sectorial y de empresas.

Con este esfuerzo se busca aportar a una comprensión más profunda del sistema de relaciones laborales en Chile, por medio de la sistematización de antecedentes relevantes para la construcción de políticas públicas sobre la materia. Asimismo, se espera que la revisión detallada de este modelo extremo de pluralismo sindical contribuya a la reflexión sobre los instrumentos y mecanismos que, en distintos niveles, favorezcan el pleno goce del derecho a la libertad sindical sin perder de vista la necesidad de articular la libre asociatividad con el equilibrio de poder de las partes al momento de negociar colectivamente.



2. Antecedentes

2.1. Antecedentes históricos de la dispersión sindical en Chile

Si bien la historiografía sobre el movimiento obrero entrega evidencia sobre la existencia de múltiples organizaciones sindicales durante las primeras décadas del siglo XX (Barría, 1972; DeShazo, 2007; Ortiz, 2005; Ramírez Necochea, 1968; Rojas, 1993), era común que éstas agruparan a trabajadores de diferentes empresas y/o que unificaran sus demandas y repertorios de acción a través de la formación de organizaciones superiores, como lo fueron las Mancomunales, el Congreso Social Obrero, la Federación Obrera de Chile (FOCH) e incluso la Unión Social Republicana de Asalarados de Chile (USRACH) (Cruzat & Devés, 1981; F. Durán, 2009; Rodríguez, 2019).

Las incipientes tendencias sindicales que se desarrollaban a la par con el proceso político y social del país encontraron un punto de quiebre con la promulgación de la Ley 4.057 en el año 1924, que permitió la legalización de los sindicatos estableciendo el registro de dos tipos de organizaciones: los Sindicatos Industriales y los Sindicatos Profesionales. Los primeros se podían formar exclusivamente a nivel de empresa con la aprobación del 55% del personal y una vez constituidos su afiliación era obligatoria, con derecho a negociar colectivamente, a realizar huelgas y a una participación en hasta el 10% de las utilidades. Los segundos podían agrupar a trabajadores de un mismo oficio, profesión u ocupaciones similares en una o más empresas, requerían un mínimo de 25 miembros y también tenían derecho a negociar, aunque esto se dificultaba por su afiliación interempresas, de modo que con el paso del tiempo fueron utilizados como vehículo para negociar salarios mínimos y tarifados regionales (Dirección del Trabajo, 2023b).

Como resultado de estas disposiciones comenzó una progresiva legalización de sindicatos en las empresas donde ya existía algún tipo de organización y, para cuando esta ley fue refundida en el Código del Trabajo del año 1931, se consolidó un sistema de negociación colectiva que incentivó la formación de cientos de Sindicatos Industriales en casi todas las empresas que tuvieran el mínimo legal de 25 trabajadores para ello, en el contexto de una estructura productiva abundante en pequeños capitales (Armstrong, 2012; Barría, 1967). Sobre esta base, brotaron también cientos de Sindicatos Profesionales de diversa índole, cuyos afiliados podían traslaparse con los sindicatos de empresa en ciertas ocasiones, aunque no podían sustituirlos en sus funciones. Adicionalmente, la incipiente asociatividad en organizaciones superiores que venía desplegando el movimiento sindical fue debilitada por la prohibición de que las confederaciones pudieran participar de conflictos laborales y negociar colectivamente (Barría, 1967).

Como resultado de estas disposiciones comenzó una progresiva legalización de sindicatos en las empresas donde ya existía algún tipo de organización y, para cuando esta ley fue refundida en el Código del Trabajo del año 1931, se consolidó un sistema de negociación colectiva que incentivó la formación de cientos de Sindicatos Industriales en casi todas las empresas que tuvieran el mínimo legal de 25 trabajadores para ello, en el contexto de una estructura productiva abundante en pequeños capitales (Armstrong, 2012; Barría, 1967). Sobre esta base, brotaron también cientos de Sindicatos Profesionales de diversa índole, cuyos afiliados podían traslaparse con los sindicatos de empresa en ciertas ocasiones, aunque no podían sustituirlos en sus funciones. Adicionalmente, la incipiente asociatividad en organizaciones superiores que venía desplegando el movimiento sindical fue debilitada por la prohibición de que las confederaciones pudieran participar de conflictos laborales y negociar colectivamente (Barría, 1967).

A mediados de la década de 1930, después de algunas polémicas y resistencias iniciales (Rojas Flores, 2010), casi la totalidad del movimiento sindical se había canalizado en la legislación con la expectativa de aprovechar sus ventajas y crecer. Al mismo tiempo, constatando el problema que significaba la existencia de múltiples sindicatos que en su mayoría eran pequeños y débiles, en el año 1936 se fundó la Central de Trabajadores de Chile (CTCh), que buscó agrupar, fortalecer y coordinar al sindicalismo ante el Estado y los empleadores (Garcés & Milos, 1988). Esta experiencia naufragó diez años después por conflictos entre dirigentes comunistas y socialistas (Pozo, 2013), y tuvo una segunda oportunidad con la fundación de la Central Única

de trabajadores (CUT) en el año 1953, bajo un diagnóstico similar (Barría, 1971).

Las estadísticas sobre formación de organizaciones sindicales de base en Chile son tributarias de diversos esfuerzos de sistematización de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, que en su conjunto exhiben una tendencia inequívoca al crecimiento en la cantidad de sindicatos con su momento más álgido entre los años 1965 y 1973, impulsado por la explosiva creación de Sindicatos Agrícolas (Osorio & Polanco, 2021). Es sintomático que algunos de los principales investigadores del sindicalismo durante esos años hayan coincidido en señalar la hipertrofia de sindicatos pequeños como una debilidad, que los obligaba a vincularse con partidos políticos y organizaciones superiores para reforzar su feble posición en las relaciones laborales (Angell, 1974; Barría, 1963).

El desarrollo del sindicalismo se interrumpió abruptamente desde el golpe de Estado de 1973. En un primer momento, la dictadura desplegó una política represiva que atacó a sindicatos y suspendió las negociaciones colectivas generando una notoria reducción de la actividad sindical (Campero & Valenzuela, 1984). Posteriormente, hacia fines de la década de 1970 la junta militar optó por una política refundacional conocida como el Plan Laboral, la que implicó varios cambios estructurales al Código del Trabajo (Álvarez, 2017). Entre los aspectos más relevantes relacionados con el pluralismo sindical, se estableció por primera vez la posibilidad de constituir más de un sindicato en la misma empresa, poniendo como requisito la afiliación de por lo menos 25 trabajadores (Rojas Miño, 2000a), abriendo paso a un nuevo fenómeno: el paralelismo sindical.

Si la dispersión sindical era una tendencia en crecimiento hasta antes de la dictadura, esta tenía como límite la figura legal del sindicato único de afiliación obligatoria a nivel de empresa. En consecuencia, la cantidad y el tamaño de los sindicatos propendía a reflejar vis a vis la estructura productiva del país, con Sindicatos Industriales tan grandes como lo fuera la cantidad de trabajadores de cada firma. A esta base se sumaban los Sindicatos Profesionales, pero estos no competían directamente con los primeros porque no podían disputar ni suplantarse su rol de representante de todos los trabajadores de una misma empresa para negociar colectivamente. Por su lado, los Sindicatos Agrícolas dieron cobertura a trabajadores rurales imposibilitados de negociar con cualquiera de las dos figuras sindicales anteriores. En consecuencia, cabe hablar de un modelo de dispersión sindical con complementariedad.

La apuesta de la dictadura fue cambiar esta dinámica. Los cambios normativos al modelo de relaciones laborales que se implementaron entre los años 1978 y 1983 buscaron abrir la posibilidad para que se constituyeran tantos sindicatos como quó-rums mínimos se pudieran lograr en cada empresa, todos con derecho a negociar colectivamente. Anteponiendo un discurso que realzaba la libertad y el pluralismo sindical, el objetivo declarado de esta medida fue evitar que dirigentes políticos de izquierda se hicieran con el control de grandes organizaciones sindicales, dejando abierta la alternativa para que quienes no se sintieran identificados con su liderazgo pudieran constituir sus propias organizaciones (Piñera, 1990). Como incentivo para una fragmentación que inevitablemente redundaría en muchos sindicatos con pocos afiliados y escaso poder de negociación, los dirigentes de cada sindicato tendrían derecho a una cantidad de fueros proporcional a sus afiliados.

Adicionalmente, el nuevo Código del Trabajo contempló la existencia de Grupos Negociadores, como organizaciones formales que se podían constituir solo para negociar y luego disolverse. Por sus características, estas organizaciones se convirtieron en una forma adicional de paralelismo con el agravante de que podían ser utilizadas libremente por los empleadores para impedir la sindicalización de sus trabajadores y para debilitar a los sindicatos entregándoles beneficios desiguales (Rojas Miño, 2007).

Tal como se esperaba con el diseño del Plan Laboral, con estas medidas se promovió una creación aún más descontrolada de sindicatos. De hecho, pronto se constató que antes del retorno a la democracia existían más sindicatos activos que en el año 1973 (Espinosa, 1996). Además, como las reformas laborales de los años 1991 y 2001 no buscaron introducir cambios que desincentivaran la creación de sindicatos paralelos o que promovieran su unificación, hacia el año 2006 el diagnóstico seguía siendo el mismo, con el agravante de que la cantidad de organizaciones se empinaba cerca de las 10.000 (Salinero, 2006). La cantidad de sindicatos siguió creciendo pero tendió a estancarse después del año 2016 hasta el año 2022 (Dirección del Trabajo, 2023a), aunque es difícil saber si este fenómeno se debe a la reforma laboral del año 2016³, o si es solo una tendencia momentánea, o si se trata de un techo más o menos estructural que ha encontrado el sindicalismo en Chile.

³ Que, en resumidas cuentas, tampoco contiene mecanismos para desincentivar la creación de sindicatos paralelos.

2.2. Libertad sindical y pluralismo en los sistemas de relaciones laborales

La existencia de miles de organizaciones sindicales en un solo país es un fenómeno poco común, a tal punto que no existen investigaciones que aborden y/o comparen la dispersión sindical y sus consecuencias a nivel internacional como un tema de estudio en sí mismo. Sin embargo, hay abundante literatura sobre el derecho a la libertad y al pluralismo sindical como pilares de las relaciones laborales modernas (OIT, 2018).

El sentido de la libertad sindical apunta a la sindicación, a la negociación colectiva y a la huelga como derechos fundamentales (Rojas Miño, 2017), desde su consagración y defensa como tales por parte de la Carta Fundacional de la Organización Internacional del Trabajo y diversos tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

A grandes rasgos, el objetivo de este derecho es prevenir la intromisión de los empresarios y del Estado en el ejercicio libre del sindicalismo, especialmente por parte de países con regímenes autoritarios o corporativistas, los cuales son propensos a construir estructuras sindicales afines a sus objetivos políticos y sociales, al mismo tiempo que reprimen a las de oposición. En ese sentido, se define como libertad sindical positiva el derecho a formar organizaciones sindicales, mientras que la libertad sindical negativa refiere al derecho a dejar de pertenecer o a no integrarse a una organización sindical, lo cual puede plantearse de manera absoluta o con ciertos límites (Sánchez-Castañeda, 2003).

La libertad sindical, por lo tanto, es un derecho que busca consagrar el principio del pluralismo sindical en contraposición con el principio de unidad sindical, bajo el supuesto de que este último es propenso a la captura por parte del Estado, mientras que el primero garantizaría la libertad de asociación a nivel de empresa o a nivel de organizaciones superiores, sin por ello excluir la posibilidad de que exista un único sindicato, ya sea a nivel de empresa o a nivel de una rama de actividad, siempre y cuando sea resultado de la libre deliberación de los propios trabajadores (OIT, 2018; Sánchez-Castañeda, 2003).

Actualmente, la legislación laboral chilena es reconocida por los especialistas en derecho del trabajo como una que recoge con inusual amplitud el principio de libertad sindical y que, a diferencia del Código del Trabajo de 1931 que establecía importantes restricciones, tiene como norma general un pluralismo que genera diversos problemas y colisiones de derechos en el ámbito de la negociación colectiva y

la huelga, lo cual se ha mantenido casi intacto en las sucesivas reformas laborales (Caamaño, 2008, 2016; Domínguez, 2016; Rojas Miño, 2000b; Thayer, 2006; Thayer & Novoa, 2011). El tema de la dispersión sindical resultante, sin embargo, ha sido escasamente abordado.

Pese a que incluso a nivel de una misma empresa el pluralismo sindical es considerado como un derecho protegido por la OIT en virtud del Convenio No. 87 —ratificado por Chile en el año 1999—, este mismo organismo a través de las decisiones de su Comité de Libertad Sindical ha dejado claro que ello no obsta de que la legislación de un país pueda alentar la unidad sindical e incluso facilitarla por medio de leyes, siempre y cuando esto no implique una imposición obligatoria. Asimismo, aunque este comité no se ha pronunciado respecto a lo ventajoso que puede ser para los trabajadores la unidad sindical adoptada voluntariamente, reconoce expresamente la compatibilidad de sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para los sindicatos más representativos (OIT, 2018, pp. 92-93, 257).

Si bien el principio de pluralismo sindical en otros países no ha generado un escenario de dispersión tan profunda como el chileno, la literatura sobre el tema tiende a centrarse en países europeos y en particular en Reino Unido, conocido por una tradición de múltiples sindicatos incluso a nivel de empresa, aunque muy lejos del nivel observable en Chile. Los estudios sobre el “multisindicalismo” anglosajón y europeo han indagado mayoritariamente en su impacto sobre el poder negociador de los sindicatos y sobre su conflictividad expresada en huelgas.

En primer lugar, entre los investigadores parece haber consenso en reconocer que la proliferación de sindicatos que buscan representar a los mismos trabajadores conduce a una mayor conflictividad laboral. En términos generales, se ha encontrado que una mayor descentralización en los sistemas nacionales de negociación colectiva está asociada a una mayor incidencia de huelgas, lo que se explicaría porque no es posible construir acuerdos sociales amplios cuando los sindicatos compiten entre sí por obtener los mayores beneficios particulares (Humphries, 1990). En esa línea, el efecto de paz social de los sistemas centralizados sería más potente cuando las negociaciones se proyectan con las organizaciones más representativas de los trabajadores, ya que esto incentiva la armonización previa de sus respectivos intereses disminuyendo el escalamiento del conflicto distributivo (Paloheimo, 1984).

A nivel de empresa la evidencia apunta en la misma dirección. El paralelismo propende a una mayor actividad huelguista, excepto cuando existe una sola mesa de negociación colectiva que incluye a todos los sindicatos (Metcalf et al., 1993). No existen explicaciones concluyentes sobre esta mayor conflictividad que acarrea el paralelismo, pero diversos autores sostienen que la división de fuerzas en más de una organización sindical genera una competencia por el reclutamiento de los trabajadores, lo que se traduce en la prevalencia de actitudes de confrontación con los empleadores que muchas veces se expresan en huelgas (Akkerman, 2008; Humphries, 1990; Jansen, 2014).

Por otro lado, aunque el sentido común sugiere que la dispersión sindical debilita el poder de los sindicatos, especialmente cuando ocurre al interior de una misma empresa, una investigación empírica para el caso británico a comienzos de los 90 encontró que cuando dos o más organizaciones negocian por separado en un mismo lugar de trabajo, los sindicatos logran capturar una mayor renta de la empresa, es decir, obtienen mayores salarios, al mismo tiempo que las empresas tienen un peor desempeño financiero y hay una mayor tendencia a la realización de huelgas (Machin et al., 1993). Para el caso francés, un estudio más reciente halló que el surgimiento de un sindicato paralelo disminuye la rentabilidad de las empresas (Dugardin, 2024), especialmente cuando uno de los sindicatos es mucho más fuerte, ya que esto acentuaría la competencia por impedir un aumento en la productividad basada en la intensidad del trabajo (Dugardin, 2019).

Sin embargo, también se ha encontrado evidencia en sentido contrario. Por ejemplo, en base a encuestas realizadas a grandes empresas, se ha hallado que el paralelismo sindical en Reino Unido tiene un escaso impacto sobre las empresas (Dobson, 1997). En cualquier caso, la controversia podría explicarse por el hecho de que las consecuencias del paralelismo para las empresas dependen del contexto histórico; todo indica que, cuando el sindicalismo iba en ascenso a nivel nacional, la multiplicidad de sindicatos tenía un impacto negativo en la rentabilidad de las empresas, mientras que en un escenario de declive sindical el paralelismo se convirtió en un mecanismo útil para lidiar y controlar los intereses de los distintos grupos ocupacionales en los lugares de trabajo (Gall, 2008).

Sobre latinoamericana no existen fuentes de información sistemática sobre la dispersión sindical, aunque una búsqueda de prensa revela que esta es significativa en varios de los países más grandes: Colombia tiene cerca de 3.170 sindicatos activos

(Mintrabajo, 2017), México cuenta con 2.768 sindicatos activos (STP, 2017), Brasil tiene más de 15.000 (El País, 2013) y Argentina 3.100 (El País, 2016). Otros países como Bolivia, Perú y Uruguay presentan cifras mucho menores, pero la tendencia regional parece ser la dispersión junto con una caída en las tasas de afiliación y un debilitamiento de las organizaciones. Algunas investigaciones sugieren que el paralelismo sindical que se puede hallar en lugares como Argentina, Brasil y Uruguay ha tenido un impacto reducido sobre el poder de las organizaciones de trabajadores, ya que en esos países predomina un modelo corporativista que tiende a regular la competencia entre organizaciones (Bensusán, 2016; Etchemendy, 2019), la mayor parte de las veces a través de algún tipo de centralización de la negociación colectiva.

El caso de Chile es peculiar. El país lidera el escenario regional de dispersión —en términos relativos a la cantidad de afiliados y a la población en general— con más de 12.000 organizaciones, a lo que se suma un modelo de negociación colectiva totalmente descentralizada. El paralelismo ocurre especialmente a nivel de base: entre sindicatos de una misma empresa que disputan a los mismos afiliados; entre sindicatos de una misma empresa que agrupan a trabajadores de diferentes ocupaciones; y entre sindicatos de empresa y sindicatos interempresa. La competencia se desarrolla en la medida que todos los anteriores tienen derecho a negociar colectivamente en nombre de sus afiliados.

Pero adicionalmente existe paralelismo en el nivel de organizaciones superiores. Las federaciones se pueden formar libremente agrupando solo tres sindicatos, de modo que puede haber más de una federación en un lugar de trabajo o empresa, mientras que las confederaciones requieren tres federaciones o veinte sindicatos (CdT, 2023). Así, los sindicatos pueden estar adscritos a federaciones y/o confederaciones sin restricciones de ningún tipo, y estas organizaciones pueden representar los intereses de sus afiliados sin importar la rama de actividad a la que pertenezcan. Las organizaciones suprasindicales también tienen derecho a negociar colectivamente, pero solo de manera voluntaria por parte de los empleadores que se niegan casi invariablemente a hacerlo, por lo que no se ha desarrollado esa potencialidad. Actualmente existen más de 500 federaciones y más de 50 confederaciones activas.

Entre las causas de esta realidad, generalmente los investigadores se han referido a la legislación laboral y su modalidad de negociación que permite y promueve el paralelismo (G. Durán, 2022; Lizama, 2011; Narbona, 2015; Rojas Miño, 2007). También se ha destacado como parte del fenómeno, entre otros elementos, un aspecto político

vinculado a las diferencias ideológico-partidarias de los dirigentes que han decantado en quiebres a nivel de centrales (Osorio, 2015); un componente cultural asociado al personalismo de los dirigentes que prefieren resolver sus disputas dividiendo a las organizaciones (Pérez Ahumada, 2023); la poca capacidad de sobrevivir en el tiempo que muestran los sindicatos (G. Durán & Gálvez, 2016); un componente territorial que propende a la división (Pérez Valenzuela, 2019); la existencia de diversos conflictos y pocas relaciones de alianzas entre sindicatos de una misma empresa (Palacios-Valladares, 2010; Salinero, 2013); y, sobre todo, un notorio debilitamiento de las capacidades negociadoras de los sindicatos (G. Durán & Kremerman, 2015; Osorio, 2024b; Osorio & Campusano, 2020; Palacios-Valladares, 2011; Salinero, 2006), sin que por ello exista una menor conflictividad laboral en los lugares de trabajo (Pérez Ahumada & Ocampo, 2023).

3. Marco conceptual

La existencia de miles de organizaciones sindicales con derecho a negociar colectivamente en un sistema de relaciones laborales totalmente descentralizado es una realidad muy poco común si no única en el mundo. Por esta razón, es natural que en la literatura no se encuentren conceptos específicos y claros que permitan analizar el fenómeno observado en Chile. En consecuencia, la siguiente propuesta conceptual se alimenta tanto de los antecedentes como de algunas innovaciones propias derivadas del análisis propuesto.

Como punto de partida, los sindicatos se definen como coaliciones de trabajadores que se forman principalmente para negociar de forma colectiva las condiciones de venta de la fuerza de trabajo de sus miembros, teniendo la capacidad de incidir en la distribución de la riqueza generada en un país, al mismo tiempo que pueden ser potenciales vectores de politización en el conflicto estructural entre capital y trabajo (Albarracín, 2014; Anderson, 2010; Hyman, 1981).

El objeto de estudio de esta investigación es abordado desde la perspectiva del pluralismo sindical, entendido como uno de los pilares del principio de la libertad sindical defendido por la OIT, y que se refiere al derecho de los trabajadores a reunirse y constituir de manera independiente las organizaciones sindicales que decidan de manera libre y autónoma (OIT, 2018). El pluralismo sindical se puede observar en dos ámbitos: se habla de pluralismo externo cuando en un sistema de relaciones laborales existen varios sindicatos sin que estos tengan necesariamente algún tipo de vínculo, ni afinidad política ni objetivos comunes; el pluralismo interno se define como la convivencia de más de un sindicato en una misma empresa o lugar de trabajo, sin que estos tengan alguna obligación de vincularse o trabajar de manera mancomunada.

En el extremo opuesto se puede definir la *unidad sindical*, como un modelo que solo admite o reconoce a una organización con plenos derechos sindicales, ya sea a nivel nacional, a nivel de una rama de actividad económica o en una empresa (Sánchez—Castañeda, 2003). Cuando la unidad sindical no brota por voluntad de los mismos trabajadores, sino como resultado de una imposición legal o de facto proveniente del Estado, se está hablando de un modelo de monopolio sindical en el cual se lesiona el principio de libertad y pluralismo sindical.

Para alcanzar sus objetivos de negociación, las organizaciones sindicales requieren movilizar diferentes recursos de poder (McCarthy & Zald, 1977; Schmalz et al., 2018), de entre los cuales el más relevante es el poder asociativo, que remite a la capacidad que tienen los trabajadores de organizarse y actuar colectivamente (Schmalz, 2017; Wright, 2000), lo cual tiene como premisa insoslayable la cantidad de afiliados y su peso relativo, ya sea respecto a la empresa, el rubro al que pertenecen o a la economía en su conjunto. En este sentido, el poder asociativo refiere a la construcción de las condiciones materiales objetivas para el despliegue de otros tipos de poder (Brookes, 2018), tales como el poder estructural entendido como la capacidad disruptiva en la economía, el poder societal como la generación y utilización de alianzas y redes con otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil, y finalmente el poder institucional, que alude a las herramientas normativas y legales con que cuentan los sindicatos como resultado de la regulación del conflicto laboral en cada país.

La relevancia de estos recursos de poder es que proporcionan un marco de referencia para explicar los alcances que puede tener el pluralismo en las capacidades del sindicalismo. Por ejemplo, la existencia de dos organizaciones de trabajadores que negocian por separado al interior de una misma empresa implica un debilitamiento del poder asociativo y estructural de ambas, mientras que el poder societal puede construirse a través del vínculo cooperativo entre varios sindicatos, ya sea a nivel de base o constituyendo organizaciones superiores, que a su vez tienen como posible debilidad asociativa la existencia de otras organizaciones de nivel superior que disputan su mismo ámbito. Por último, la vigencia de un Código del Trabajo establecido en un momento de debilidad sindical puede significar un poder institucional muy débil o propenso a socavar el poder asociativo, en la medida que flexibiliza o simplifica al extremo la constitución de organizaciones paralelas.

En la literatura histórica y actual sobre el sindicalismo en Chile se ha descrito la existencia de miles de sindicatos como una estructura en la que impera la dispersión, la

fragmentación, la atomización y otros sinónimos de división (Angell, 1974; Barrera, 1980; G. Durán & Gálvez, 2016; Osorio & Gaudichaud, 2018a), por lo que es necesario hacer algunas precisiones conceptuales.

Para este trabajo, la *dispersión sindical* se entiende como una situación en la que, en un momento dado, existen dos o más organizaciones —sindicatos, federaciones, confederaciones o incluso centrales— que agrupan a los trabajadores de un mismo ámbito, que puede ser tanto una empresa como un rubro, o una rama de actividad económica o el país, según el tipo de organizaciones. En cualquiera de esos casos cabe hablar de *paralelismo sindical* y/o de *dispersión horizontal*. Como fenómeno contrario a la dispersión se considera la unidad sindical, cuando existe solo una organización que agrupa a todos los trabajadores de un mismo ámbito. De esto se desprende que la unidad sindical tiene una condición absoluta, mientras que la dispersión puede adoptar diferentes niveles de profundidad dependiendo del grado de división de los trabajadores y de los límites legales para la constitución de organizaciones.

Cuando la división del sindicalismo se refiere a la mayor o menor adscripción de sindicatos de base a organizaciones sindicales superiores como federaciones, confederaciones o centrales, cabe utilizar el concepto de dispersión vertical. Una mayor *dispersión vertical*, por lo tanto, alude a una situación en la que los sindicatos de un ámbito específico se afilian a diversas organizaciones superiores que compiten por su adscripción, mientras que hay unidad vertical cuando existe una sola organización superior que reúne a los sindicatos de su respectivo ámbito. Así, puede haber empresas o ramas de actividad con mucha dispersión horizontal, pero con unidad vertical al agruparse los sindicatos en un solo organismo suprasindical. De esto se desprende que, si las organizaciones superiores no están circunscritas a una rama de actividad específica o si las organizaciones de base pueden afiliarse independiente y simultáneamente a una federación y/o confederación, las variantes de dispersión se multiplican, tal como ocurre en Chile.

Otros conceptos relacionados son la *densidad sindical* y la *tasa de sindicalización*. La primera se refiere a la cantidad de afiliados que puede tener un sindicato, siendo más densos cuanto mayor número de miembros inscritos tienen⁴. La segunda se utiliza

⁴ Gran parte de la literatura sobre sindicalismo utiliza la noción de densidad sindical para aludir a las tasas de sindicalización de los países en general. Aquí se utiliza de manera más acotada para aludir a la cantidad de afiliados de una organización o a un promedio de afiliados cuando se refiere a todos los sindicatos o a los de un sector específico.

típicamente para estimar la relación porcentual entre la totalidad de los trabajadores ocupados —ya sea en una empresa, en un rubro, en una rama de actividad o en el país— y aquellos que se encuentran afiliados a organizaciones sindicales. Aunque la densidad de una organización y la tasa de sindicalización son diferentes de la cantidad de afiliados activos que participan de las instancias de decisión y acción de las organizaciones, se trata de aspectos relevantes en la determinación del poder asociativo, ya que constituyen la base objetiva sobre la que se asienta cualquier movilización de recursos.

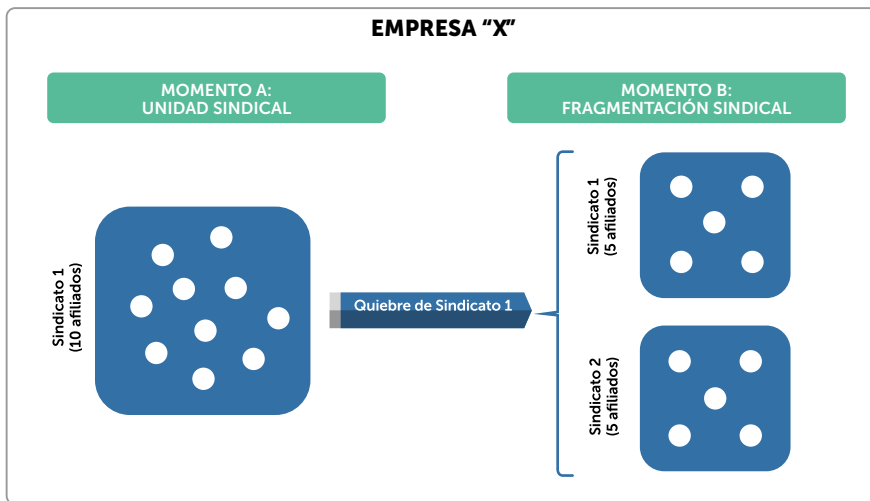
Nótese que, con estas definiciones, es teóricamente posible una situación de *unidad sindical* con un sindicato muy denso en un sector con una tasa de sindicalización ínfima, así como una situación de *paralelismo sindical* con múltiples sindicatos de pocos miembros en un sector con una tasa de afiliación de cien por ciento. En este sentido, se trata de conceptos que muestran cosas diferentes pero complementarias a la dispersión. En general, la evaluación de la fortaleza del sindicalismo siempre dependerá del modo en que estas categorías —entre otras— se combinen en una situación específica, pero es evidente que una mayor unidad, densidad y tasa de afiliación sindicales se relacionan con un mayor poder asociativo.

Para completar el cuadro, conviene distinguir el concepto de *fragmentación sindical*. Esta es la forma de denominar una modalidad específica de dispersión sindical, que ocurre cuando el surgimiento de nuevas organizaciones no trae aparejada la incorporación de nuevos trabajadores al sindicalismo, sino que una división entre quienes ya estaban afiliados. Se trata de un proceso distinto a la constitución de un sindicato con el objetivo de ampliar o extender la sindicalización de trabajadores en una empresa o sector, aunque en la práctica es común que la fragmentación ocurra combinando la redistribución de trabajadores previamente sindicalizados y la incorporación de trabajadores sin afiliación previa, lo que dificulta la identificación del carácter específico que puede tener un proceso de dispersión. No obstante, por lo general la fragmentación suele estar presente cuando un aumento en la dispersión viene acompañado de una caída en la densidad sindical y/o no implica un aumento en la tasa de sindicalización.

De lo anterior se desprende que siempre que la dispersión implique fragmentación, se estará debilitando el poder sindical (ver Figura 1). Sin embargo, en determinadas circunstancias el crecimiento de la dispersión puede tener un efecto ambivalente, generando un fortalecimiento del poder asociativo por la vía de la incorporación de

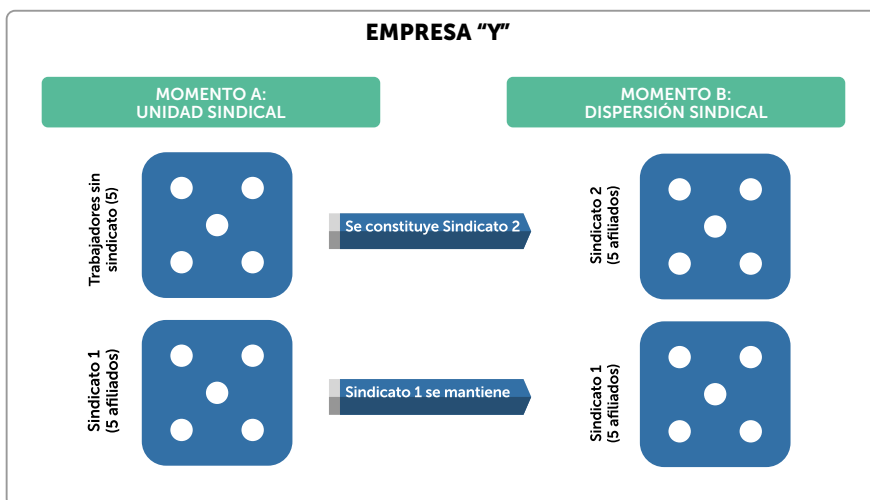
nuevos contingentes de afiliados al sindicalismo, y un debilitamiento por el hecho de generar paralelismo sindical (ver Figura 2).

Figura 1. Proceso de dispersión sindical con paralelismo y fragmentación



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Proceso de dispersión sindical con paralelismo sin fragmentación



Fuente: Elaboración propia.

La complejidad de las interacciones entre las diferentes categorías contempladas se sintetiza parcialmente en la Tabla 1, que muestra las diferentes combinaciones posibles del aumento o descenso general en el número de sindicatos y en el número de afiliados, y el resultado que tienen en la dispersión o fragmentación sindical.

Tabla 1. Combinaciones de variables de Dispersión y Fragmentación

Caso	A (var % de sindicatos)	B (var % de afiliados)	A - B	Densidad sindical	Dispersión	Fragmentación	Poder asociativo
1	+	-	+	-	sí	sí	-
2	+	+	+	-	sí	sí	-
3	+	+	-	+	sí	no	+
4	+	=	+	-	sí	sí	-
5	-	+	-	+	no	no	+
6	-	-	+	-	sí	sí	-
7	-	-	-	+	no	no	/
8	-	=	-	+	no	no	+
9	=	-	+	-	no	no	-
10	=	+	-	+	no	no	+
11	=	=	/	/	/	/	=

Fuente: Elaboración propia. Los símbolos "+" y "-" representan variaciones positivas o negativas respectivamente en cada indicador. El símbolo "/" indica que no hay cambio o no es posible determinar variación positiva o negativa a priori.

De las combinaciones, se pueden extraer algunas deducciones analíticas. Para que exista dispersión sindical, es condición suficiente que haya una variación positiva de A, y es condición necesaria que una variación negativa de A sea menor que la variación negativa de B. Para que exista fragmentación sindical, es condición necesaria que haya dispersión, y es condición suficiente que la dispersión venga acompañada de una disminución de la densidad sindical. En general, el poder asociativo será mayor cuando haya un crecimiento en la densidad sindical promedio, siempre y cuando este aumento no venga acompañado de una disminución en los afiliados a sindicatos (caso 7), en cuyo caso amerita un análisis en detalle del proceso para determinar su impacto.

A partir de estas coordenadas teóricas se espera describir pormenorizadamente la evolución de la estructura sindical chilena, así como su trayectoria histórica y sus consecuencias para las y los trabajadores.

4. Datos y métodos

La indagación sobre la dispersión sindical en Chile que propone este estudio se basa en la recopilación y procesamiento de datos cuantitativos de diversas fuentes primarias (registros administrativos) y secundarias (series estadísticas), para analizar tanto la trayectoria histórica como la realidad actual del fenómeno. Por el enfoque adoptado, la información utilizada coincide con el universo de las organizaciones sindicales y suprasindicales del país. El detalle de las fuentes y tipos de procesamientos se detallan a continuación en el mismo orden de exposición del análisis.

Las figuras de la **Sección 5** fueron elaboradas mediante la construcción de series de tiempo coherentes y sistemáticas sobre la evolución de variables relacionadas con la dispersión sindical.⁵

Los datos sobre el número de organizaciones sindicales y la cantidad de afiliados en general provienen de las siguientes fuentes:

- Morris y Oyaneder (1962): Sindicatos y afiliados entre los años 1932 y 1955.
- DERTO (1977): Sindicatos y afiliados entre los años 1956 y 1969.
- Isla, Jorquera y Tarud (1979): Sindicatos y afiliados entre los años 1970 y 1977.
- Frías (1993): Sindicatos y afiliados entre los años 1978 y 1980.
- Dirección del Trabajo (1988): Sindicatos y afiliados activos entre los años 1981 y 1987.

⁵ Las series estadísticas recopiladas pueden ser solicitadas al correo electrónico de la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: uinvestigacion@dt.gob.cl.

- Dirección del Trabajo (1990): Sindicatos y afiliados activos entre los años 1988 y 1989.
- Dirección del Trabajo (1992): Sindicatos y afiliados activos del año 1990.
- Dirección del Trabajo (2024b): Sindicatos y afiliados activos entre los años 1990 y 2022⁶.

Respecto a estos datos es relevante consignar dos problemas que requirieron decisiones metodológicas. El primero es que hasta 1977 las fuentes tienden a superponerse en algunos años con cifras que no siempre coinciden. La serie de Morris y Oyaneder (1962) llega hasta el año 1959, mientras que la de DERTO (1977) comienza en 1956 y termina en 1972, a la vez que la serie de Isla, Jorquera y Tarud (1979) comienza en 1970. Para evitar discrepancias, se resolvió tomar las series completas en orden cronológico sin empalmes, y continuar con la siguiente serie de datos a partir del año en que esta comienza, asumiendo que incorporan ajustes que mejoran el cálculo de los estudios precedentes. En cualquier caso, las diferencias de sindicatos y afiliados entre los años comunes de las series suelen ser pequeñas.

El segundo problema es que algunas fuentes solo proveen información del total de organizaciones sindicales y sus afiliados, mientras que otras distinguen entre sindicatos "Activos" y sindicatos "Inactivos", en referencia a la existencia o no de indicios que acrediten una actividad real de las organizaciones en sus lugares de trabajo. Lógicamente, si el objetivo es determinar la evolución real del sindicalismo y sus dinámicas de dispersión/fragmentación, el indicador idóneo es el de las organizaciones "Activas". Sin embargo, hay una serie de dificultades con esta categoría.

Por un lado, la serie inicial de Morris y Oyaneder (1962) solo contiene datos sin desagregar por la actividad de las organizaciones, de modo que tomar solo los sindicatos y afiliados activos a partir del año 1956 implicaría un cambio de indicador arbitrario. Por otro lado, la denominación de sindicatos "Inactivos" involucra clasificaciones extralegales que, aunque razonables en su construcción metodológica, se basan en supuestos de validez discutible especialmente entre los años 1968 y 1979.

⁶ El dato del año 1996, ausente en las fuentes oficiales, fue imputado como un promedio simple entre la cifra del año 1995 y la del año 1997.

A grandes rasgos, y siguiendo la práctica de la Dirección del Trabajo en su época, tanto DERTO (1977) como Isla, Jorquera y Tarud (1979) incorporaron la categoría de sindicatos “En receso” cuando no hallaron registros administrativos ni indicios de actividad de las organizaciones durante más de un año. Cuando el registro de un receso sindical se extendía por dos a tres años o la empresa matriz quebraba, las organizaciones pasaban a ser sindicatos en “Disolución”, es decir, se asumía que su inactividad era irreversible. Finalmente, los sindicatos “Cancelados” eran aquellos que habían perdido su personalidad jurídica luego del proceso de disolución.

El inconveniente de la clasificación de sindicatos inactivos en el periodo que abarca desde los años 1968 hasta 1979 es que la gran mayoría de los casos corresponden a sindicatos en receso, que refieren solo a un estado intermedio entre la actividad y la disolución o cancelación definitiva de su personalidad jurídica. Esto significa que organizaciones en receso podían haber suspendido su actividad administrativa por algunos años para luego retomarla, lo que no necesariamente implica que el sindicato haya carecido de actividad real. Lo anterior se refuerza al notar que tanto en DERTO (1977) como en Isla, Jorquera y Tarud (1979), la cantidad de sindicatos que anualmente entraban en disolución o cancelación eran una ínfima parte de los que entraban en receso⁷. En efecto, los recesos comenzaron a aumentar ininterrumpidamente a partir del año 1970, cuando el sindicalismo atravesaba un momento extraordinario de crecimiento y de polarización política en el que no era raro que muchas organizaciones enfocaran sus esfuerzos a asuntos más apremiantes que atender la institucionalidad laboral (Gaudichaud, 2016), suspendiendo momentáneamente sus obligaciones administrativas. Cuando cabía esperar una amplia disolución de organizaciones por acción de la dictadura entre 1974 y 1979, ello tampoco ocurrió, hasta que el ajuste se llevó a cabo en 1980 con base en las nuevas leyes laborales. En consecuencia, a falta de nuevos antecedentes es complejo discernir con exactitud la naturaleza de los recesos durante estos años, por lo que parece más prudente que el sesgo identificado en los datos sea explícito y sistemático, razón por la cual se incluyen tanto sindicatos activos como inactivos para todo el subperiodo 1932-1978.

⁷ En DERTO (1977), ver Cuadro N° 4a, p. 24; en Isla, Jorquera y Tarud (1979), ver Cuadro 4.1., p. 67.

La situación es levemente diferente a partir del año 1980, ya que entró en juego una nueva institucionalidad en la que la situación de los sindicatos se basa en reglas oficiales adoptadas por la Dirección del Trabajo, las cuales permiten un registro y trazabilidad longitudinal clara de las organizaciones inactivas (Departamento de Estudios, 1989, pp. 12 y ss; Frías, 1993, pp. 28–30). Por lo tanto, entre los años 1980 y 2022 tiene mayor sentido tomar solamente los sindicatos clasificados como activos. Con todo, los valores expuestos en ambos periodos deben tomarse como referencias que en un futuro pueden ser comparadas con aproximaciones diferentes a las mismas fuentes.

Respecto a los datos sobre la evolución de la fuerza de trabajo y los trabajadores ocupados, las fuentes utilizadas fueron las siguientes:

- Díaz et al. (2016): Fuerza de trabajo entre los años 1930 y 2010; ocupados entre los años 1930 y 1990.
- ENE (2023): Fuerza de trabajo entre los años 2010 y 2022, calculada con el promedio de trimestres móviles calendarios.
- Dirección del Trabajo (2024b): Ocupados entre los años 1990 y 2022.

Para lograr que las series tuvieran continuidad, fue necesario hacer dos operaciones con estos indicadores. En cuanto a las y los trabajadores ocupados, el criterio consistió en conservar los datos oficiales utilizados en el último Compendio Estadístico de la Dirección del Trabajo (2024b) entre los años 1990 y 2022, empalmando con la serie de Díaz et al. (2016) hacia atrás con el método de encadenamiento en base a tasas de variación hasta el año 1930. Para el cálculo de la fuerza de trabajo, se conservó la serie de los promedios anuales de la Encuesta Nacional de Empleo (2023) entre los años 2010 y 2022, empalmando con la serie de Díaz et al. (2016) hacia atrás con el método de encadenamiento en base a tasas de variación hasta el año 1930.

La información sobre la evolución del número de sindicatos y la cantidad de afiliados según tipo de sindicatos proviene de las siguientes fuentes:

- Morris y Oyaneder (1962): Sindicatos y afiliados a Sindicatos Industriales, Sindicatos Profesionales y Sindicatos Agrícolas entre los años 1932 y 1955.
- DERTO (1977): Sindicatos y afiliados a Sindicatos Industriales, Sindicatos Profesionales y Sindicatos Agrícolas entre los años 1956 y 1969.

- Isla, Jorquera y Tarud (1979): Sindicatos y afiliados a Sindicatos Industriales, Sindicatos Profesionales y Sindicatos Agrícolas entre los años 1970 y 1977.
- Dirección del Trabajo (1988): Sindicatos y afiliados activos a Sindicatos de Empresa, Sindicatos Interempresa, Sindicatos Independientes, Sindicatos Transitorios entre los años 1981 y 1987.
- Dirección del Trabajo (1990): Sindicatos y afiliados activos a Sindicatos de Empresa, Sindicatos Interempresa, Sindicatos Independientes, Sindicatos Transitorios entre los años 1988 y 1989.
- Dirección del Trabajo (1992): Sindicatos y afiliados activos a Sindicatos de Empresa, Sindicatos Interempresa, Sindicatos Independientes, Sindicatos Transitorios en el año 1990.
- Dirección del Trabajo (2024b): Sindicatos y afiliados activos a Sindicatos de Empresa, Sindicatos Interempresa, Sindicatos Independientes, Sindicatos Transitorios y Sindicatos Otros entre los años 1991 y 2022.

Al igual que en el análisis general, entre 1932 y 1977 los datos abarcan la totalidad de las organizaciones sindicales, y entre 1981 hasta 2022 abarcan solo a las organizaciones activas.

A partir de estas fuentes se definieron y construyeron los siguientes indicadores:

- Dispersión sindical: cantidad total de sindicatos por año, en general (Figura 3) y por tipo de sindicatos (Figura 4).
- Afiliación sindical: cantidad total de trabajadores afiliados a sindicatos por año, en general (Figura 5) y por tipo de sindicatos (Figura 6).
- Tasa de sindicalización: porcentaje de trabajadores ocupados que se encuentran afiliados a sindicatos por año, resultado de la división del número de trabajadores afiliados por el número de trabajadores ocupados cada año (Figura 7).
- Densidad sindical: tamaño promedio que tienen los sindicatos por año, en general (Figura 8) y por tipo de sindicatos (Figura 9). Como resultado de la división entre el número de afiliados a organizaciones sindicales y la cantidad de sindicatos activos cada año, indica el promedio de afiliados que tienen las organizaciones.

- Fragmentación sindical: número de sindicatos por cada mil trabajadores afiliados y por cada mil trabajadores ocupados cada año (Figura 14). Se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$FSind = \left(\frac{N^{\circ} \text{ de Sindicatos}}{N^{\circ} \text{ de Afiliados}} \right) \times 1.000$$

- Tasa de Variación Interanual de Dispersión: porcentaje de variación entre la cantidad de sindicatos que hay entre un año y el siguiente (Figura 15, Tablas 3 y 5). Se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$TVID = \left(\frac{\left(\frac{N^{\circ} \text{ Sindicatos Año final}}{N^{\circ} \text{ Sindicatos Año inicial}} \right)}{N^{\circ} \text{ Sindicatos Año inicial}} \right) \times 1.000$$

- Tasa de Variación Interanual de Fragmentación: porcentaje de variación entre la cantidad de sindicatos por cada mil trabajadores afiliados que hay entre un año y el siguiente (Figura 15, Tablas 3 y 5). Se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$TVIF = \left(\frac{FSind \text{ Año final} - FSind \text{ Año inicial}}{FSind \text{ Año inicial}} \right) \times 100$$

- Correlación entre dispersión y fragmentación: medida estadística del grado de relación entre los dos indicadores, calculado por medio del coeficiente de correlación de Pearson (Tabla 2).

El resto de los indicadores fueron contruidos con la información de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo (SIRELA, 2023), específicamente con el listado histórico de organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones. Esta base consta de los nombres de las organizaciones, el año de constitución y el estado actual más algunos datos complementarios. Sin embargo, en muchos casos de sindicatos "Inactivos" no se detalla la fecha exacta en que la organización entró en ese estado. Para determinarlo, tomando en consideración el tratamiento de esta información por parte del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, se adoptaron las siguientes decisiones metodológicas:

- Para las organizaciones que figuran en "Receso", se asignó el año de acuerdo con la fecha en la que concluyó el mandato de su última directiva registrada. En los pocos casos en que no existía esta información, como aproximación se

contabilizaron dos años después de la fecha del último acto sindical registrado como momento de receso, que usualmente corresponde al periodo mínimo de duración de una directiva o de un instrumento colectivo. Los casos en los que no existió ninguna de estas informaciones fueron excluidos del análisis.

- Respecto a los sindicatos que figuran como “Caducado” y/o “Disuelto”, al tratarse de actos administrativos inmediatos, se asignó el año de dicho estado según la fecha del último acto sindical registrado.

A partir de este tratamiento se constata que entre los años 1920 (cuando se registra la constitución del primer sindicato) y hasta 1978, los datos no concuerdan con las estadísticas recogidas a partir de las fuentes indicadas más arriba. A modo de ejemplo, en el año 1977 Díaz et al. (2016) contabilizan 7.077 sindicatos activos, mientras que los registros administrativos arrojan 3.115. Sin embargo, después de este año las cifras tienden a converger de manera consistente desde que la Dirección del Trabajo ajustó el número de sindicatos a la baja por medio de una limpieza administrativa. Esto sugiere que los sindicatos que pasaron a estar inactivos hasta 1977 fueron también suprimidos del registro. En consecuencia el dato fue construido solo desde el año 1978 hacia adelante.

Por otro lado, si bien desde el año 1978 la contabilidad de organizaciones activas por año arroja cifras más cercanas al registro oficial que entregan los Anuarios y Compendios Estadísticos y de otras fuentes estadísticas secundarias utilizadas, persiste una discrepancia menor que probablemente se explica porque el análisis de estas últimas se lleva a cabo a partir del estado oficial de los sindicatos registrados en un momento dado, lo cual implica una mayor validez y fiabilidad en sus resultados generales cada año. Pese a ello, la confiabilidad del procedimiento utilizado para calcular los años de receso en este trabajo está dada por la existencia de tendencias y ciclos casi idénticos entre ambos. Por consiguiente, solo fueron utilizados los datos desde el año 1978 en adelante para el caso de los sindicatos, aunque para el caso de las federaciones y confederaciones se utilizó el periodo completo de registro ya que no se encontró evidencia ni indicios que sugieran la presencia del mismo sesgo.

Con estas consideraciones, desde los registros administrativos se construyeron tres tipos de indicadores tanto para sindicatos (Figuras 10, 11, 12, 13 y 32) como para federaciones (Figuras 16 y 17) y confederaciones (Figuras 18 y 19):

- Organizaciones Creadas: consiste en el número de organizaciones que se constituyeron cada año más la suma acumulativa de las constituidas en los años anteriores.
- Organizaciones en Receso: consiste en el número de organizaciones que pasaron a receso cada año más la suma acumulativa de las que pasaron a receso en los años anteriores.
- Organizaciones Vigentes: consiste en la resta entre la suma acumulativa de organizaciones creadas y de organizaciones en receso de cada año. Aunque alude a lo mismo que las organizaciones "Activas", se utiliza el nombre "Vigente" para distinguir este dato de la información oficial que entrega la Dirección del Trabajo.

En el ámbito sectorial correspondiente a la sección 5.2, la información sistemática sobre el número de organizaciones y de la cantidad de afiliados a ellas se pudo obtener solo para 8 grandes ramas de actividad, a saber: 'Agricultura', 'Minería', 'Industria', 'Electricidad, Gas y Agua', 'Construcción', 'Comercio', 'Transporte y Comunicaciones' y 'Servicios Financieros'. Las fuentes utilizadas fueron las siguientes:

- DERTO (1977): Sindicatos y afiliados de todos los sectores entre los años 1956 y 1969.
- Isla, Jorquera y Tarud (1979): Sindicatos y afiliados de todos los sectores entre los años 1970 y 1977.
- Espinosa (1996): Sindicatos y afiliados activos de todos los sectores entre los años 1988 y 1990.
- Dirección del Trabajo (2021): Sindicatos y afiliados activos de todos los sectores entre los años 1991 y 2019⁸.
- Díaz et al. (2016): Fuerza de trabajo de todos los sectores excepto 'Electricidad, Gas y Agua', 'Servicios Financieros' y 'Servicios' entre los años 1956 y 2010.

⁸ Desde ese año en adelante la Dirección del Trabajo no presenta datos oficiales desglosados por rama de actividad, debido a problemas acumulativos con los registros administrativos que debilitaron la calidad del dato.

- ENE (2023): Trabajadores ocupados en todos los sectores, tomando el promedio de los trimestres móviles calendarios de cada año entre 1986 y 2022.

Las series de número de sindicatos y afiliados sectoriales se construyeron uniendo los datos disponibles en orden cronológico sin empalmes, continuando con la serie siguiente de datos a partir de su año de inicio, asumiendo que las últimas series incorporan ajustes que mejoran el cálculo de los estudios precedentes. Hasta el año 1977 los datos se basan en todas las organizaciones constituidas, mientras que a partir del año 1988 solo se incluyen datos de sindicatos y afiliados activos.

La construcción de la serie de trabajadores ocupados por rama de actividad requirió una serie de procedimientos. La serie de Díaz et al. entre 1956-2010 es una descomposición sectorial de la fuerza de trabajo elaborada por los mismos autores. Por ello, primero se ajustaron estos datos con la serie de fuerza de trabajo general empalmada que se elaboró para la sección 5.1, respetando la misma distribución proporcional que tenía cada sector originalmente. Luego, para transformar esta serie de fuerza de trabajo en ocupados, a cada rama de actividad se le restó el porcentaje de desempleo anual que se calculó a partir de los empalmes de fuerza de trabajo y ocupados en general, asumiendo una distribución homogénea de los desocupados.

Por otro lado, los datos de trabajadores ocupados por rama de actividad de la ENE están divididos en tres series de años: 1986-2009, 2009-2016 y 2014-2022. Los valores de estas series no tienen continuidad entre sí, principalmente porque utilizan diferentes Clasificadores Industriales Internacionales Uniformes de las actividades económicas (CIIU 2, 3 y 4 respectivamente). En consecuencia, fue necesario hacer empalmes a través de la metodología de encadenamiento con base a las tasas de variación de las series tomando como base el año 2014, conservando los ocho grandes sectores de la primera serie con base en 1986, lo cual requirió un ejercicio de agrupamiento de sectores que, si bien no son idénticos, se pueden tomar como una aproximación provisoria para que estos tuvieran continuidad en todo el periodo, a saber:

- El sector Agricultura agrupa 'Agricultura, ganadería, caza y silvicultura' más 'Pesca' en la serie 2009-2016.
- El sector Electricidad agrupa 'Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado' más 'Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación' en la serie 2014-2022.

- El sector Comercio agrupa 'Comercio' más 'Hoteles y Restaurantes' en la serie 2009-2016, y agrupa a 'Comercio' más 'Actividades de alojamiento y de servicio de comidas' en la serie 2014-2022.
- El sector Transporte agrupa 'Transporte y almacenamiento' más 'Información y comunicaciones' en la serie 2014-2022.
- El sector Financiero agrupa 'Intermediación financiera' más 'Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler' en la serie 2009-2016, y agrupa a 'Intermediación financiera' más 'Actividades inmobiliarias' y 'Actividades de servicios administrativos y de apoyo'.

Con estas dos series sectoriales de trabajadores ocupados, 1956-2010 y 1986-2022, se procedió a empalmar utilizando como año base la más reciente, encadenando los valores hacia atrás con el método de tasas de variación. Huelga destacar que, con estos procedimientos, se obtuvieron series cuya suma difiere por escaso margen de la serie general de trabajadores ocupados empalmada con anterioridad.

Los datos resultantes permitieron elaborar en la sección 5.2 los mismos indicadores de la sección previa, pero para cada rama de actividad: Dispersión (Figuras 20 y 21, Tablas 4 y 6), Afiliación (Figuras 22 y 23), Tasa de sindicalización (Figuras 24 y 25), Densidad sindical (Figuras 26 y 27), Fragmentación (Figuras 28 y 29, Tablas 4 y 6), Tasa de Variación Interanual de Fragmentación sindical (Figuras 30 y 31).

En la **Sección 6** de análisis actual de la dispersión y fragmentación sindical se utilizaron dos fuentes de información.

Por un lado, a través de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo se construyeron variables similares a las de la sección 5, pero con un mayor desglose de organizaciones por rama de actividad económica utilizando la CIIU en su versión 4 (Tabla 7). Los registros permitieron determinar la densidad de cada sindicato por separado, lo que facilitó su clasificación por grupos y la evaluación de los niveles de concentración en cada rama de actividad (Tabla 8). Además, a partir de la fecha de constitución se calculó la cantidad de años activos de cada organización, con lo que se elaboró un gráfico de dispersión con el tamaño de cada sindicato para evaluar la relación entre ambas variables (Figura 33). Por último, se calculó la cantidad de sindicatos vinculados a cada Rut de empresa para determinar el alcance del paralelismo sindical, lo que permitió construir la lista de 20 empresas con mayor cantidad

de sindicatos (Tabla 9), y la distribución total del paralelismo entre las empresas por rangos (Tabla 10).

Utilizando los mismos registros administrativos, fueron procesadas las relaciones entre sindicatos de base con federaciones (Tabla 11) y confederaciones (Tabla 12), elaborándose las tablas que indican los niveles de dispersión y fragmentación de estas a nivel general y a nivel sectorial (Tablas 13, 14 y 15). La distribución de la participación de federaciones, confederaciones y sus respectivos afiliados por rama de actividad económica (Tablas 16 y 17), fue elaborada a partir de la rama de actividad a la que pertenece cada sindicato base adscrito a organizaciones superiores. Para evitar una doble contabilidad de organizaciones, en este proceso se tomaron por un lado las afiliaciones directas e indirectas (vía federaciones) a las confederaciones, y las afiliaciones directas a federaciones excluyendo aquellas que también están adscritas a confederaciones.

Por otro lado, esta información fue complementada con la utilización de las bases de datos de la ENCLA 2011, 2014, 2019 y 2023, con las que se llevó a cabo un modelo de regresión múltiple para identificar las principales variables sindicales asociadas a la adscripción a organizaciones superiores (Tablas 18, 19 y 20). En este caso, además de las variables genéricas con que cuentan esas bases de datos, tales como la rama de actividad, región y tamaño de la empresa, se elaboró un Índice de Poder Sindical y un Índice de Conflictividad Sindical que agrupan a una serie de variables cuyo detalle se puede observar en la Tabla 21 del Anexo Metodológico.

El análisis de la información recopilada y procesada se presenta en dos partes. La primera corresponde a la evolución histórica de estadísticas e indicadores sobre dispersión sindical desde que existen registros, tanto en términos generales como por rama de actividad económica. En la segunda parte se expone un análisis de estadísticas descriptivas y modelos multivariados sobre la dispersión sindical actual, apuntando a explicar algunos de sus componentes y causas.



5. Análisis histórico de la dispersión y fragmentación sindical, 1932-2022

En esta sección se expone la trayectoria de dispersión y fragmentación en el sindicalismo chileno en general, y también se analiza la distribución de este fenómeno por ramas de actividad, por tipos de sindicatos y entre las organizaciones suprasindicales, identificando cuáles son los principales “vehículos” legales que han alimentado estas tendencias así como los sectores de la economía donde presentan rasgos más acusados.

Las estadísticas históricas sobre sindicalismo en Chile se remontan principalmente al año 1932, cuando la Dirección General del Trabajo comenzó a registrar de manera centralizada la constitución de organizaciones sindicales. Sin embargo, el primer esfuerzo de recopilación y sistematización de esta información se encuentra en el trabajo pionero de James Morris y Roberto Oyaneder (1962), quienes elaboraron cuadros estadísticos con la cantidad anual de organizaciones y de trabajadores afiliados en general y por tipo de sindicato hasta el año 1959.

Varios años después, un estudio del Departamento de Relaciones del Trabajo y Desarrollo Organizacional de la Universidad de Chile (DERTO, 1977) actualizó las estadísticas desde el año 1956 hasta 1972, incorporando también un desglose por ramas de actividad. A fines de esa misma década los investigadores Isla, Jorquera y Tarud (1979) lograron dar continuidad a las series de datos desde el año 1970 hasta 1977, donde se visualizan los primeros efectos, a veces paradójicos, de la dictadura. Muchos de estos datos han sido recogidos y sistematizados por el proyecto Cliolab (Díaz et al., 2016), aunque una revisión comparada de las distintas fuentes arroja inconsistencias y discrepancias que hacen aconsejable conservar los datos de las fuentes originales para la construcción de las series.

Respecto al periodo que comienza con la implementación del modelo de relaciones laborales de la dictadura, la información disponible es más consistente, ya que en su

mayoría proviene directamente de la Dirección del Trabajo, especialmente de los Compendios Estadísticos que dicha institución elabora periódicamente. La única excepción son los años 1978 y 1980, cuyos datos fueron aportados por Frías (1993). Respecto a la información desagregada por ramas de actividad económica, existe un vacío entre los años 1978 y 1987.

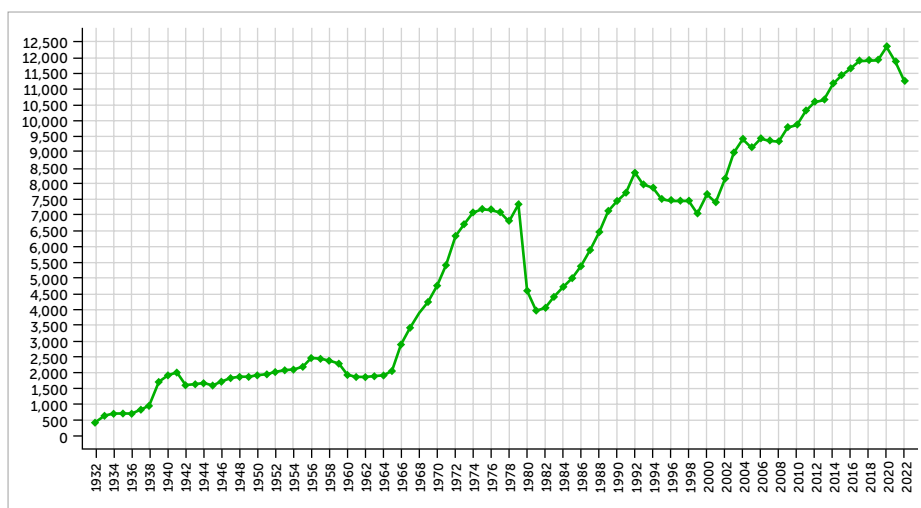
A continuación, se presenta la evolución de los indicadores sobre dispersión y fragmentación sindical disponibles a partir de las fuentes citadas anteriormente, y aquellos que fue posible construir junto con información complementaria, especialmente relativa a la fuerza de trabajo ocupada en general y por ramas de actividad. En la tercera sección se sintetizan los principales hallazgos y se propone una interpretación de conjunto de la evolución histórica del sindicalismo en torno a este tema.

5.1. Evolución del sindicalismo en general

Todo fenómeno de dispersión sindical proviene en última instancia de la creación de nuevas organizaciones sindicales. La Figura 3 muestra la evolución del número de sindicatos en Chile desde 1932 hasta la actualidad⁹. Los registros indican que, desde la puesta en marcha de la ley de organizaciones sindicales del año 1924 hasta el primer año de implementación del Código del Trabajo en 1932, ya se habían constituido más de 400 sindicatos. Una década después la cifra era de casi 2.000, para luego experimentar una leve caída seguida de un discreto crecimiento hasta el año 1956. Posteriormente un segundo valle fue interrumpido por un crecimiento extraordinario a partir del año 1966, superando los 5.000 sindicatos en 1971 y los 6.000 en 1972. Esta tendencia se extendió durante los primeros años de dictadura hasta rebasar las 7.000 organizaciones, que luego cayeron drásticamente entre 1978 y 1981 hasta menos de 4.000. A partir de ese año la cantidad de sindicatos creció casi sin detenerse, superando los 7.000 en el año 1989 y los 8.000 en 1992. Después de un breve estancamiento que se extendió hasta el año 1999, las organizaciones ascendieron hasta superar las 10.000 en el año 2011 y las 12.000 en el 2020. Desde entonces su cantidad se contrajo hasta las 11.256 (y en el año 2023 subieron a 11.550), todo esto sin considerar a las asociaciones de funcionarios públicos, cuyo número también ha ido en aumento.

⁹ Es importante notar que, si bien en algunos casos los movimientos de las cifras pueden ser un reflejo del crecimiento o contracción del sindicalismo, en ocasiones pueden corresponder a ciertos procesos de limpieza de los registros administrativos.

Figura 3. Evolución del número de organizaciones sindicales, 1932-2022



Fuente: elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

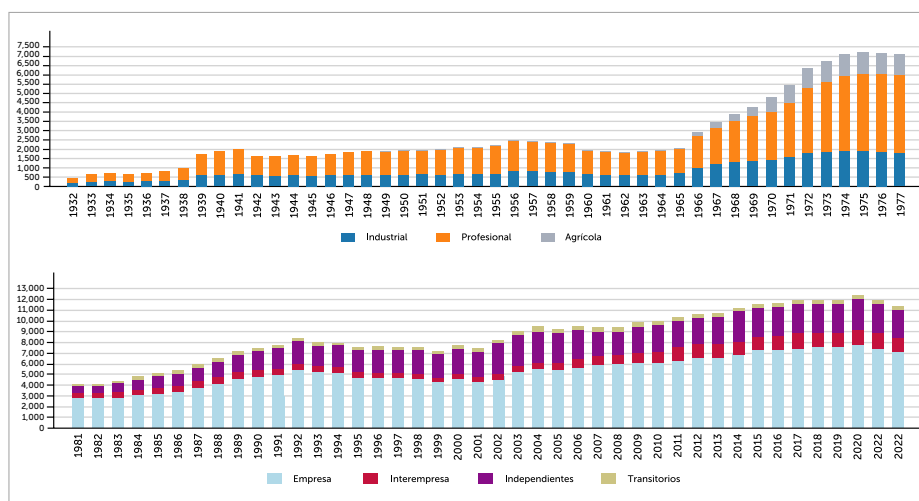
Detrás de esta primera mirada, una arista gravitante son los tipos de sindicatos que han existido en cada legislación, ya que suponen reglas de constitución y márgenes de acción diferentes que han facilitado o dificultado su utilización por parte de los trabajadores. Por ejemplo, los Sindicatos Industriales eran únicos y de afiliación obligatoria una vez constituidos en cada empresa, mientras que los Sindicatos Profesionales podían constituirse con solo reunir 25 trabajadores de distintas empresas y los Sindicatos Agrícolas desde 1967 podían constituirse a nivel provincial, agrupando a grandes contingentes de trabajadores del campo (Osorio & Medel, 2024). Desde 1981 los Sindicatos de Empresa y de Establecimiento admiten paralelismo, y los Sindicatos Interempresa se asemejan a los antiguos Sindicatos Profesionales pero ya no se caracterizan por agrupar a profesiones u oficios en común. Los Sindicatos Independientes, en tanto, son de afiliación libre, agrupando a trabajadores que carecen de empleador formal, en cierto modo similares a los Sindicatos Profesionales Patronales de antaño, aunque volcados íntegramente a trabajadores, mientras que los Sindicatos Transitorios son de corta vida por definición.

La Figura 4 muestra la participación que ha tenido cada tipo de sindicato en el total de organizaciones cada año. En la parte de arriba se aprecia que la mayor parte de los sindicatos vigentes entre 1933 y 1965 fueron los Sindicatos Profesionales, y que esta

tendencia se agudizó a partir del año 1966 cuando la acumulación de este tipo de sindicatos se triplicó, pasando desde cerca de 1.300 organizaciones hasta casi 4.000, mientras que los Sindicatos Industriales vivieron un proceso similar que los movió de cerca de 700 a más de 1.800 en el mismo periodo. A su vez, desde ese mismo año los Sindicatos Agrícolas crecieron hasta alcanzar un techo levemente superior a las 1.100 organizaciones.

En la parte de abajo de la figura se observa que la mayor parte de las organizaciones vigentes desde 1981 han sido en todo momento los Sindicatos de Empresa, que pasaron desde los 2.895 al comienzo de su registro hasta los 7.754 en el año 2020; desde entonces han descendido levemente hasta acercarse a los 7.000. De lejos le siguen los Sindicatos Independientes, que pasaron de poco más de 550 en 1981 para llegar a 2.617 en 2022, con un máximo de 2.870 en 2020. Por otro lado, aunque los Sindicatos Interempresas siempre han sido minoritarios, su número ha crecido ostensiblemente desde el año 2002 en adelante, alcanzando un máximo de 1.424 en el año 2020 y cayendo a 1.211 en 2022. Finalmente, los Sindicatos Transitorios alcanzaron su máximo en el año 2004 con 394 organizaciones, y hacia el 2022 eran 266.

Figura 4. Evolución del número de organizaciones sindicales según tipo de sindicato, 1932-1977 y 1981-2022

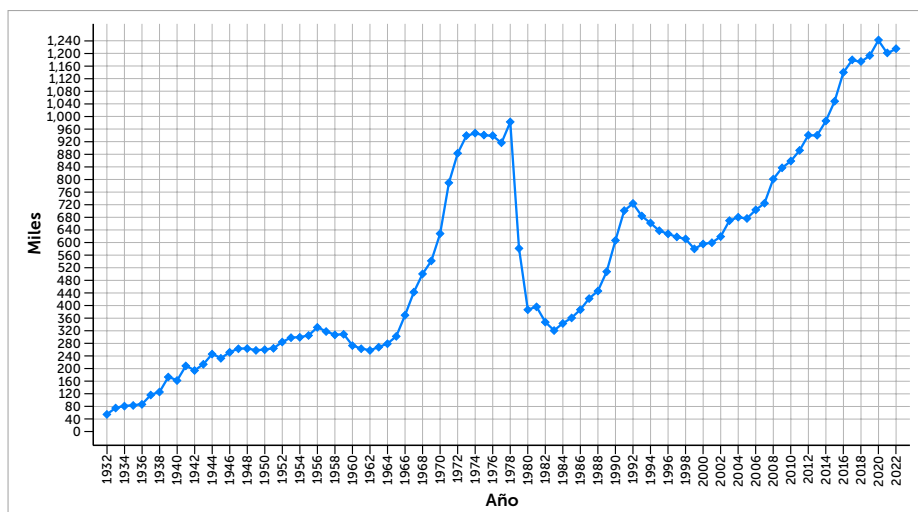


Fuente: elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

Si bien estas figuras ayudan a entender y desglosar la trayectoria de dispersión del sindicalismo, junto con la cantidad total de organizaciones es imprescindible considerar la evolución de los trabajadores afiliados a ellas, ya que es la relación entre ambos indicadores la que permite comprender las características y dimensiones relativas de la dispersión. En la Figura 5 se puede ver la evolución del total de trabajadores afiliados a sindicatos activos (en miles), cuya trayectoria puede dividirse en cuatro momentos.

El primer momento abarca desde el año 1932 hasta el año 1965, cuando los trabajadores afiliados pasaron de cerca de 54.800 hasta superar los 300.000. El segundo momento comenzó en el año 1966, cuando el aumento de afiliación creció hasta llegar a triplicarse en el año 1973 con casi un millón de trabajadores, manteniéndose cerca de esta cifra hasta el año 1978. El tercer momento comenzó con la brusca caída de afiliados en el contexto de la nueva institucionalidad que se puso en marcha en el año 1979 y que se profundizó hasta el año 1983, cuando se llegó a un mínimo de casi 321.000 afiliados, que después se fue recuperando rápidamente hasta llegar al año 1992 con más de 724.000. El cuarto momento comenzó en el año 1993, cuando la cantidad total de afiliados volvió a decaer hasta un mínimo de casi 580.000 en el año 1999, y luego retomó el crecimiento casi sin detenerse hasta que en el año 2015 superó el millón de afiliados y siguió creciendo hasta 1.200.000 al final del periodo.

Figura 5. Evolución de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales (en miles), 1932-2022

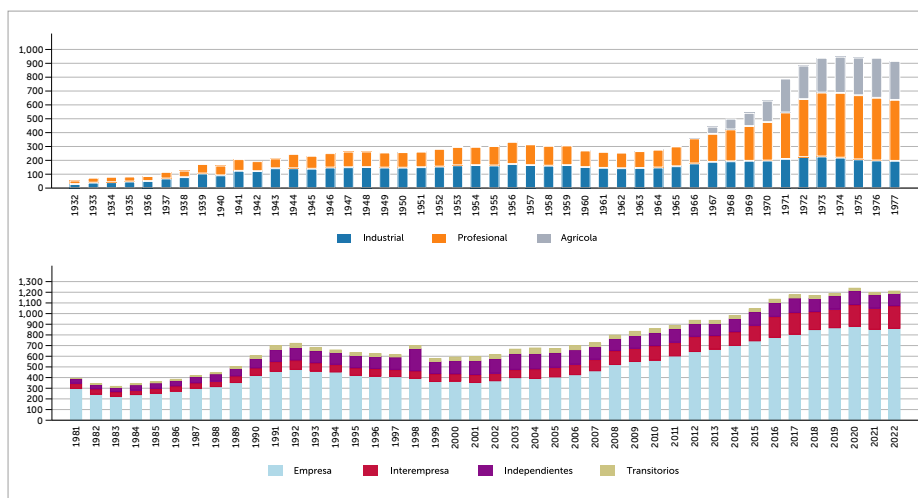


Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

La distribución histórica de los trabajadores afiliados por tipo de sindicato se expone en la Figura 6. Aunque la tendencia es bastante similar a la que se constató en la Figura 4, se pueden mencionar algunas diferencias relevantes. En el gráfico de arriba, se ve que hasta el año 1965 la cantidad de trabajadores afiliados a Sindicatos Profesionales se mantuvo por debajo de los miembros de Sindicatos Industriales, aún cuando en términos de cantidad de organizaciones los primeros fueron siempre muchos más que los segundos; esta tendencia se rompió hacia el final cuando la cobertura de los Sindicatos Profesionales llegó a duplicar la afiliación de los Sindicatos Industriales; a su vez, aunque los Sindicatos Agrícolas irrumpieron recién desde el año 1966 y nunca llegaron a ser tan numerosos, desde el año 1971 alcanzaron una afiliación similar a la de los Sindicatos Industriales, cuya cobertura empezó a declinar desde el año 1974.

A partir del año 1981 se observan otras diferencias. Si bien la evolución de los trabajadores afiliados a Sindicatos de Empresa parece corresponder con el número de sindicatos, en el caso de los Sindicatos Interempresa el aumento en los afiliados fue mayor que el aumento en la cantidad de organizaciones mientras que, por el contrario, la cantidad de trabajadores afiliados a Sindicatos Independientes durante el periodo fue notoriamente inferior al número de organizaciones que los albergaban.

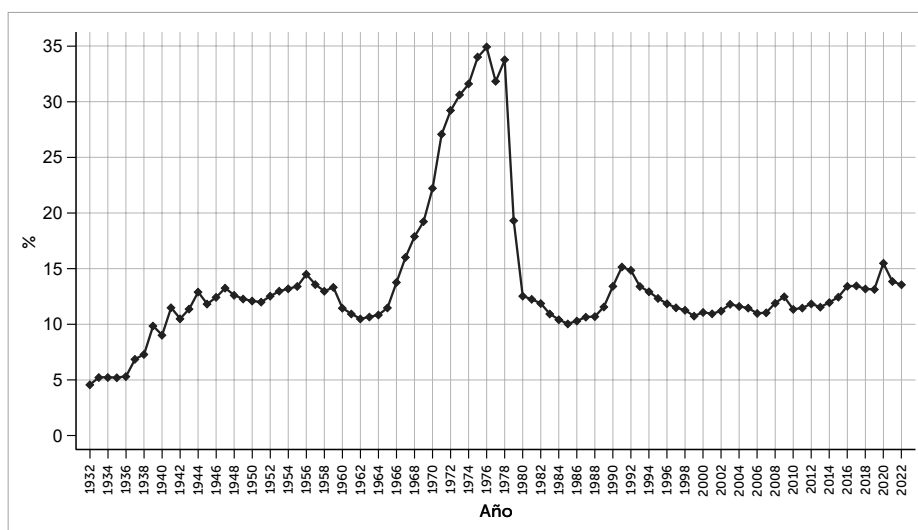
Figura 6. Evolución de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales (en miles) por tipo de sindicato, 1932-1977 y 1981-2022



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

Para observar la relación entre la cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos respecto al total de los trabajadores ocupados, la Figura 7 ilustra la evolución de la tasa de sindicalización general del país. A grandes rasgos, se puede distinguir un momento de crecimiento inicial que superó el 10% de sindicalizados a fines de la década de 1930, y desde entonces una oscilación entre un 10% y un 15% hasta la actualidad, con la única excepción del crecimiento extraordinario que inició en el año 1966 y terminó en 1979. En las últimas décadas, los dos momentos de mayor sindicalización se han registrado en los años 1991 y 2020, aunque en ambas ocasiones apenas han sobrepasado el umbral del 15%.

Figura 7. Evolución de tasa de sindicalización, 1932-2022

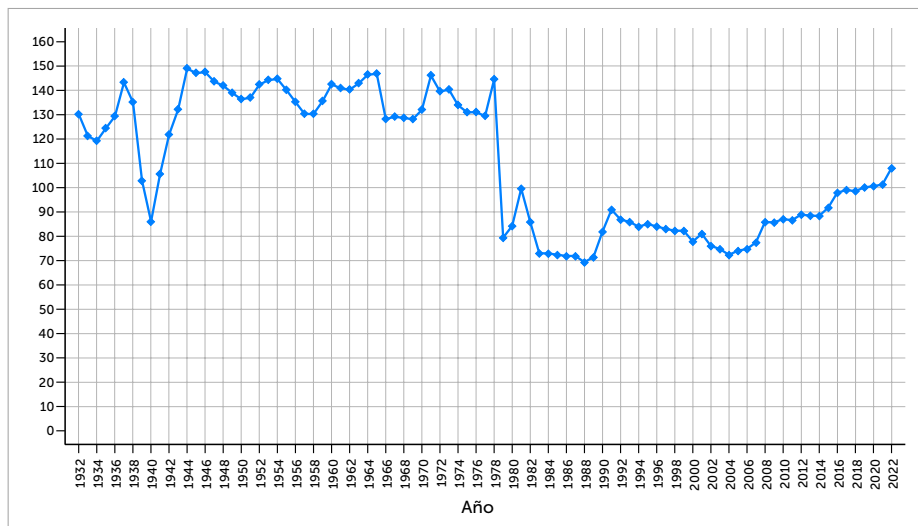


Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

Pese a las similitudes entre la tasa de sindicalización antes y después de su ciclo más alto, una mirada a la cantidad promedio de afiliados por cada sindicato arroja diferencias sustantivas. La Figura 8 muestra que desde el origen de los registros y hasta el año 1979, el tamaño promedio osciló entre 120 y 155 trabajadores, con la excepción del ciclo 1938-1940 en el que se aprecia una abrupta caída y recuperación. A diferencia de esta tendencia, desde el año 1980 en adelante el tamaño promedio de los sindicatos ha variado entre 70 y 100 trabajadores por organización, cifras que solo se han superado discretamente en los últimos años bordeando los 110 trabajadores.

Considerando que las tasas de sindicalización son similares, se puede afirmar que desde la dictadura existe una cantidad mucho mayor de organizaciones sindicales que antes, tal como se advirtió en la Figura 3; en la misma línea, el crecimiento al final del periodo se corresponde con una leve caída en la cantidad de sindicatos activos durante los últimos años.

Figura 8. Evolución del tamaño promedio de las organizaciones sindicales totales, 1932-2022



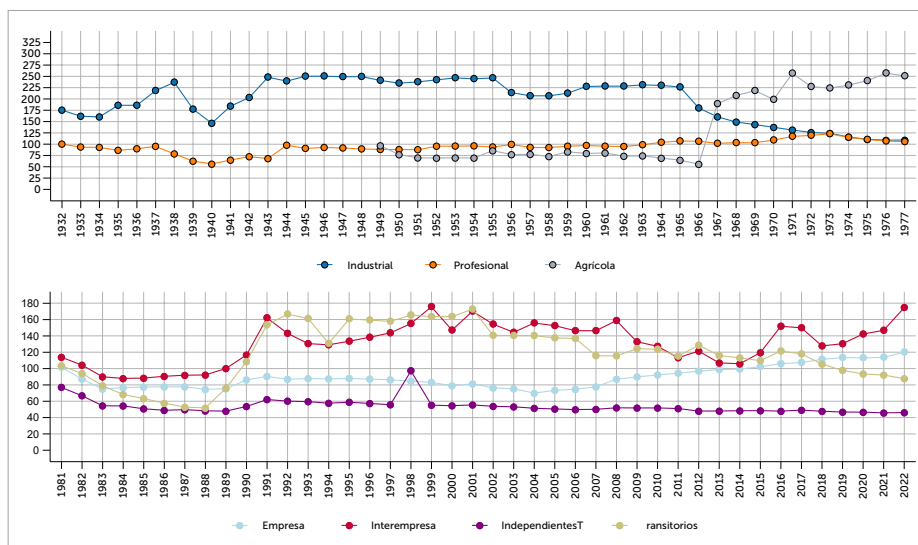
Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

El desglose de estas tendencias por tipo de sindicatos se expone en la Figura 9. En el primer periodo se distingue claramente a los Sindicatos Industriales como los más numerosos en términos de afiliados con un promedio cercano a los 250 trabajadores cada uno, mientras que los Sindicatos Profesionales se movían por debajo de los 100 afiliados promedio hasta 1963. No obstante, a partir del año 1966 el tamaño de los Sindicatos Industriales comenzó a disminuir hasta converger con el de los Sindicatos Profesionales en el año 1973, al mismo tiempo que los Sindicatos Agrícolas irrumpieron como las organizaciones más numerosas llegando a superar los 250 trabajadores por sindicato en 1971.

En el segundo periodo las organizaciones que se alzaron como las más numerosas en promedio fueron los Sindicatos Interempresa y los Sindicatos Transitorios, que desde el año 1990 y hasta el año 2017 oscilaron entre los 180 y 100 afiliados en promedio.

Desde el año 1981 y hasta 2014 los Sindicatos de Empresa fluctuaron entre los 100 y los 70 afiliados en promedio, y desde al año 2015 superaron ese techo para alcanzar los 120 afiliados en el año 2022, al mismo tiempo que los Sindicatos Transitorios comenzaron a decaer hasta acercarse a los 80 en 2022. Por su parte, los Sindicatos Independientes han sido los más pequeños en promedio, afiliando entre 60 y 40 trabajadores durante todo el periodo.

Figura 9. Evolución del tamaño promedio de las organizaciones sindicales por tipo de sindicato, 1932-1977 y 1981-2022



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

Sobre el último periodo, es posible complementar el análisis por medio del registro administrativo de organizaciones sindicales de la Dirección del Trabajo¹⁰. En la Figura 10 se expone la evolución histórica de los sindicatos Creados, en Receso y Vigentes entre los años 1978 y 2023. Los primeros corresponden al número acumulado de sindicatos constituidos; los segundos se refieren a aquellos sindicatos que han pasado a estar inactivos, ya sea porque sus directivas concluyeron su periodo sin haber sido renovadas, o bien porque no presentan actividad alguna en más de dos años desde

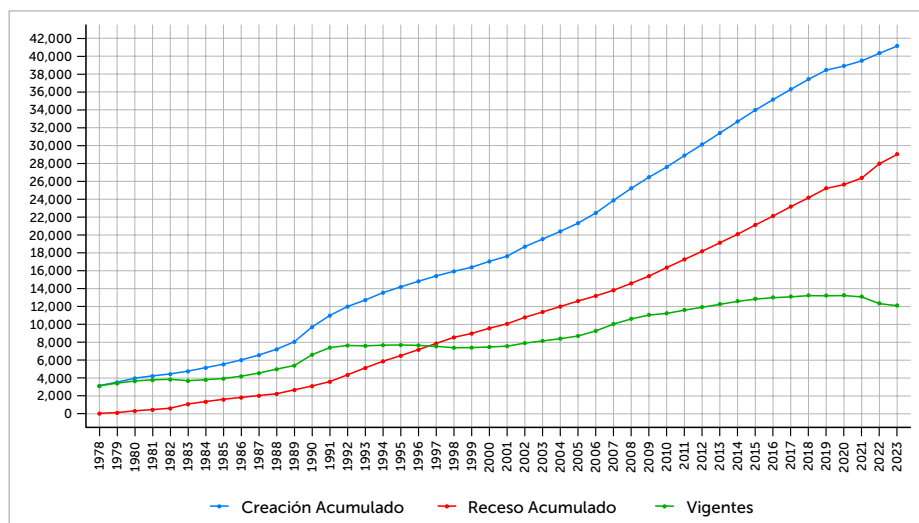
¹⁰ De acuerdo a la explicación de la sección 4 de Datos y Métodos, la información adolece de una subrepresentación en el registro hasta el año 1978, por lo que se tomó ese año como el inicio.

su último acto sindical, o porque han sido disueltos por sus propios miembros, entre otras posibilidades menores; los terceros, representan la resta anual entre los sindicatos Creados acumulados y los sindicatos en Receso acumulados.

La figura muestra la existencia de más de 3.000 sindicatos Creados acumulados en 1978, que comienzan a crecer superando los 4.000 en 1981. Desde entonces a los trabajadores les tomó cada vez menos años constituir 10 mil sindicatos nuevos: en 1995 se llegó a 14.185 (14 años); en 2008 se llegó a 25.219 (13 años); en 2016 eran 35.153 (8 años); solo en el último periodo el ritmo de creación se frenó, constituyéndose cerca de 5 mil más hasta el 2023 (7 años). La acumulación de sindicatos en Receso exhibe una curva menos pronunciada y levemente divergente de los Creados, aunque esta va acelerando en el tiempo: partiendo casi de cero, los mil recesos se alcanzan en el año 1983, los 5 mil en 1993, y los 10 mil en el año 2001 (17 años); los 20.000 recesos se alcanzan en el año 2014 (13 años); y hasta el año 2023 acumulaba 29.039 (9 años y contando).

Como resultado de estas tendencias contrapuestas entre Creados y Recesos, los sindicatos Vigentes describen un curso mucho más moderado, que crece hasta el año 1992, para luego estancarse y retomar el ascenso hacia el año 2002, estancándose nuevamente desde el año 2017 para empezar a retroceder hasta la actualidad.

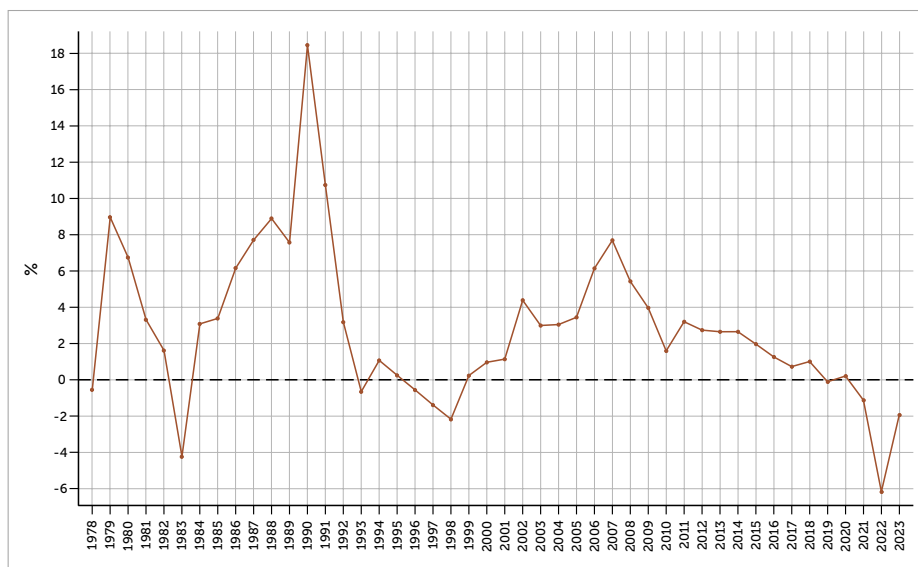
Figura 10. Acumulación de sindicatos Creados, en Receso y Vigentes, 1978-2023



Fuente: Elaboración propia.

Una aproximación más exacta a la evolución del sindicalismo a partir de esta misma fuente de información es la Tasa de Creación Neta de Sindicatos (en adelante, TCNS), que indica el porcentaje de crecimiento o disminución anual en la cantidad de sindicatos constituidos respecto al total de organizaciones vigentes al comienzo del mismo año. Como se muestra en la Figura 11, la evolución de este dato parte con un crecimiento de cerca de un 9%, que descendió hasta valores negativos en el año 1983, para luego recuperarse y alcanzar un máximo histórico de 18% en el año 1990. Durante la década de los 90 la tasa de crecimiento se estancó y adquirió valores negativos entre los años 1996 y 1999, mientras que en la década siguiente se recuperó en porcentajes que fluctuaron entre un 3% y un 8% y, finalmente, desde el año 2010 en adelante la tasa declinó hasta retomar valores negativos desde el año 2021, lo que indica una caída en la cantidad absoluta de organizaciones sindicales.

Figura 11. Evolución de la Tasa de Creación Neta de Sindicatos (%), 1978-2023



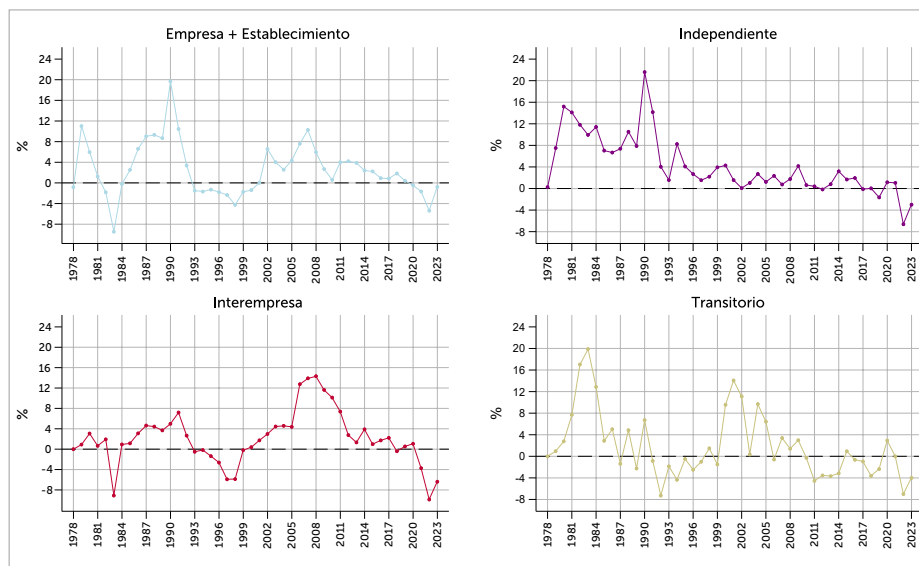
Fuente: Elaboración propia.

A su vez, la Figura 12 ofrece un desglose de la TCNS según el tipo de sindicatos involucrados. Aquí se aprecia que la evolución de los Sindicatos de Empresa + Establecimiento -que, en estricto rigor, tienen las mismas características- comenzó con un crecimiento cercano al 12% para caer hasta por debajo del -8% en 1983, y repuntar hasta una tasa de 20% en 1990. Desde entonces se verificó un descenso con valores

negativos casi toda la década de los 90, seguido de un ciclo ascendente que alcanzó un 11% en el año 2007 para volver a caer hasta valores por debajo del 4%, con tasas negativas desde el año 2020. Los Sindicatos Interempresa muestran una trayectoria muy similar a los anteriores y en los mismos ciclos, con la principal diferencia de que de la tasa de crecimiento hacia el año 1990 fue menos acusada, mientras que en el ciclo que se abrió desde el año 2005 hasta el 2010 muestra un ascenso mayor y más duradero que roza el 15%, para finalmente caer a valores negativos desde el año 2021.

Los Sindicatos Independientes dibujan una trayectoria marcada por un significativo crecimiento entre los años 1979 y 1992 con máximos de 15% en 1980 y de 22% en 1990, que luego se sostuvo en una tasa que osciló entre un 0% y un 4%, descendiendo hasta valores negativos a partir del año 2021. Finalmente, la evolución de los Sindicatos Transitorios comenzó con un notable crecimiento hasta el año 1983 en el que alcanzó un 20%, para luego oscilar entre valores negativos y positivos en ciclos similares a los Sindicatos de Empresa + Establecimiento.

Figura 12. Evolución de la Tasa de Creación Neta de Sindicatos (%) por tipo, 1978–2023

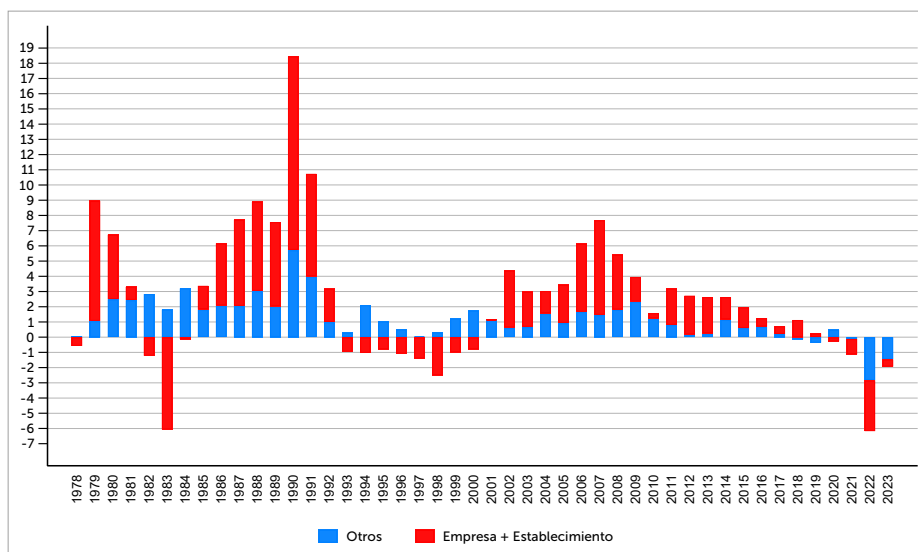


Fuente: Elaboración propia.

La Figura 4 refleja cómo estos distintos tipos de sindicatos representan porcentajes muy diferentes del total de organizaciones sindicales del país. Para comprender cuáles

de estas fueron las que más contribuyeron a la trayectoria de la TCNS, la Figura 13 muestra la evolución general del indicador distinguiendo el porcentaje de los Sindicatos de Empresa + Establecimiento y el resto de organizaciones, dejando claro que los movimientos de creación de nuevos sindicatos fueron jalonados principalmente por las organizaciones que funcionan a nivel de empresas con derecho a negociar colectivamente. El resto de sindicatos apenas tuvieron algún grado de protagonismo cuando los Sindicatos de Empresa + Establecimiento disminuyeron su crecimiento neto, es decir, cuando se tendió a equilibrar la cantidad de sindicatos creados con los que pasaron a receso por inactividad.

Figura 13. Evolución de la Tasa de Creación Neta de Sindicatos (%), contribución de Sindicatos de Empresa + Establecimiento en el total, 1978-2023



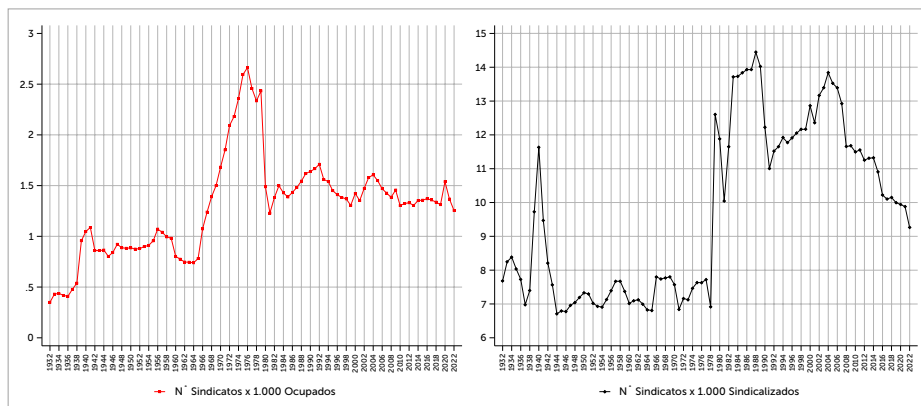
Fuente: Elaboración propia.

Para observar la fragmentación subyacente a la dispersión sindical analizada, se utilizó como indicador la evolución del número de organizaciones activas por cada mil trabajadores ocupados y por cada mil afiliados. Como se observa en la Figura 14, la relación entre sindicatos y ocupados describe una curva muy similar a la tasa de afiliación (Figura 7), con un promedio cercano a una organización por cada mil trabajadores, que tuvo un punto de inflexión en el año 1966 cuando el promedio de sindicatos se duplicó, y luego otro en el año 1980 cuando volvió a caer, estabilizándose en un rango promedio de 1,5 sindicatos por mil ocupados hasta la actualidad, lo que

indica una cantidad mayor de organizaciones que en el periodo previo.

A su vez, la relación entre sindicatos y trabajadores afiliados es la mejor aproximación a la fragmentación sindical absoluta en cada año. El gráfico en este caso muestra una evolución más inestable, aunque con tendencias bien marcadas muy similares a la evolución del tamaño promedio de los sindicatos en forma invertida (Figura 8). Entre los años 1932 y 1979, se observa que la cantidad de sindicatos por cada mil afiliados osciló entre ocho y seis, con la excepción de los primeros años en los que se sobrepasó ese umbral, destacando especialmente los años 1939 y 1940 en los que el promedio se disparó superando las once organizaciones promedio. Desde el año 1979 en adelante, se aprecia un notorio cambio en el que el indicador oscila entre los diez y los catorce sindicatos, aunque la tendencia comenzó a decaer desde el año 2005, con un promedio que llegó a situarse por debajo de los diez sindicatos con una clara pendiente negativa a partir del año 2019.

Figura 14. Evolución de organizaciones sindicales por cada mil ocupados y por cada mil sindicalizados, 1932-2022



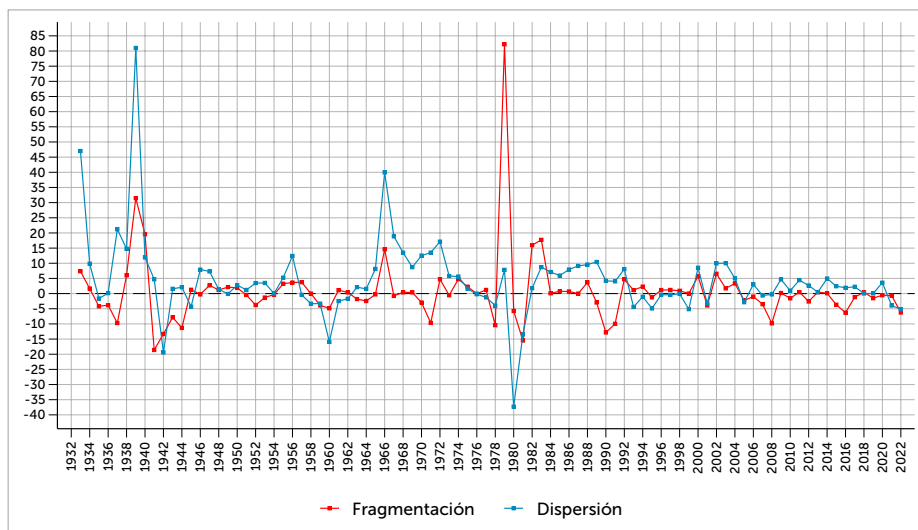
Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

Para comprender mejor los momentos de crecimiento y contracción de la dispersión y la fragmentación sindical, la Figura 15 muestra la evolución de la tasa interanual de ambos indicadores. Tal como se desprende de las definiciones de dispersión y fragmentación utilizadas en este trabajo, ambas variables se comportaron de manera similar pero no idéntica, e incluso en algunos años las tendencias fueron opuestas. Esto ocurre porque si bien toda fragmentación implica dispersión, en casos puntuales puede ocurrir que un aumento en la dispersión venga de la mano con un crecimiento

porcentual superior en la afiliación sindical, que redunde en una caída en el promedio de sindicatos por cada mil afiliados; así como también es posible que una caída en la cantidad de sindicatos venga acompañada de una caída mayor en la cantidad de afiliados que derive en un aumento de la fragmentación (ver Tabla 1).

En cuanto a la tendencia de las variaciones, se pueden observar tres momentos críticos. Descontando el año de inicio, el primer momento ocurrió a fines de la década del 30, cuando la dispersión alcanzó un crecimiento interanual máximo histórico de 81%, mientras que la fragmentación superó el 30% para luego caer en los años siguientes a cifras de -18,6% y de -13,3% respectivamente, antes de volver a estabilizarse. El segundo momento ocurrió a partir del año 1965, cuando la dispersión creció hasta un 40% y la fragmentación se acercó a un 15%, variaciones seguidas de un declive en la dispersión que mantuvo valores positivos hasta 1976, y una caída aún más pronunciada en la fragmentación que alcanzó valores negativos entre 1970 y 1971. El tercer momento ocurrió entre 1978 y 1983, cuando la fragmentación alcanzó un crecimiento interanual máximo histórico de 82,1%, mientras que la dispersión apenas superó el 7%, y luego ambos indicadores cayeron a valores negativos de -15,5% y -37,3% respectivamente, antes de estabilizarse y retomar valores positivos. Desde entonces, se puede apreciar que el crecimiento de la dispersión fluctuó entre un 10% y un -5% interanual, mientras que la fragmentación se movió entre un 6% y un -13%, dando cuenta de una tendencia a mayor creación de sindicatos que en general no propende a una mayor fragmentación salvo algunos años puntuales.

Figura 15. Evolución de la Tasa de Variación Interanual (%) de Dispersión y Fragmentación sindical, 1935-2022



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1932 y 1978 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1979 y 2022 se incluyen solo los sindicatos activos.

El vínculo histórico entre la dispersión y la fragmentación sindical en Chile puede analizarse mediante la correlación entre las variaciones interanuales expuestas en la Figura 15. En la Tabla 2 se observa que, si se toma el periodo completo entre los años 1933 y 2022, la correlación de Pearson entre ambas variables es de 0.39, lo que se puede interpretar como una relación directa de magnitud moderada: cuando una variable aumenta la otra también tiende a aumentar, aunque no puede decirse que una sea un predictor preciso de la otra. Sin embargo, si se divide el periodo entre los años 1932 y 1978 y entre 1978 y 2022, se observa que en el primer ciclo la relación era de 0.67, que implica un vínculo muy estrecho entre ambas variables, mientras que en el segundo periodo es de 0.28, que indica un vínculo muy débil, tanto más cuando el Valor p es de 0,057, es decir, está levemente por encima del límite de la validez estadísticamente significativa.

Tabla 2. Matriz de correlaciones entre la Tasa de Variación Interanual (%) de fragmentación y dispersión, 1932-2022

	Periodo 1933-2022		Periodo 1933-1978		Periodo 1978-2022	
	Dispersión	Fragmentación	Dispersión	Fragmentación	Dispersión	Fragmentación
Dispersión	1	0.388	1	0.669	1	0.285
Fragmentación	0.388	1	0.669	1	0.285	1
Valor p	p < 0.000		p < 0.000		p > 0.05	

Fuente: Elaboración propia.

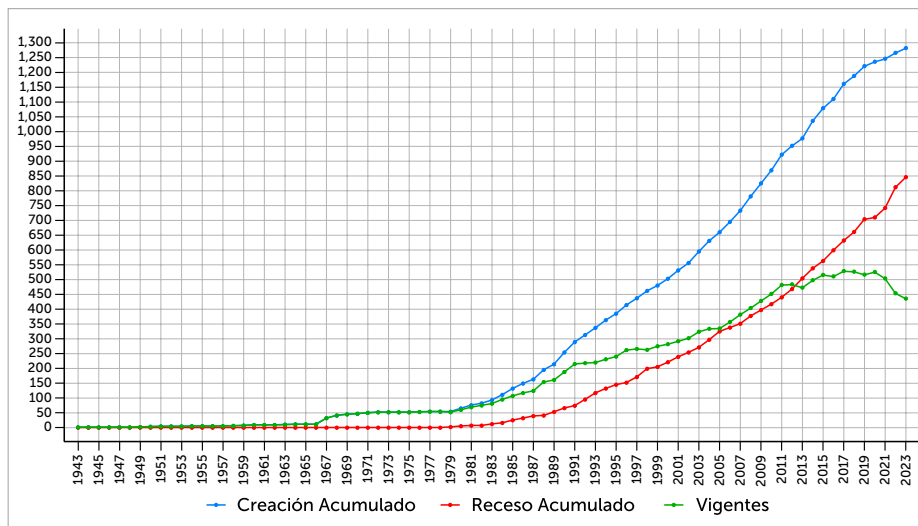
La dispersión y la fragmentación sindical también pueden desarrollarse a nivel vertical, es decir, en el ámbito de las organizaciones suprasindicales. En un país con un gran número de sindicatos, cabría esperar que las federaciones y confederaciones sirvieran como instrumentos de unificación de fuerzas atomizadas. Para estudiar esta arista se utilizó al registro administrativo de organizaciones sindicales de la Dirección del Trabajo, que si bien puede contener vacíos importantes hasta el año 1978, y algunas inexactitudes desde ese año hasta la actualidad (ver sección 4. Datos y métodos), ofrece una aproximación a la trayectoria de estos organismos.

La Figura 16 muestra que desde el año 1943 hasta 1966 se habían registrado legalmente solo 11 federaciones. A partir de este último año, su número aumentó rápidamente llegando a 52 organizaciones en 1973, con un máximo de 54 antes del cambio en el Código del Trabajo. Es importante advertir que, especialmente en este periodo, la estadística omite a numerosas federaciones que existieron de facto para evitar las numerosas limitaciones que imponía la legislación tanto sobre sus actividades como sobre la administración y utilización de su patrimonio. Aún así, se aprecia que especialmente durante los últimos años antes de la dictadura las federaciones florecieron como organismos que buscaron agrupar a sindicatos en términos territoriales y también sectoriales.

Con la nueva institucionalidad laboral, desde el año 1979 en adelante hubo una notable aceleración en la creación de nuevas federaciones, muy por encima de las que fueron pasando a receso. Para el año 1984 se habían constituido más de 100; en 1989 superaron las 200; para el año 2000 se habían creado más de 500; en el 2014 eran más de 1.000 y hasta el año 2023 se había creado 1.282. A su vez, las federaciones en receso acumuladas superaron las 100 en el año 1993; en 1999 habían desaparecido más de 200; hacia el año 2013 se acumulaban 504 recesos y hasta el año 2023 estos sumaban 846. Como resultado de estas tendencias, las federaciones vigentes fueron

en constante ascenso hasta su punto máximo de 529 en el año 2017, para comenzar a descender poco a poco llegando a ser 436 en el año 2023.

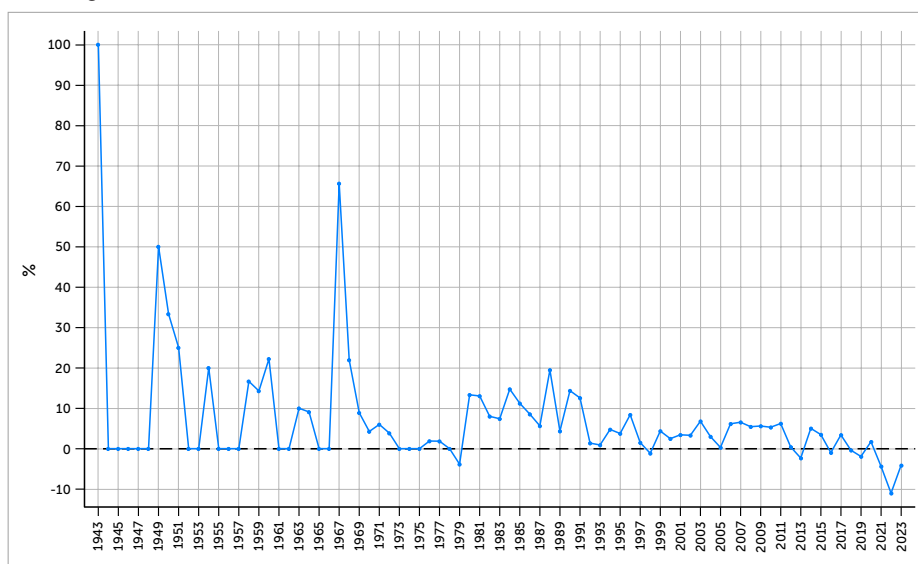
Figura 16. Acumulación de Federaciones Creadas, en Receso y Vigentes entre los años 1920 y 2023



Fuente: Elaboración propia.

La Tasa de Creación Neta de Federaciones (TCNF) proporciona una mirada más detallada al ritmo de creación de federaciones como porcentaje de la variación anual entre el número de federaciones constituidas y el total de estas organizaciones vigentes cada año. Dejando de lado los años iniciales con muy pocos casos, en la Figura 17 se muestra que el primer aumento significativo en la creación de organizaciones fue en el año 1967 y los siguientes. En 1979 se observa un leve retroceso y, en los años sucesivos hubo un ciclo de crecimiento que se extendió hasta 1991, con una variación máxima en 1988. La tendencia ascendente continuó hasta el año 2017 con breves interrupciones, y desde entonces la tendencia ha sido un descenso en la creación neta de nuevas federaciones.

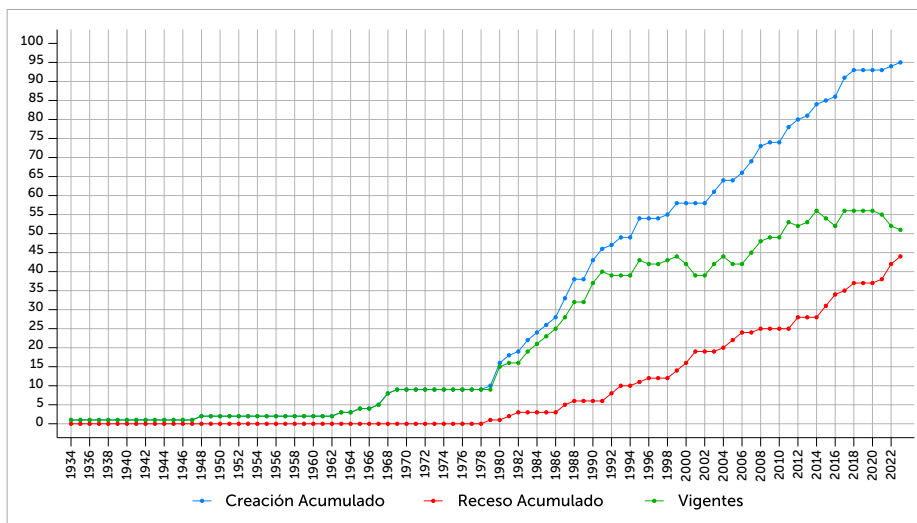
Figura 17. Evolución de la Tasa de Creación Neta (%) de Federaciones, 1943-2023



Fuente: Elaboración propia.

En el ámbito de las confederaciones la Figura 18 describe una evolución que, desde el año 1934 hasta 1967, acumuló solo 5 organizaciones y un total de 9 hacia 1978; desde entonces el ritmo de creación aumentó considerablemente, superando las 20 organizaciones en el año 1983. En 1995 se habían superado las 50 constituciones de confederaciones, pero luego el ritmo se redujo alcanzando las 95 en el año 2023. Los recesos de confederaciones dibujaron una pendiente mucho menos inclinada pero constante, acumulando 10 organizaciones en 1993 y llegando hasta las 44 en el año 2023. El resultado de estas tendencias fue un crecimiento en el número de confederaciones vigentes, que en 1991 eran más de 40, aunque desde entonces el incremento tendió a estancarse y solo en el año 2011 superaron las 50. En el año 2017 se alcanzó el máximo de 56 confederaciones, para comenzar a descender desde entonces tanto por el estancamiento en la creación de nuevas organizaciones como por un equilibrio alcanzado con la acumulación de nuevos recesos.

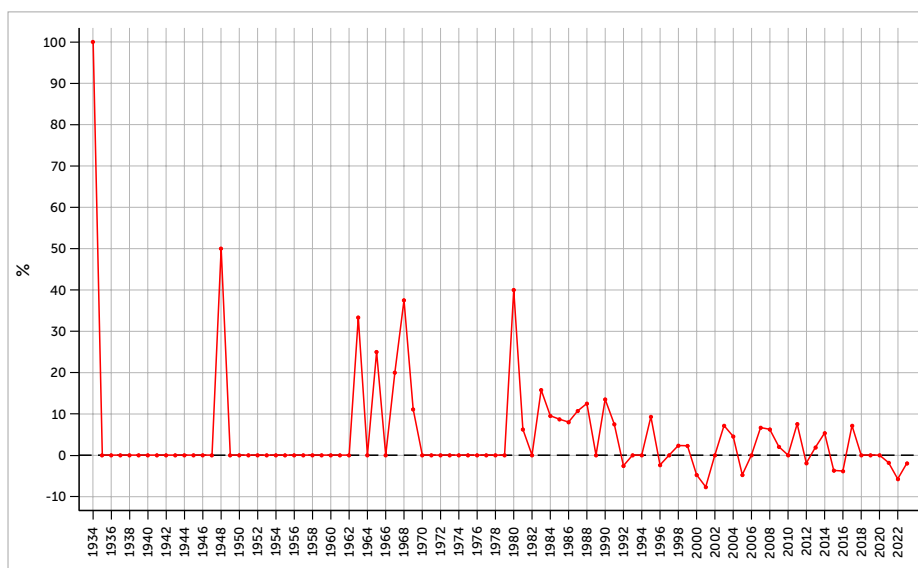
Figura 18. Acumulación de Confederaciones Creadas, en Receso y Vigentes, 1920-2023



Fuente: Elaboración propia.

Los movimientos de creación interanual de confederaciones se detallan en la Figura 19, en la que se expone la variación anual en la creación de estas organizaciones sobre el total de confederaciones vigentes en el mismo año. La mayor parte de ellas se crearon en la década de los 60 hasta 1973. Más adelante se aprecia un salto desde el año 1980, seguido de sucesivos incrementos que fueron cayendo en su relevancia porcentual, con cada vez más años de decrecimiento.

Figura 19. Evolución de la Tasa de Creación Neta (%) de Confederaciones, 1934-2023



Fuente: Elaboración propia.

En vista de las figuras 16 a la 19, la evolución de la dispersión de federaciones y confederaciones tuvo dos momentos. El primero fue durante la década de 1960, cuando hubo un primer aumento significativo en la constitución de estas organizaciones, que se detuvo en el año 1973. El segundo momento comenzó a fines de la década de 1970 y eclipsó el anterior con un salto cualitativo en el ritmo de creación de federaciones y confederaciones acarreado una enorme dispersión. Sin embargo, a diferencia de la información sobre la creación o el receso de este tipo de organizaciones, no existen estadísticas confiables ni consistentes sobre la evolución que han tenido en términos de sindicatos o trabajadores afiliados, de modo que no es posible determinar cómo se relacionó durante estos años la dispersión identificada con la eventual fragmentación a nivel suprasindical.

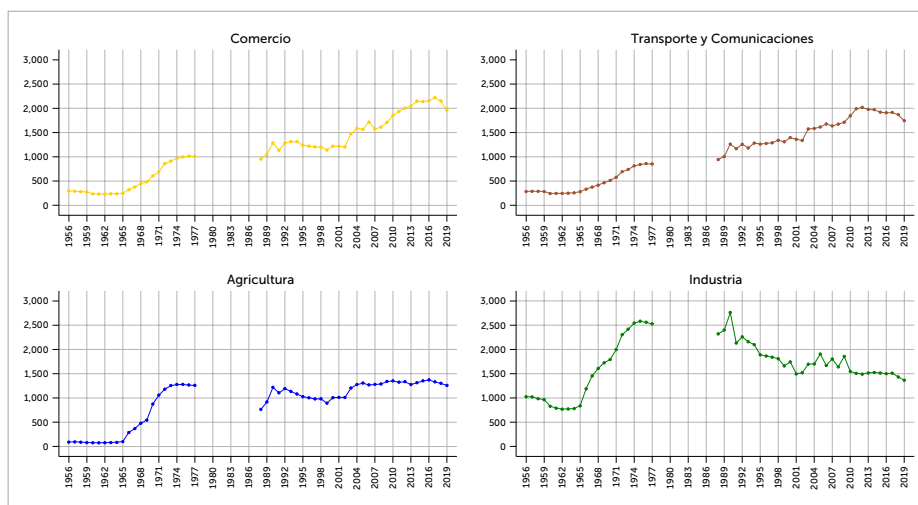
5.2. Evolución del sindicalismo por ramas de actividad

A continuación se desmenuza la evolución de la dispersión y fragmentación sindical a nivel de ramas de actividad económica. La hipótesis de trasfondo es que tanto la naturaleza diferenciada de los procesos de trabajo como las legislaciones específicas de cada sector pueden repercutir en las modalidades de creación de organizaciones y en su dinámica de afiliación.

Las figuras 20 y 21 develan diferencias relevantes en la evolución del número de sindicatos en cada sector. Desde el año 1956 hasta 1977, todos los sectores describieron una curva que en un primer momento descendió para después tomar impulso desde el año 1966. El sector que exhibió un mayor crecimiento en la cantidad de organizaciones fue 'Industria', sobrepasando las 2.500. Le siguieron 'Agricultura' (1.281), 'Transporte y Comunicaciones' (861) y 'Comercio' (1.016). En los mismos años, el resto de sectores crecieron de manera mucho más discreta y siempre por debajo de 350 organizaciones, destacando el sector de 'Electricidad, gas y agua' como el que tuvo menos sindicatos en todo momento.

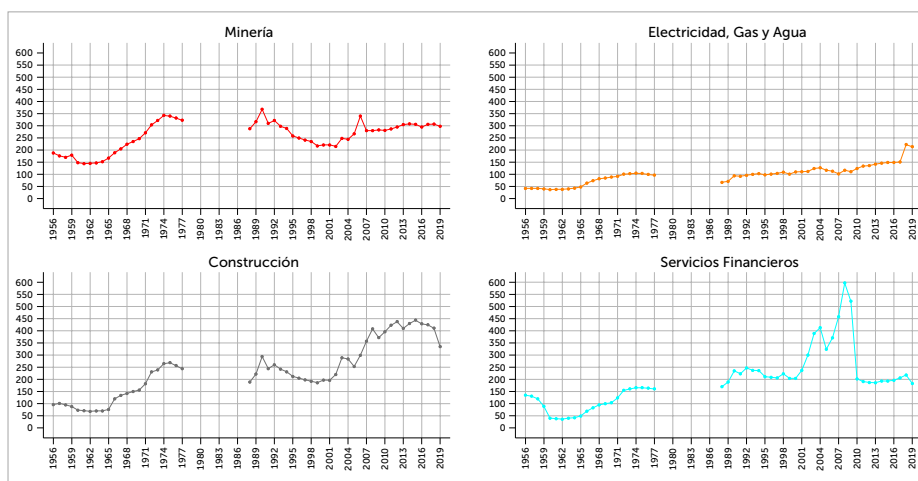
En el periodo comprendido entre los años 1988 y 2019, los sectores 'Comercio', y 'Transporte y Comunicaciones' son los que mostraron un mayor ascenso en cantidad sindicatos, con máximos cercanos a los 2.000. Muy de lejos le siguieron 'Agricultura' (1.374) y 'Construcción' (444). El sector 'Minería' no tuvo variaciones importantes durante el periodo, mientras que el número de sindicatos de 'Electricidad, Gas y Agua' aumentó al doble y 'Servicios financieros' tuvo una importante alza hasta los 600 sindicatos entre los años 2001 y 2008, seguida de una brusca caída hasta las 200 organizaciones en el año 2010. En el caso de 'Industria', se aprecia una tendencia descendente en el número de sindicatos.

Figura 20. Evolución de número de sindicatos por ramas de actividad: 'Agricultura', 'Industria', 'Comercio' y 'Transporte y comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Figura 21. Evolución de número de sindicatos por ramas de actividad: 'Minería', 'Electricidad, gas y agua', 'Construcción' y 'Servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019

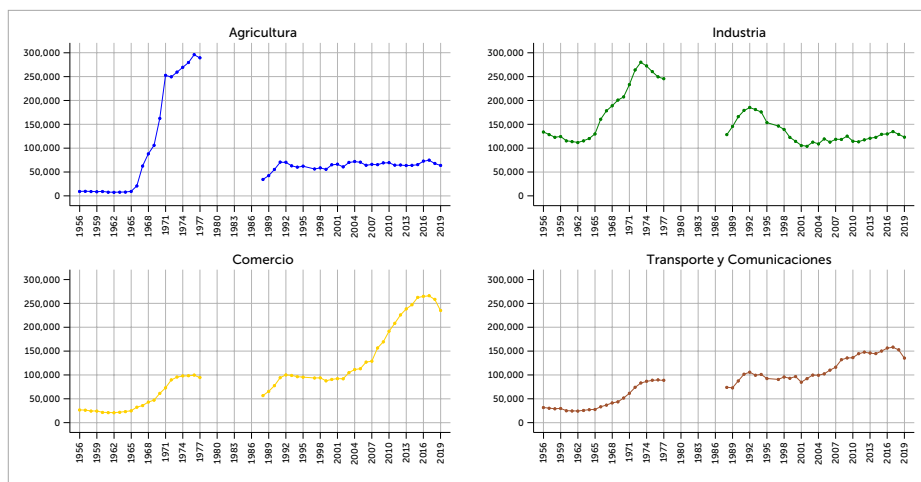


Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

En cuanto a la cantidad de trabajadores afiliados en cada rama de actividad, la Figura 22 y la Figura 23 indican un crecimiento absoluto en todas las ramas de actividad durante el periodo 1956-1977, destacando los sectores de 'Industria' y 'Agricultura', que sobrepasaron los 250 mil trabajadores afiliados. En una escala menor, el sector 'Construcción' pasó de aproximadamente 10.000 a más de 50 mil trabajadores. Los sectores 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones' aumentaron en casi el doble su afiliación llegando a bordear los 100 mil trabajadores, mientras que 'Minería' se acercó a los 90 mil pero cerró el periodo sin un incremento absoluto relevante. Por último, el crecimiento en los sectores 'Electricidad, Gas y Agua' y 'Servicios Financieros' fue mucho más acotado superando por poco los 15 mil afiliados.

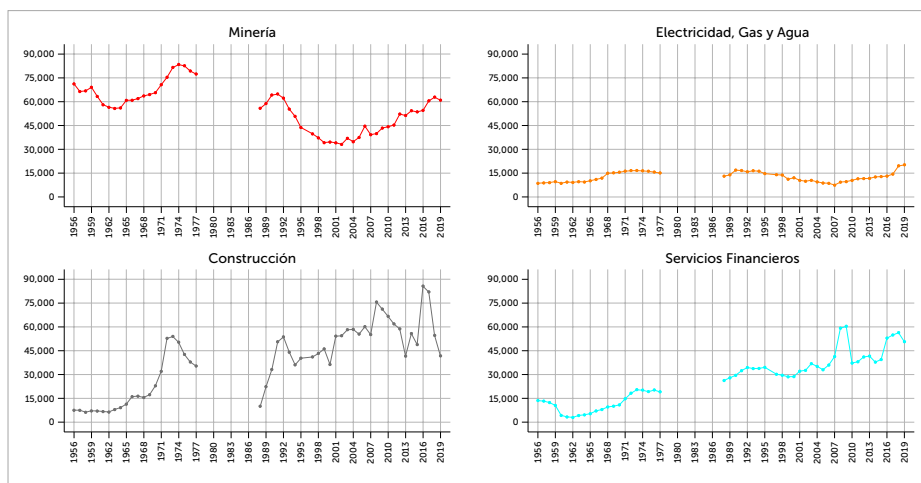
A partir del año 1988, la evolución en la afiliación de los sectores puede dividirse en tres grupos. En el primero se encuentra 'Industria', 'Minería' y 'Agricultura', que tuvo como principal característica una notable reducción en la cantidad de afiliados respecto al periodo anterior, aunque los dos primeros tuvieron una recuperación posterior hasta cifras cercanas al año 1965, mientras que el último permaneció estático en torno a los 60 mil afiliados. El segundo grupo comprende a 'Comercio', 'Construcción', 'Transporte y Comunicaciones' y 'Servicios Financieros', agrupando a los sectores que experimentaron un mayor crecimiento en la cantidad de afiliados en comparación con el periodo previo. En el tercer grupo figura el sector 'Electricidad, Gas y Agua', cuyas cifras de afiliación fueron similares al periodo previo, en torno a los 15 mil trabajadores.

Figura 22. Evolución de trabajadores afiliados a sindicatos por rama de actividad: 'Agricultura', 'Industria', 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Figura 23. Evolución de trabajadores afiliados a sindicatos por rama de actividad: 'Minería', 'Electricidad, gas y agua', 'Construcción' y 'Servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019

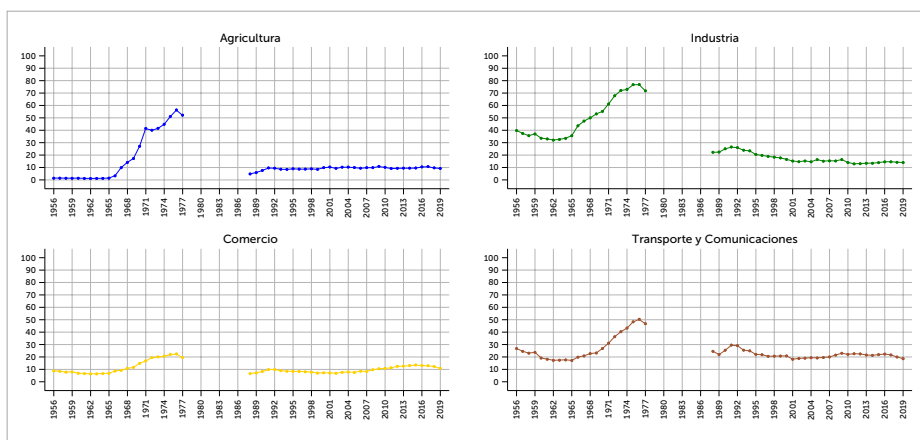


Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

La proporción entre la cantidad de afiliados y la totalidad de los trabajadores ocupados en cada rama de actividad, correspondiente a la tasa de sindicalización sectorial, se puede observar en la Figura 24 y en la Figura 25. Lo que se aprecia como regla general en el periodo 1954-1977 es un aumento transversal de la tasa de sindicalización a partir del año 1966, liderado por el sector 'Industria' seguido de 'Minería', con cerca de un 80% y 70% de sindicalizados respectivamente. 'Agricultura' bordeó el 60% y 'Transporte y Comunicaciones' el 50%, seguido de 'Construcción' que superó el 40%.

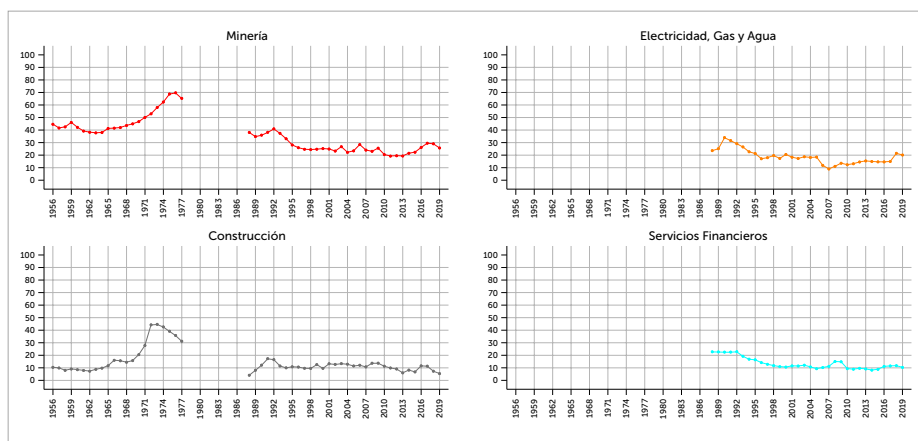
Durante el periodo 1988-2019 se observa una caída generalizada de la tasa de sindicalización de todos los sectores, aunque con tres variantes. Un primer grupo compuesto por 'Agricultura', 'Construcción' y 'Comercio' mantuvo tasas relativamente estables en torno a un 10%. Un segundo grupo compuesto por 'Servicios Financieros' e 'Industria' exhibieron una leve caída en sus tasas, que pasaron desde un máximo de 30% a un 10%. El tercer grupo, compuesto por 'Transporte y Comunicaciones', 'Electricidad, Gas y Agua' y 'Minería', también experimentó una caída pero se mantuvo en general por sobre un 20%, lo que los sitúa como los sectores con mayor afiliación sindical.

Figura 24. Evolución de tasa de sindicalización por rama de actividad: 'Agricultura', 'Industria', 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Figura 25. Evolución de tasa de sindicalización por rama de actividad: 'Minería', 'Electricidad, gas y agua', 'Construcción' y 'Servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019

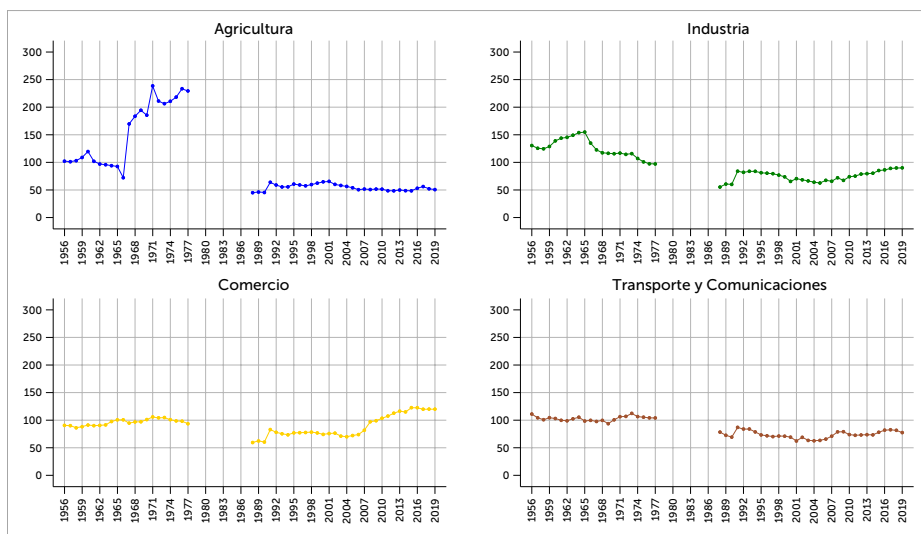


Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos. Los sectores 'Electricidad, Gas y Agua' y 'Servicios Financieros' no cuentan con datos desagregados de ocupados para el periodo 1956-1977.

La relación entre el número de sindicatos y los trabajadores afiliados por rama de actividad, que se expresa en el tamaño promedio de las organizaciones, se observa en la Figura 26 y en la Figura 27. En el periodo 1956-1977 hubo tres tendencias. La primera fue una reducción significativa en la densidad promedio de cada sindicato, patente en los sectores 'Minería', 'Electricidad, Gas y Agua' e 'Industria', con un descenso de mayor a menor magnitud respectivamente. La segunda fue un aumento en el tamaño promedio de los sindicatos, muy grande en 'Agricultura' y moderada en 'Construcción'. La tercera fue una densidad constante en torno a los 100 afiliados por organización en 'Comercio', 'Transporte y Comunicaciones' y 'Servicios Financieros'.

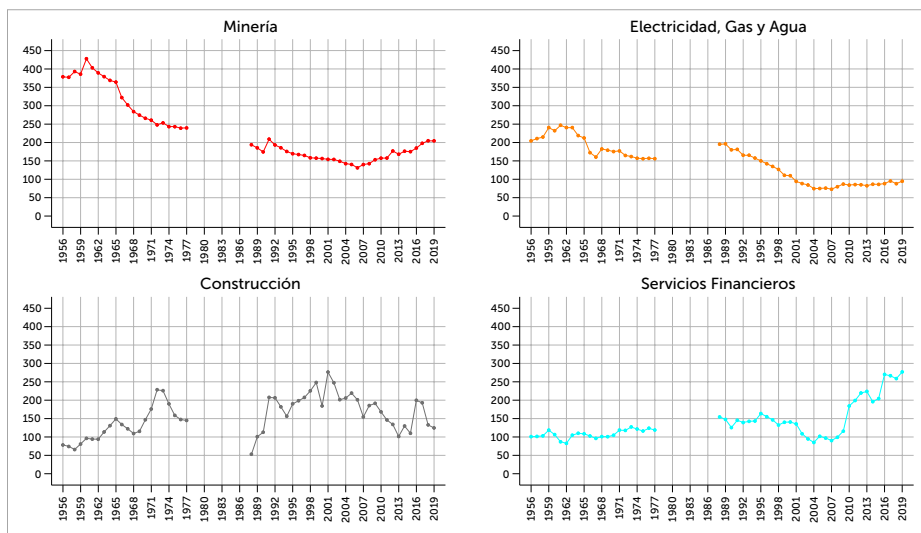
En cuanto al periodo 1988-2019, la tendencia general en todos los sectores, aunque con diferente nivel de profundidad en cada caso, consistió en una disminución en el tamaño promedio hasta mediados de la década del 2000, seguida de una leve recuperación. En algunos casos, como 'Industria', 'Transporte y Comunicaciones', 'Minería' y 'Agricultura', la densidad se mantuvo constante o su recuperación final se acercó a la de comienzos de la década de 1990. En los casos de 'Comercio' y 'Servicios Financieros', se aprecia un aumento significativo en la densidad de las organizaciones. Finalmente, los casos de 'Construcción' y 'Electricidad, Gas y Agua' hubo un descenso neto en el tamaño promedio de los sindicatos.

Figura 26. Evolución del tamaño promedio de sindicatos por rama de actividad: 'Agricultura', 'Industria', 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Figura 27. Evolución del tamaño promedio de sindicatos por rama de actividad: 'Minería', 'Electricidad, gas y agua', 'Construcción' y 'Servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019

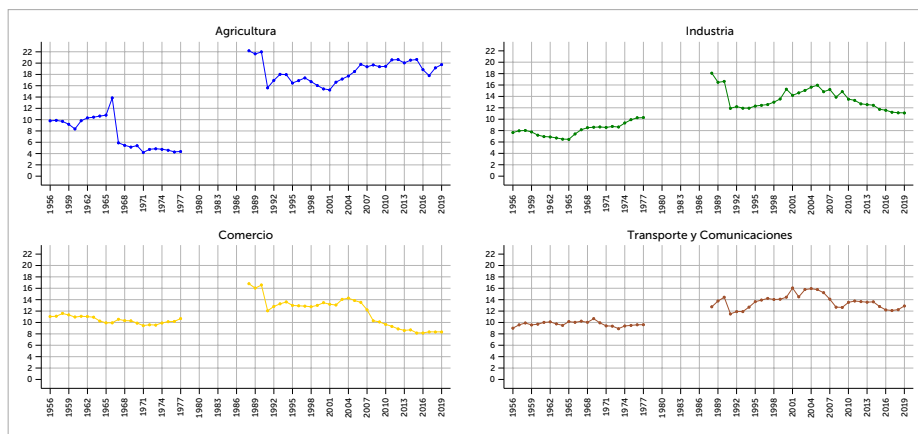


Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Los niveles de fragmentación relacionados con la dispersión se pueden ver en la Figura 28 y en la Figura 29, que ilustran la evolución de la cantidad de sindicatos activos por cada mil trabajadores afiliados. Entre los años 1956 y 1977, se observa que prácticamente todos los sectores se encuentran por debajo de las 12 organizaciones. En los casos de 'Minería', 'Industria' y 'Electricidad, Gas y Agua' hubo un aumento neto en la fragmentación. En los sectores de 'Agricultura' y 'Construcción' la fragmentación se redujo a menos de la mitad mientras que en 'Comercio', 'Transporte y Comunicaciones' y 'Servicios Financieros' el indicador se mantuvo sin variaciones significativas entre los 8 y 12 sindicatos por cada mil afiliados.

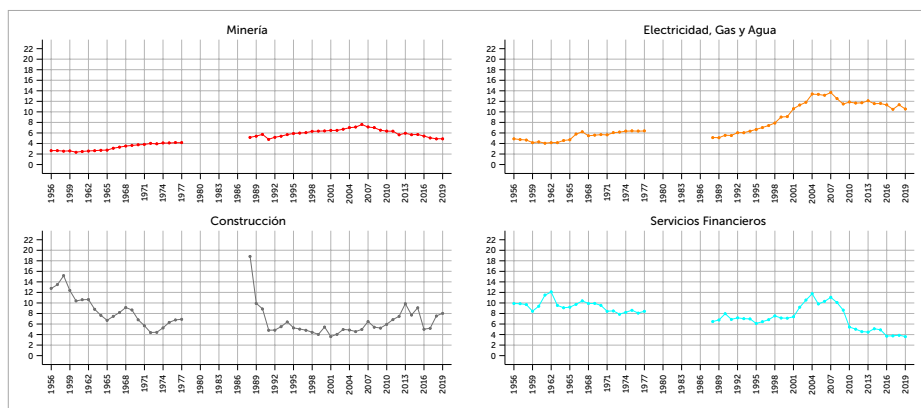
En el segundo periodo, que abarcó los años 1988 y 2019, la tendencia general fue una mayor cantidad de organizaciones sindicales por cada mil afiliados, notable en los casos de 'Agricultura', 'Industria', 'Transporte y Comunicaciones' y 'Electricidad, Gas y Agua'. En 'Comercio' y 'Servicios Financieros' se aprecia una disminución de la fragmentación hasta cifras menores a 8 sindicatos, mientras que en 'Minería' y en 'Construcción' las cifras se mantuvieron relativamente constantes y similares a las del periodo anterior.

Figura 28. Evolución de sindicatos por cada mil sindicalizados según rama de actividad: 'Agricultura', 'Industria', 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones', 1956-1977 y 1988-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Figura 29. Evolución de sindicatos por cada mil sindicalizados según rama de actividad: 'Minería', 'Electricidad, gas y agua', 'Construcción' y 'Servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019



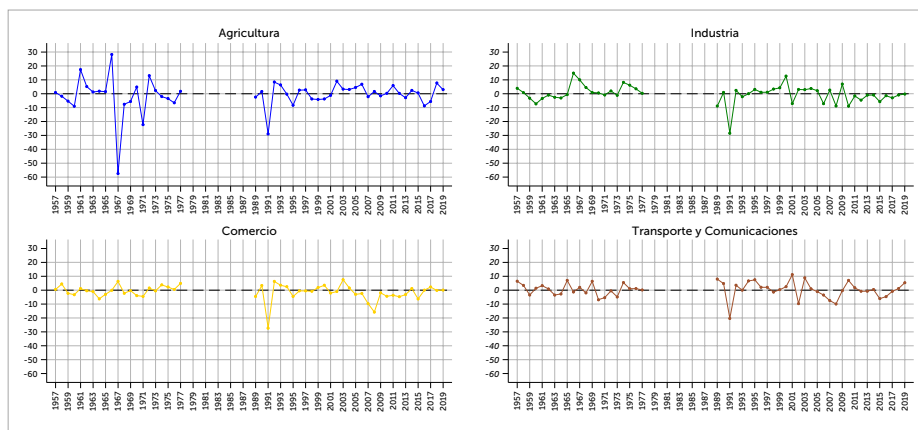
Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Para dar cuenta de la trayectoria de la fragmentación a nivel de ramas de actividad, la Figura 30 y la Figura 31 muestran la variación interanual de esta variable. En general, se puede ver que existió una alta variabilidad en el indicador, especialmente presente en los sectores de 'Agricultura', 'Construcción' y 'Servicios Financieros'. Durante el periodo comprendido entre los años 1956 y 1977 se pueden distinguir diferentes tendencias. En la primera se puede agrupar a 'Industria', 'Electricidad, Gas y Agua' y 'Minería', que se caracterizaron por una disminución inicial de la fragmentación sindical seguida de un incremento en los años posteriores a 1965, con máximos entre un 15% y un 25% interanual, seguidos de una estabilización. En un segundo grupo cabe considerar 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones', que tuvieron mucha fluctuación con valores negativos y positivos que tendieron a compensarse entre un 8% y -8%. El tercer grupo lo constituyen 'Construcción' y 'Servicios Financieros', que propendieron a una constante disminución de la fragmentación, alcanzando disminuciones cercanas al 20% en algunos años. Finalmente, 'Agricultura' mostró un comportamiento atípico: una notable estabilidad hasta el año 1966, cuando su fragmentación se disparó hasta un 30%, para caer hasta cerca de -60% en el año siguiente y luego mantenerse en valores negativos de hasta -20% en 1971, volviendo a valores positivos en 1972.

Entre los años 1989 y 2019, se aprecia que la mayoría de los sectores exhibieron una alta volatilidad, muy marcada en los casos de 'Servicios Financieros' y 'Construcción',

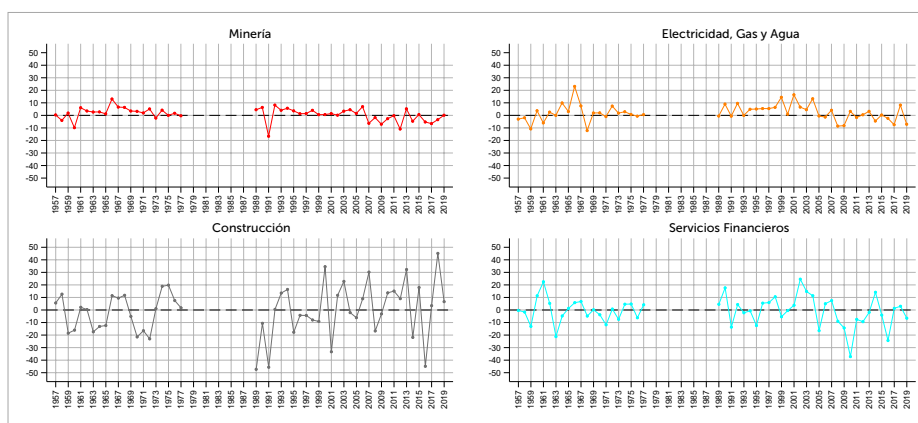
donde hay continuos ascensos y descensos en este indicador, determinados por la constitución y receso de sindicatos sectoriales. En el resto de los casos, se observa que más allá de las fluctuaciones hay una propensión inicial al crecimiento de la fragmentación interanual, lo cual se revierte a partir de la segunda mitad de la década del 2000.

Figura 30. Evolución de la Tasa Interanual de Fragmentación sindical por rama de actividad: 'Agricultura', 'Industria', 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones', 1956-1977 y 1989-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Figura 31. Evolución de la Tasa Interanual de Fragmentación sindical por rama de actividad: 'Minería', 'Electricidad, gas y agua', 'Construcción' y 'Servicios financieros', 1956-1977 y 1988-2019



Fuente: Elaboración propia. Entre los años 1956 y 1977 se incluyen todos los sindicatos constituidos; entre 1988 y 2019 se incluyen solo los sindicatos activos.

Tomando en cuenta estas figuras, resulta patente que los movimientos en la dispersión y fragmentación sindical adoptan formas diversas en cada rama de actividad económica, y que no siempre hay una relación directa entre dispersión y fragmentación. En efecto, el vínculo entre ambas variables se vuelve cada vez más difuso desde el retorno a la democracia.

5.3. Principales hallazgos e interpretación

Con base en los indicadores sobre dispersión y fragmentación sindical expuestos, a continuación se exploran las causas de este fenómeno en relación con las coyunturas y procesos históricos relevantes en el ámbito de las relaciones laborales durante los años abordados, indagando en el efecto que han tenido sobre su poder asociativo. La exposición se divide en los mismos periodos analizados previamente, marcados por diferentes Códigos del Trabajo.

5.3.1. La dispersión y fragmentación sindical entre los años 1931 y 1978

Desde el momento en que se puso en pleno funcionamiento el registro de organizaciones sindicales legales en el año 1931, lo primero que cabe destacar es una explosiva creación de sindicatos. Durante las primeras dos décadas, esto vino acompañado de un crecimiento constante en la cantidad de trabajadores afiliados y en la tasa de sindicalización, lo que indica que se trató en buena medida de una dispersión volcada a la integración de nuevos contingentes de trabajadores al sindicalismo, los que tuvieron como principal instrumento de afiliación la figura de los Sindicatos Industriales, aprovechando las numerosas ventajas que estos proporcionaban (Osorio & Medel, 2024, p. 24).

Como antecedentes relevantes para comprender esta dinámica inicial, es importante notar que desde antes del año 1931 ya existían cientos de sindicatos (DeShazo, 2007; Mellado, 2022), muchos de los cuales procedieron a legalizarse. Además, algunos sectores y grupos políticos de izquierda aprovecharon la negativa inicial del Partido Comunista a legalizar los sindicatos para ocupar ese espacio, convergiendo posteriormente en la formación del Partido Socialista que, a su vez, impulsó la creación de sindicatos legales (Angell, 1974, pp. 113-115).

En el año 1939, con el sindicalismo casi completamente integrado en la institucionalidad, el entorno favorable del gobierno de Pedro Aguirre Cerda incidió en el mayor aumento en la constitución de nuevas organizaciones, generando un crecimiento

interanual de la dispersión hasta su máximo histórico de 81%, y el de la fragmentación hasta un 31,5%. El hecho de que en los tres años posteriores ambas tasas interanuales se derrumbaron hasta valores negativos, así como el descenso en el número de sindicatos y la rápida recuperación del tamaño promedio de los sindicatos, indican que solo una cantidad menor de las organizaciones constituidas en esa coyuntura tuvo trascendencia y fue capaz de consolidarse y crecer. Tanto la fragmentación como la dispersión se atenuaron durante los años siguientes. En ese sentido, se puede afirmar que la dispersión fue el modo en que se desarrolló la ampliación del poder asociativo de los trabajadores durante sus primeras décadas.

Las tendencias advertidas, especialmente desde la segunda mitad de la década de 1940, ocurrieron en momentos en los que se atravesaba por un clima político con una significativa impronta antisindical, motivada en buena medida por el anticomunismo de la Guerra Fría. Para enfrentar este escenario, el movimiento sindical avanzó en la construcción de instrumentos de unidad sindical "vertical", es decir, se dotó de estructuras organizativas para agrupar a grandes cantidades de sindicatos y afiliados en torno a objetivos comunes con organizaciones legales y de facto, como federaciones, confederaciones o centrales. Con esto se buscaba suplir las principales carencias de poder asociativo que acarrearba la dispersión: la construcción de reivindicaciones transversales a la clase trabajadora del país, así como la capacidad de movilizarse coordinadamente por ellas.

Los esfuerzos por centralizar la dispersión galopante no estuvieron exentos de problemas. De hecho, la creación de la Central de Trabajadores de Chile (CTCh) en el año 1936, que logró agrupar a buena parte de las grandes organizaciones sindicales del momento, entró prontamente en una crisis que derivó en un cisma hacia el año 1946, cuando la central se dividió en una facción cercana al Partido Socialista, que permaneció cercana al último gobierno de Gabriel González Videla, y otra cercana al Partido Comunista, que rompió con dicho gobierno y fue duramente reprimida (Pozo, 2013). Luego, en el año 1948 se aprobó la Ley Nº8.987, conocida como la "ley maldita", que tuvo como uno de sus principales componentes la persecución política de sindicalistas y comunistas, muchas veces confundiendo sin mayor asidero a los primeros con los segundos (Cavarozzi, 2017; Valdivia, 2021).

Gran parte de los indicadores, como el número de sindicatos, el número de afiliados y la tasa de sindicalización, extendieron su tendencia alcista durante el segundo gobierno de Carlos Ibáñez del Campo (1952-1958), si bien con menos fuerza, aprovechando un

clima político menos hostil al sindicalismo que incluso posibilitó la formación de la Central Única de Trabajadores (Barría, 1971), que se convirtió en el mayor espacio de centralización de poder asociativo del movimiento sindical hasta su disolución en 1973, llegando a convocar exitosamente más de 10 huelgas generales (Pizarro, 1986).

Desde el año 1950 hasta 1955 el número de sindicatos creció, aunque en una proporción menor que la cantidad de afiliados, de modo que la fragmentación se redujo levemente. No obstante, en el año 1956 el gobierno decidió hacer una limpieza y eliminación de registros administrativos de las organizaciones sindicales consideradas inactivas, es decir, aquellas que no habían dado muestras de actividad legal por más de dos años (Armstrong, 2012; Morris & Oyaneder, 1962). Esto contribuye a explicar que para el año 1960 se contabilizaran menos sindicatos que en 1941, aunque los afiliados totales eran casi 100.000 más. En el mismo sentido debe entenderse el leve aumento y posterior caída de la dispersión y la fragmentación durante este último quinquenio, reflejadas en los indicadores de sindicatos por cada mil afiliados y en la tasa interanual.

Visto en perspectiva, entre los años 1933 y 1950 la fragmentación disminuyó en un 11,1% en términos netos, con un promedio interanual de -0,6%, lo que se explica porque la cantidad de nuevos afiliados fue proporcionalmente mayor a la de nuevos sindicatos, que crecieron a un ritmo promedio de 11,6% anual llegando a triplicarse. En otras palabras, la mayor parte de los sindicatos que fueron constituidos lograron incorporar contingentes suficientemente amplios de nuevos trabajadores al movimiento sindical. Luego, entre los años 1951 y 1965 el crecimiento promedio interanual en el número de sindicatos fue de apenas un 0,5%, acumulando un 8% neto, al mismo tiempo que la fragmentación neta disminuyó un 7,1% con un promedio interanual de -0,4%.

La dispersión sindical se mantuvo sin grandes cambios hasta el año 1965, cuando convergieron dos procesos importantes. Por un lado, fue tomando cuerpo una aguda polarización política que vino acompañada del fortalecimiento de organizaciones existentes en la sociedad civil y la creación de otras nuevas, como Centros de Madres y Juntas de Vecinos. Estas organizaciones agruparon a sectores populares en todos los niveles, que comenzaron a exigir mayores derechos y una mejor distribución de los recursos del estado (Gaudichaud, 2016). Por otro lado, ese mismo fenómeno se vio potenciado por la promulgación de la Ley de Sindicalización Campesina en el año 1967, con la cual ocurrió una incorporación rápida y masiva de trabajadores del campo a las filas del movimiento sindical (Olea et al., 2024).

El resultado fue un crecimiento extraordinario del número de organizaciones sindicales, así como del número total de afiliados y de la correspondiente tasa de sindicalización. Este fenómeno se vio apalancado notoriamente por los nuevos Sindicatos Agrícolas, que recogieron la afiliación de miles de trabajadores que hasta entonces habían estado impedidos de organizarse colectivamente. Pero el principal instrumento de dispersión fueron los Sindicatos Profesionales cuyo número se triplicó, aportando buena parte del crecimiento de un 25% interanual promedio en la creación de sindicatos hasta el año 1973, acumulando una expansión total de 225% (ver Tabla 3).

Tabla 3. Evolución del porcentaje total e interanual de dispersión y fragmentación sindical general para distintos periodos entre los años 1933 y 1978

Subperiodo	Dispersión		Fragmentación	
	Var. % interanual	Var. % total	Var. % interanual	Var. % total
1933/1950	11,6%	208,1%	-0,6%	-11,1%
1951/1965	0,5%	8,0%	-0,4%	-7,1%
1966/1973	25,0%	225,0%	0,5%	4,7%
1973/1978	0,3%	1,6%	-0,5%	-2,9%
Total: 1933 - 1978	21,7%	998,1%	-0,4%	-16,1%

Fuente: Elaboración propia

Durante este ciclo ascendente, se observa una caída en el tamaño promedio de los Sindicatos Industriales acompañado de un aumento en sus afiliados totales. Considerando que estas organizaciones eran de afiliación obligatoria una vez constituidas, esto refleja una expansión hacia empresas de menor tamaño, una vez alcanzado el techo de sindicalización entre las grandes empresas. A su vez, el leve crecimiento en el tamaño promedio de los Sindicatos Profesionales, que a partir del año 1973 se equipara al de los Industriales, se puede explicar tanto por nuevos afiliados como por la membresía de trabajadores que ya estaban afiliados en algún Sindicato Industrial, lo que era permitido legalmente (Gaete, 1960). Los Sindicatos Agrícolas, en cambio, experimentaron un crecimiento notable de sus organizaciones, convirtiéndose en las más grandes en promedio.

Con todo, durante este ciclo en que se constituyeron más de 4.600 nuevos sindicatos la fragmentación creció a un ritmo moderado, de apenas un 0,5% interanual en promedio, con una expansión total de 4,7% que fue impulsada por la creación de Sindicatos Industriales y sobre todo Sindicatos Profesionales de baja afiliación. De acuerdo con las estadísticas disponibles, desde el golpe de Estado estas tendencias generales se estancaron hasta casi revertirse hacia el año 1978. En este último ciclo,

caracterizado por la aguda represión antisindical, prácticamente se detuvo la constitución de nuevas organizaciones, cuya dispersión interanual promedio fue de 0,3%. La fragmentación, por su parte, marcaba una tendencia ascendente hasta que en el año 1978 se registró un inusual aumento en la cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos¹¹, que determinó una caída acumulada de -2,9% en seis años. Esto podría atribuirse a la tardía limpieza de registros administrativos sobre los sindicatos en receso, en un contexto en el que el ritmo de constitución de sindicatos se redujo a su mínima expresión.

Cabe mencionar que algunos estudios sobre sindicalismo asumen que, dadas las circunstancias institucionales y políticas de la fase inicial de la dictadura, la información sindical relativa a este subperiodo no es suficientemente confiable como para incluirla en las series históricas. Sin embargo, aunque existiera una suspensión de las negociaciones colectivas es imposible desconocer la prevalencia de actividad sindical entre estos años, que se convirtió en un espacio de socialización con vida propia, además de operar como un vehículo de protesta contra el régimen (Álvarez, 2010; Campero & Valenzuela, 1984; Frías, 1993). Además, la limpieza administrativa iniciada en el año 1979 evidenció un saldo bastante grande de sindicatos activos, buena parte de los cuales se arrastraban desde antes como testigos de la resiliencia sindical ante el escenario adverso.

En términos globales, entre los años 1933 y 1978 la dispersión sindical general creció a un ritmo interanual de 21,7%, acumulando en 46 años un 998,1% más de organizaciones; la fragmentación, en cambio, pese a que tuvo algunos episodios de fuerte incremento, en el largo plazo fue descendiendo poco a poco, con un promedio de variación interanual de -0,4% y una variación acumulada de -16,1%. En consecuencia, cabe hablar de un robustecimiento del poder asociativo en el mediano plazo, tanto por ampliación como por una mayor densidad de las organizaciones. Por ende, la alta correlación identificada entre dispersión y fragmentación debe interpretarse teniendo en cuenta que esta última variable tendió a moverse entre márgenes mucho más acotados, incliniéndose hacia valores negativos a excepción del ciclo 1965-1973.

En la explicación de estos hechos convergieron varios procesos, pero entre los más relevantes hay que destacar la figura de los Sindicatos Industriales únicos por empresa y la legislación que favoreció la afiliación territorial masiva de trabajadores del campo a los Sindicatos Agrícolas desde 1967, los que contribuyeron a que la creación de nuevas organizaciones sindicales no implicara la constante división y redistribución

¹¹ Se pasó de 916.569 hasta 982.670 afiliados a sindicatos, pero en el año siguiente el número cayó hasta 581.483 luego de una limpieza administrativa de organizaciones en receso.

de los trabajadores ya afiliados, sino el progresivo agrupamiento de franjas de trabajadores hasta entonces ajenos al sindicalismo.

Como contratendencia, cabe mencionar a los Sindicatos Profesionales que se fueron haciendo cada vez más numerosos y, sin descartar que una fracción de ellos se nutrieran de trabajadores no afiliados previamente a otras organizaciones, sin duda influyeron en cierto nivel de paralelismo que se fue acrecentando en la medida que ofrecieron la posibilidad de acceder a beneficios por sobre las negociaciones a nivel de empresas (Barría, 1967; Osorio, 2024a). Asimismo, la expansión del sindicalismo hacia empresas medianas y pequeñas una vez que la afiliación tocó techo entre las grandes empresas, junto con la permanencia de un esquema legal de negociación colectiva radicado exclusivamente a nivel de empresas, empujaron irremediablemente al sindicalismo hacia la fragmentación durante los últimos años. De cualquier manera, el balance fue de un fortalecimiento del poder asociativo por medio de organizaciones sindicales más densas y de un crecimiento de la tasa de afiliación, al menos hasta la irrupción del golpe de Estado.

Junto con lo anterior, la disponibilidad de datos por rama de actividad económica en la Tabla 4 desde el año 1956 en adelante permite identificar cómo evolucionó la dispersión y la fragmentación sectorialmente. En términos de formación de sindicatos, si bien todos los sectores experimentaron un aumento, el liderazgo en términos absolutos lo tuvo 'Industria', que pasó de cerca de 1.000 hasta más de 2.500 sindicatos en 1977, un crecimiento de 146%. En términos relativos, los sectores con un mayor crecimiento porcentual fueron 'Agricultura', cuyos sindicatos se multiplicaron por más de trece veces hasta 1972, y le siguieron 'Comercio' y 'Transporte', que multiplicaron sus sindicatos por 2,4 y 1,9 veces respectivamente.

En cuanto a la fragmentación, se observa un comportamiento diverso. Por un lado, en 'Agricultura', 'Construcción', 'Servicios Financieros' y 'Comercio' la variación porcentual total del periodo fue negativa, lo que indica una reducción de la fragmentación pese al incremento en la cantidad de organizaciones. Esto significa que los sindicatos constituidos incorporaron a suficientes trabajadores nuevos como para que sus organizaciones resultaran más robustas en promedio. Por otro lado, los mayores incrementos en fragmentación se observaron en 'Minería', 'Industria' y 'Electricidad', en los que pesó tanto la creación de Sindicatos Profesionales que afiliaron a trabajadores previamente inscritos en Sindicatos Industriales, como la expansión del sindicalismo hacia empresas medianas y pequeñas con menos afiliados, todo lo cual se reflejó en

organizaciones con un menor promedio de afiliados. Así, la estructura productiva de algunas ramas de actividad generó de por sí un poder asociativo basado en sindicatos más pequeños mientras que en otros existieron organizaciones con diferentes tamaños que reflejaban un poder relativo mayor o menor, que muchas veces implicaba una capacidad de conducción y/o liderazgo sobre el resto de su propio sector.

Tabla 4. Evolución del porcentaje total e interanual de dispersión y fragmentación sindical por rama de actividad económica entre los años 1956 y 1977

Rama de actividad	Dispersión				Fragmentación			
	Nº sind. 1956	Nº sind. 1977	Var. % total	Var. % Inter-anual	Sind. x mil afil. 1956	Sind. x mil afil. 1977	Var. % total	Var % Inter-anual
Agricultura	91	1.261	1.285,7%	58,4%	9,8	4,4	-55,5%	-2,5%
Minería	188	323	71,8%	3,3%	2,6	4,2	58,0%	2,6%
Industria	1.026	2.528	146,4%	6,7%	7,7	10,3	34,3%	1,6%
Comercio	295	1.012	243,0%	11%	11	10,7	-3,0%	-0,1%
Transporte y Com.	286	854	198,6%	9%	9	9,6	6,7%	0,3%
Electricidad	42	97	131,0%	6%	4,9	6,4	31,0%	1,4%
Construcción	96	244	154,2%	7%	12,8	6,9	-46,0%	-2,1%
Servicios Financieros	135	161	19,3%	0,9%	9,9	8,4	-15,0%	-0,7%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las organizaciones suprasindicales, desde el comienzo de su legalización y hasta mediados de la década de 1960, las numerosas restricciones legales y el excesivo control de la institucionalidad sobre las federaciones y las confederaciones empujaron a los trabajadores a la constitución de estas organizaciones por fuera de los procedimientos legales. En consecuencia, varias de ellas permanecieron fuera de los registros oficiales y es muy difícil seguirles la pista. Más allá de este problema, la conformación de federaciones y confederaciones obedeció a la necesidad de concentrar esfuerzos y recursos entre sindicatos con características similares y, en el mejor de los casos, a la coordinación informal de negociaciones colectivas, ya que ello no estaba contemplado en la ley.

Durante la década de los 60 este tipo de instrumentos organizativos se comenzaron a legalizar con mayor frecuencia, advirtiéndose dos tendencias. Por un lado, la constitución de confederaciones tendió a alinearse con las ramas de actividad industrial más relevantes del momento, agrupando a importantes sindicatos que las utilizaron para elaborar y disputar demandas gremiales que trascendían a sus respectivas em-

presas y que muchas veces eran dirigidas al Congreso. Por otro lado, las federaciones se fueron constituyendo para agrupar a sectores más acotados y especialmente a fuerzas sindicales con una marcada impronta regional.

Si se toman estos dos elementos, se puede afirmar que las organizaciones supra-sindicales cumplieron un rol de agrupamiento y centralización de la dispersión, con miras a avanzar hacia negociaciones de tipo ramal, regional o similares, aún cuando no exista evidencia cuantitativa que permita verificar esta hipótesis.

5.3.2. La dispersión y fragmentación sindical entre los años 1978 y 2022

Estadísticamente hablando, el impacto de la dictadura sobre el sindicalismo se hizo sentir recién desde del año 1979, cuando la implementación de una nueva institucionalidad vino acompañada de un descenso en la cantidad de trabajadores sindicalizados, que pasó desde 982.670 afiliados hasta 581.483, y luego hasta 386.910 el año siguiente. En tanto, el número de sindicatos registrados tardó un año más en disminuir en una proporción similar, cayendo de 7.329 a 4.597 en 1980 y hasta 3.977 en 1981. Detrás de estas cifras hubo un ejercicio de limpieza administrativa de los sindicatos en receso y de aquellos que habían sido eliminados con diferentes mecanismos, entre ellos la represión y la utilización de una institucionalidad arbitraria orientada a debilitar el poder de estas organizaciones, lo que permitió sincerar la realidad sindical que parecía inmutable en los registros oficiales.

Una vez depurados, los datos muestran que la histórica disminución de la dispersión se extendió hasta el año 1981, mientras que la cantidad de afiliados siguió cayendo hasta 1983, junto con una notable reducción en la tasa de sindicalización y en el tamaño promedio de los sindicatos. Después de tocar este piso buena parte de los indicadores retomaron su tendencia al alza, dejando en evidencia que se trataba de un ajuste momentáneo ante los cambios impuestos en el modelo de relaciones laborales, que se vio potenciado también por la crisis económica que estalló en el año 1982, generando un enorme desempleo que rondó el 20% y que la Junta Militar enfrentó con diversas políticas hostiles al sindicalismo (Ffrench-Davis, 2018; Llanos, 2018; Vergara, 2021). En suma, se puede aseverar que el poder asociativo del sindicalismo recibió el golpe más duro de su historia durante estos años.

Después de tocar sus valores mínimos, hubo una recuperación moderada hasta el año

1987, aunque suficiente para atenuar el impacto que tuvo la transición al nuevo Código del Trabajo y para proyectar sus efectos sobre el ritmo de formación de nuevos sindicatos. Sumando y restando, entre los años 1978 y 1987 la dispersión experimentó una variación porcentual de -13,4%, mientras que la variación en la fragmentación fue de 101,4% en el mismo periodo, como muestra la Tabla 5. Esto se explica porque el número de sindicatos se redujo en una proporción menor que los afiliados y porque la recuperación posterior de los sindicatos fue mucho mayor que la de afiliados. Por esta misma razón en 1983 se alcanzó un récord histórico de más de 13 sindicatos por cada mil trabajadores afiliados y continuó subiendo antes de empezar a descender en el año 1990. Reflejando estos valores, el tamaño promedio de las organizaciones sindicales tocó su piso mínimo de toda la serie en el año 1988 con menos de 70 afiliados.

Lejos de ser un momento pasajero, estas tendencias se afirmaron en el mediano plazo como la nueva fisonomía del movimiento sindical, en la cual la existencia de reglas que facilitaban y hasta promovían la generación de sindicatos paralelos a nivel de empresas fue ampliamente utilizada por los trabajadores. Un aspecto medular del nuevo modelo fue el otorgamiento de fueros laborales para los dirigentes, que hasta cierto punto compensaron la debilidad inherente a la formación de sindicatos paralelos con muy pocos afiliados (Osorio, 2024c). Con esto se dio un vuelco en la creación de nuevos sindicatos, que pasó de ser un instrumento de expansión del poder asociativo a convertirse en una fuente de debilitamiento de este, al profundizar el paralelismo en las empresas o lugares de trabajo.

Durante la primera mitad de la década de 1980, aunque la mayor parte de los sindicatos fueron en todo momento los de Empresa, la proliferación de nuevas organizaciones tuvo su mayor variación porcentual entre los de tipo Transitorio e Independientes. Los registros administrativos indican que los primeros fueron utilizados principalmente en el rubro de la Construcción y del Transporte, mientras que los segundos agruparon a un conjunto mucho más versátil de trabajadores que tenían en común formas de trabajo cuentapropistas o sin un empleador directo, desde taxistas hasta ciertas franjas de trabajadores mineros, del sector agrícola y del pesquero. Con el tiempo estos sindicatos agotaron su impulso, ya fuera porque tocaron techo entre su población potencial o bien porque fueron quedando claras sus limitaciones a la hora de negociar colectivamente o de obtener mejoras y beneficios para sus asociados.

A fines de los 80 y hasta el año 1992, el aumento en el número general de sindicatos y de trabajadores afiliados a ellos alcanzó su momento de mayor auge. Fue un ciclo en el que creció el número de sindicatos constituidos, junto con el porcentaje de variación interanual de dispersión que superó el 10% en 1990, esta vez liderado por los sindicatos de Empresa e Independientes. Por medio de este impulso ascendente de los sindicatos y afiliados, hacia el año 1991 la tasa de sindicalización rebasó el 15%, el tamaño promedio de las organizaciones llegó a 90 afiliados y, sobre todo, el principal indicador de fragmentación sindical descendió desde más de 14 sindicatos por cada mil afiliados hasta 11. Esto quiere decir que, durante estos años, los sindicatos que se constituyeron ampliaron la base de trabajadores sindicalizados, en lugar de dividir más la que ya existía.

Tabla 5. Evolución del porcentaje total e interanual de dispersión y fragmentación sindical general para distintos periodos entre los años 1978 y 2022

Periodo	Dispersión		Fragmentación	
	Var. % interanual	Var. % total	Var. % interanual	Var. % total
1978/1987	-1,3%	-13,4%	10,1%	101,4%
1987/1999	1,5%	20,0%	-1,0%	-12,7%
1999/2022	2,5%	59,5%	-1,0%	-23,9%
Total: 1978-2022	1,5%	65,6%	0,8%	33,9%

Fuente: Elaboración propia.

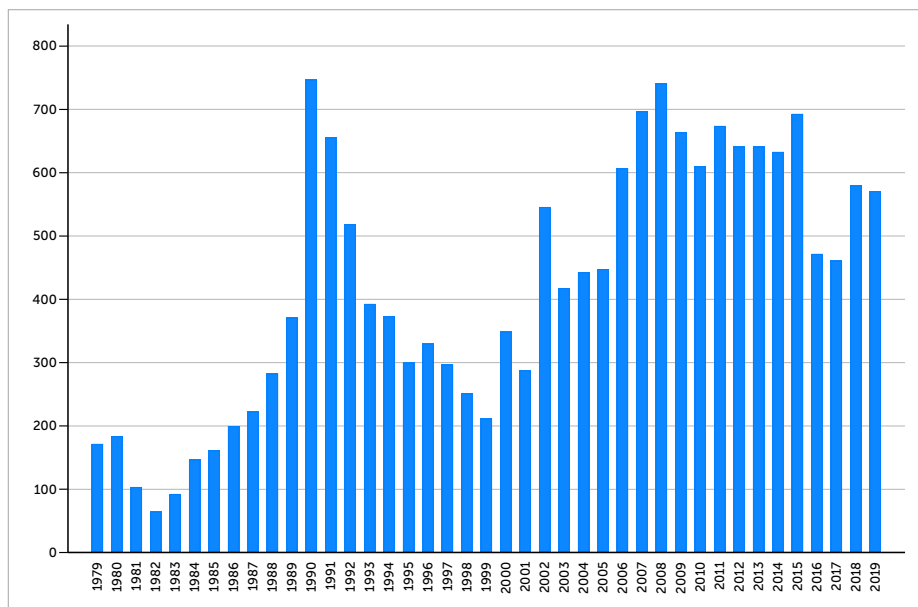
El año 1992 fue un punto de inflexión, ya que la reducción de la fragmentación sindical comenzó a revertirse junto con todos los otros indicadores mencionados en los años siguientes. Incluso la dispersión sindical, que había llegado a un nuevo máximo histórico de 8.341 sindicatos. Durante ese ciclo, que se extendió por casi diez años, la cantidad de organizaciones retrocedió hasta casi 7.000, lo que se explica en parte por una ralentización en la creación de nuevas organizaciones y un aumento en la acumulación de sindicatos en receso. Al mismo tiempo disminuyó notoriamente la cantidad de trabajadores afiliados, que pasó desde más de 700 mil a menos de 600 mil en el año 1999, arrastrando a la baja el tamaño promedio de los sindicatos.

Algunos autores han atribuido el declive en la creación de sindicatos junto con una mayor fragmentación al fracaso que tuvo la estrategia concertacionista del movimiento sindical en la consecución de sus demandas programáticas durante los primeros años de la nueva democracia (Osorio, 2015; Osorio & Gaudichaud, 2018b), lo que habría generado una desafección o al menos una disipación del entusiasmo que se había gestado a fines de los 80, cuando el ritmo de creación de organizaciones

alcanzó su clímax. También cabe considerar el impacto de las diversas estrategias antisindicales que fueron desarrollando los empleadores, amparados en un sistema de justicia laboral con enormes dificultades para proteger la libertad sindical (Gazmuri, 2005; Toledo, 2007, 2012).

De cualquier manera, desde los registros administrativos se puede constatar que los sindicatos constituidos entre los años 1990 y 1992 fueron los que experimentaron una mayor cantidad de Recesos antes de los 4 años de existencia, como muestra la Figura 32. Si bien cerca de la mitad de las organizaciones constituidas a comienzos de los 90 desaparecieron en los 4 años siguientes, la fragmentación siguió aumentando porque proporcionalmente la caída en la cantidad de afiliados fue mayor: en promedio hubo más sindicatos por cada mil sindicalizados. A pesar de estos movimientos, la variación porcentual en la dispersión sindical entre los años 1987 y 1999 fue de un 20%, mientras que la variación porcentual de la fragmentación fue de -12,7% (ver Tabla 5), es decir, a fines de los 90 había más sindicatos con un mayor promedio de trabajadores afiliados que en el año 1987, pero el universo de sindicalizados era menor. En otras palabras, hubo un poder asociativo levemente mayor, distribuido en menos organizaciones.

Figura 32. Número de sindicatos que cayeron en Receso antes de 4 años, según año de constitución.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque los datos sugieren que durante los primeros años de democracia el ascenso de la fragmentación estuvo impulsado por el receso de grandes sindicatos más que por divisiones entre organizaciones existentes, esta hipótesis pierde fuerza a comienzos de la década del 2000, cuando la fragmentación estuvo precedida de un importante aumento en la cantidad de sindicatos, sin que aumentara en igual proporción la tasa de sindicalización ni la cantidad promedio de afiliados en ellos. Hasta el año 2004, por tanto, se puede aseverar que el trasfondo de la fragmentación fue el paralelismo a nivel de empresas.

El año 2004 marcó también un último punto de inflexión, ya que desde entonces la fragmentación comenzó a descender nuevamente y de forma ininterrumpida, esta vez acompañada de una notable incorporación de nuevos trabajadores al sindicalismo, que pasaron de 680 mil hasta 1,24 millones en el año 2020, con un tamaño promedio de 100 afiliados en cada sindicato y una tasa de sindicalización que creció lenta pero sostenidamente hasta llegar al 15%, cifra que solo se había alcanzado en el año 1991. El hecho de que esto ocurriera al mismo tiempo que los trabajadores retomaran un ritmo de creación de sindicatos que redundó en un incremento de 3.000 organizaciones activas en 16 años, y que una proporción no menor de los sindicatos creados cada año cayera en receso antes de 4 años de actividad, sugiere que en este último ciclo se presencié un fortalecimiento general del sindicalismo. En suma, entre los años 1999 y 2022 se registró una variación de 59,5% en la dispersión sindical, y de -23,8% en la fragmentación.

Un aspecto no menor de este fenómeno durante las últimas dos décadas fue que estuvo liderado por los Sindicatos de Empresa o Establecimiento, que experimentaron un significativo aumento en su tamaño promedio desde 70 a más de 120. Es posible que este aumento se explique en parte por las reformas laborales de la década de los 2000, entre ellas la Ley Nº 19.759 que, entre otros cambios, impuso una serie de requisitos para la negociación de Convenios Colectivos por parte de los Grupos Negociadores, que llevaron a una reducción progresiva en su actividad y a su reemplazo por parte de los Sindicatos de Empresa (Huneeus et al., 2014); también es probable que incidieran las leyes que reforzaron la judicatura laboral y la tutela estatal de los derechos fundamentales, ya que con ello se estrecharon las posibilidades de incurrir en prácticas antisindicales sin sanción de por medio (Toledo, 2014).

Por otro lado, la evolución de los indicadores utilizados en este estudio a nivel de ramas de actividad muestra que la dispersión y la fragmentación se distribuyeron de

manera heterogénea. Entre los años 1988 y 2019, la Tabla 6 muestra que los sectores que más contribuyeron a la dispersión sindical fueron 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones' con 1.006 y 802 nuevos sindicatos cada uno, una variación porcentual de 105,5% y 45,4% respectivamente. Sin embargo, mientras que 'Comercio' redujo su fragmentación en el mismo periodo en un -50,6%, 'Transporte y Comunicaciones' la mantuvo casi intacta, ya que en el primer caso la cantidad de afiliados aumentó en más del triple con sindicatos con mayores capacidades asociativas, mientras que su crecimiento en el segundo fue proporcionalmente incapaz de aumentar la densidad sindical, con sindicatos que sumaron a nuevos trabajadores afiliados pero sin fortalecer su poder asociativo individual.

Otro sector relevante fue 'Industria', que experimentó una reducción absoluta de 956 sindicatos, con una variación porcentual de -41,2%, y una disminución de su fragmentación de -38,7%, lo que sugiere que los sindicatos que sobrevivieron fueron los más grandes, con mayor poder asociativo individual que logró estabilizar la tasa de sindicalización a partir de la década del 2000 en un 15%. El sector de 'Agricultura', en tanto, experimentó un aumento de su dispersión en un 64,7% con una creación neta de 495 sindicatos, al mismo tiempo que su fragmentación se redujo en -11,3%, lo que indica que tuvo un leve crecimiento en su poder asociativo.

Muy por debajo de las cifras anteriores -y por ende, menos relevantes para explicar las cifras globales-, 'Minería' y 'Servicios financieros' exhibieron una notable estabilidad en el número de organizaciones, aunque con una reducción de la fragmentación mucho mayor en el último caso que alcanzó un -44,6% y solo un -5,8% en el primero. La variación absoluta más importante fue la de 'Electricidad', en la que con 147 sindicatos nuevos la dispersión aumentó en un 219,4%, y su fragmentación creció en un 107,8% al incorporar muy pocos trabajadores nuevos, aun cuando los trabajadores lograron sostener una tasa de sindicalización mayor al 20%. En el caso de 'Construcción' se observa una dispersión total de 77,2% y una caída en la fragmentación de -57,4%, lo que indica que los 146 sindicatos nuevos sumaron proporcionalmente más afiliados de los que había antes, con un aumento neto de su poder asociativo, aunque este fue bastante volátil en términos de número de afiliados y tamaño promedio de los sindicatos (Figura 23 y Figura 27).

Tabla 6. Evolución del porcentaje total e interanual de dispersión y fragmentación sindical por rama de actividad económica entre los años 1988 y 2019

Rama de actividad	Dispersión				Fragmentación			
	N° sind. 1988	N° sind. 2019	Var. % total	Var. % Inter-anual	Sind. x mil afil. 1988	Sind. x mil afil. 2019	Var. % total	Var % Inter-anual
Agricultura	765	1.260	64,7%	2,2%	22,2	20	-11,3%	-0,4%
Minería	288	298	3,5%	0,1%	5,2	4,9	-5,8%	-0,2%
Industria	2.321	1.365	-41,2%	-1,4%	18,1	11,1	-38,7%	-1,3%
Comercio	954	1.960	105,5%	3,6%	16,8	8,3	-50,6%	-1,7%
Transporte y Com.	943	1.745	85,0%	2,9%	12,8	12,9	0,8%	0,0%
Electricidad, Gas y Agua	67	214	219,4%	7,6%	5,1	10,6	107,8%	3,7%
Construcción	189	335	77,2%	2,7%	18,8	8	-57,4%	-2,0%
Servicios Financieros	170	183	7,6%	0,3%	6,5	3,6	-44,6%	-1,5%

Fuente: Elaboración propia.

Con los antecedentes expuestos, se puede afirmar que el periodo comprendido entre los años 1978 y 2022 comenzó con una marcada caída en el número de sindicatos y de trabajadores afiliados respecto al periodo anterior, que determinó un salto cualitativo en la fragmentación sindical. Desde esa base, el sindicalismo atravesó tres ciclos de incremento sustancial en la dispersión sindical. El primero se extendió desde mediados de los 80 hasta comienzos de los 90, su principal característica fue que la fragmentación siguió al alza al principio y hacia el final experimentó una disminución significativa, dada por un masivo contingente de trabajadores que se afiliaron a las nuevas organizaciones creadas.

Después de un retroceso parcial, el segundo ciclo ocurrió durante el primer lustro de la década del 2000, consolidando un segundo momento de alta fragmentación sindical hasta el año 2004, dado por un aumento mucho más tenue en el número de nuevos afiliados. Es probable que este haya sido el momento de mayor crecimiento de la fragmentación que puede ser explicado por una expansión del paralelismo y la división de organizaciones sindicales, que en promedio disminuyeron su tamaño, especialmente entre las de Empresa o Establecimiento.

El tercer y último momento de dispersión sindical se extendió desde el año 2008 hasta el 2020 y estuvo impulsado principalmente por las ramas de actividad de 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones'. Este último periodo puede caracterizarse como el ciclo más prolongado de aumento de sindicatos y reducción simultánea de

la fragmentación, ya que se desarrolló a través de la incorporación masiva de nuevos sindicalizados, al mismo tiempo que sectores relevantes como 'Industria' experimentaron una reducción de sus sindicatos manteniendo e incluso elevando su afiliación en términos absolutos.

Ahora bien, a pesar de que la tendencia a la reducción de la fragmentación se ha sostenido desde el año 2004, llegando al año 2022 con el número de sindicatos por cada mil afiliados más bajo desde 1979 -cuando ascendió a 12,6 sindicatos por cada mil afiliados, que representa una reducción acumulada de un -26,1%- , si este se compara con el nivel de fragmentación del año 1978 -muy cercano al promedio histórico desde el año 1944 con 6,9 sindicatos por cada mil afiliados-, se tiene que la variación total del indicador es de un incremento de 33,9% en 45 años. Buena parte de este aumento se explica por el incremento porcentual en la cantidad de sindicatos, que en los mismos 45 años alcanzó un 65,6%, ya que muchas de esas nuevas organizaciones sumaron muy pocos afiliados nuevos al sindicalismo, o bien dividieron a los ya afiliados entre dos o más organizaciones a nivel de empresas. No obstante, aunque la tendencia de las últimas décadas es promisoria, nada asegura que no pueda haber un nuevo ciclo de retroceso en los próximos años y, en cualquier caso, llama la atención que la caída en la fragmentación no venga acompañada de una disminución de la dispersión sindical, que solamente en los últimos tres años ha mostrado signos de retroceder, aunque se trata de una tendencia muy reciente para hablar de un nuevo ciclo.

Finalmente, es necesario incluir en este cuadro la situación de las organizaciones suprasindicales. Como se ha visto, tanto las federaciones como las confederaciones vieron crecer su dispersión entre estos años, como un reflejo del mismo proceso a nivel de sindicatos de base. La multiplicación de las federaciones, de hecho, se explica por la relativa facilidad que tuvieron las organizaciones de base para constituir las, ya que el nuevo Código del Trabajo estableció como requisito la reunión de tres o más sindicatos; en este sentido fue posible la formación de federaciones no solo a nivel regional, que las hubo y en abundancia, sino también al interior de las empresas, con la creación de más de más de 1.200 de estas organizaciones y la irrupción de un paralelismo inédito en este nivel.

En la misma línea aunque en una menor escala, el requisito de reunir 20 sindicatos o tres federaciones para constituir una confederación determinó que entre estos años se constituyeron casi 100v de estas organizaciones, de las que quedan en pie casi 50. Así, en la mayoría de las ramas de actividad económica existe más de una confede-

ración, y al mismo tiempo numerosas confederaciones tienen afiliados sindicatos y/o federaciones de diversas ramas de actividad, perdiéndose la lógica que tenían estas organizaciones de agrupar la dispersión a nivel sectorial, así como en el caso de las federaciones se rebasó ampliamente la lógica de agrupamiento por empresas similares en términos de rubro o territorio.

Al igual que en el periodo comprendido entre los años 1932 y 1978, no existen series confiables y consistentes que indiquen la evolución en la cantidad de sindicatos y afiliados que tuvieron las federaciones o confederaciones, por lo que no se puede asegurar que se hayan convertido en vehículos de fragmentación, aunque en este nivel es difícil sostener que el paralelismo tenga un sentido diferente a la división de fuerzas entre el movimiento sindical. Para profundizar en este tema, en la siguiente sección se exponen datos actuales más detallados sobre organizaciones suprasindicales.

6. Análisis actual de la dispersión y fragmentación sindical

Para complementar el análisis de las series históricas, en este apartado se sistematizan y analizan registros administrativos y bases de datos actuales que cuentan con un mayor nivel de desagregación. Aunque se trata de información que no puede indagarse de manera retroactiva para elaborar series, su relevancia radica en que puede considerarse como el resultado de las tendencias expuestas anteriormente.

En primer lugar, se analiza la situación actual de la dispersión y fragmentación “horizontal”, esto es, el paralelismo y atomización a nivel de organizaciones sindicales de base. En segundo lugar, se exploran datos recientes sobre dispersión y fragmentación “vertical”, entendida como el paralelismo y la atomización a nivel de organizaciones sindicales superiores. Finalmente, se presentan e interpretan los hallazgos más relevantes.

6.1. Dispersión y fragmentación “horizontal”

A fines del año 2023, los registros administrativos arrojaron un saldo de dispersión de 11.550 sindicatos activos y una fragmentación de 9,3 sindicatos por cada mil afiliados (Dirección del Trabajo, 2024a), uno de los valores más bajos desde la implementación del nuevo Código del Trabajo, aunque estos indicadores se distribuyen desigualmente a nivel de ramas de actividad económica.

De acuerdo con la Tabla 7, los sectores que exhiben una mayor dispersión sindical actualmente son, de mayor a menor, ‘Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas’ (1.803 sindicatos), ‘Transporte y Almacenamiento’ (1.321 sindicatos), ‘Industrias Manufactureras’ (1.294 sindicatos) y ‘Otras actividades de servicios’. Pese a su elevada cantidad de organizaciones, estos sectores tienen un nivel de fragmentación sindical igual o levemente por sobre la media, correspondiente a 9 sindicatos por cada mil afiliados. Los que muestran una mayor

fragmentación son 'Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca' y 'Actividades Inmobiliarias', con 19,4 y 20,2 organizaciones por cada mil afiliados.

Entre los sectores con una menor fragmentación figuran, de menor a mayor, 'Actividades financieras y de seguros', 'Actividades de alojamiento y de servicio de comidas', 'Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social', 'Explotación de minas y canteras' y 'Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria', aunque de estas solo la última está entre los sectores con menor cantidad de sindicatos con 53, aunque la cifra puede resultar engañosa al tratarse de un sector donde lo que más abunda son las asociaciones de funcionarios; mientras, en el resto el número oscila entre 189 y 291 sindicatos, debajo del promedio (522) y justo por debajo de la mediana (219).

Otro aspecto que cabe consignar que los sectores con mayor tasa de afiliación sindical no están vinculados ni a los indicadores de alta o baja dispersión, ni de alta o baja fragmentación. No obstante, los sectores con mayor dispersión sí tienden a ubicarse en su mayoría entre los que tienen mayor cantidad de afiliados en términos absolutos, mientras que el tamaño promedio de los sindicatos es mayor cuando la fragmentación es menor.

Tabla 7. Indicadores de dispersión y fragmentación sindical por rama de actividad económica, año 2023

Rama Actividad Económica CIU Rev4	Sindicatos		Afiliados		Asalarados	Tasa sind.	Sind. x 1000 af.	Tam. prom.
	N	%	N	%				
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	109	1,0%	9.899	0,9%	72.835	13,6%	11	91
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	189	1,8%	40.017	3,6%	327.189	12,2%	4,7	212
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	268	2,6%	56.720	5,1%	261.080	21,7%	4,7	212
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	21	0,2%	3.455	0,3%	4.767	72,5%	6,1	165
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	502	4,8%	55.735	5,0%	183.342	30,4%	9	111
Actividades financieras y de seguros	175	1,7%	42.719	3,8%	163.348	26,2%	4,1	244
Actividades inmobiliarias	29	0,3%	1.434	0,1%	70.578	2,0%	20,2	49
Actividades profesionales, científicas y técnicas	163	1,6%	12.649	1,1%	205.517	6,2%	12,9	78
Administración pública y defensa	53	0,5%	10.459	0,9%	70.083	14,9%	5,1	197
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.202	11,5%	61.907	5,5%	456.072	13,6%	19,4	52
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	1.803	17,3%	201.697	18,0%	1.143.216	17,6%	8,9	112
Construcción	249	2,4%	38.290	3,4%	450.984	8,5%	6,5	154
Enseñanza	1.052	10,1%	110.973	9,9%	429.568	25,8%	9,5	105
Explotación de minas y canteras	291	2,8%	56.009	5,0%	256.678	21,8%	5,2	192
Industrias manufactureras	1.294	12,4%	129.912	11,6%	650.542	20,0%	10,0	100
Información y comunicaciones	181	1,7%	27.562	2,5%	172.505	16,0%	6,6	152
Otras actividades de servicios	1.292	12,4%	137.278	12,3%	162.288	84,6%	9,4	106
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	143	1,4%	14.116	1,3%	60.510	23,3%	10,1	99
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	99	0,9%	9.078	0,8%	51.160	17,7%	10,9	92
Transporte y almacenamiento	1.321	12,7%	97.739	8,7%	359.008	27,2%	13,5	74
Total	10.436	100%	1.117.648	100%	5.604.549	19,9%	9,3	107

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 31 de diciembre de 2023. Se excluyen 'Actividades no Especificadas y otras', y 'Actividades de Hogares como empleadores'. La distribución de asalariados del sector privado corresponde a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, trimestre móvil nov-ene 2023.

Si bien los indicadores utilizados permiten saber si un sector tiene mucha dispersión o fragmentación sindical en general, es relevante observar cómo se distribuye en cada sector según el número de afiliados. A modo de ejemplo, es muy diferente que la dispersión traiga aparejada solo la existencia de pequeños sindicatos, a que existan diez grandes organizaciones y el resto sean pequeñas, ya que este último caso implicaría un indicio de concentración relevante de la representación de los trabajadores.

Como se puede ver en la Tabla 8, la distribución de los sindicatos por tamaño en general se concentra mayoritariamente entre los que tienen menos de 100 afiliados, con un 76,8%, seguido de los que tienen entre 100 y 499, con un 20,1%, mientras que el tramo de 500 a 999 afiliados agrupa a un 2% y los sindicatos que tienen más de 1.000 son solo 129, agrupando a un 1,1%. Nuevamente, en este caso se aprecia una gran heterogeneidad por ramas de actividad económica.

Las ramas que cuentan con una mayor cantidad de sindicatos de más de mil afiliados en términos absolutos son 'Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas' (25), 'Otras actividades de servicios' (15) y 'Enseñanza' (11), las tres en el rango de fragmentación cercana al promedio. En cada caso, el porcentaje de organizaciones que representan son 1,4%, 1,2% y 1%, lo que refleja la gran dispersión de cada sector.

Por otro lado, los sectores con mayor porcentaje de sindicatos con más de mil afiliados son 'Actividades financieras y de seguros', 'Actividades de alojamiento y de servicio de comidas', 'Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social' y 'Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales'. Estos sectores están precisamente entre los que tienen menor fragmentación. A su vez, el sector de 'Explotación de minas y canteras', que también tiene baja fragmentación, no cuenta con un gran porcentaje de sindicatos de más de mil afiliados, pero sí tiene un porcentaje muy alto de sindicatos entre 500 y 999 afiliados (10%).

Un último aspecto para destacar es que los sectores con mayor nivel de fragmentación tienden a coincidir con aquellos en los que se concentra la mayor parte de los sindicatos en el tramo de menos de 100 afiliados. Es el caso de 'Actividades inmobiliarias', 'Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca', 'Actividades profesionales,

científicas y técnicas’ y ‘Transporte y almacenamiento’.

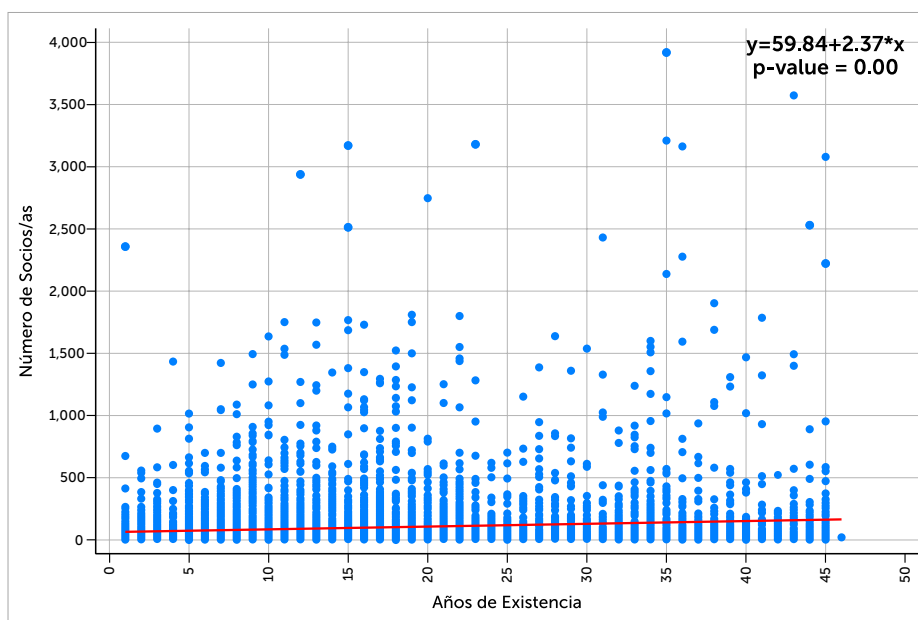
Tabla 8. Distribución porcentual de sindicatos según cantidad de socios por rama de actividad económica (CIIU Rev. 4), año 2023

Rama Actividad Económica CIIU Rev4	Menos de 100		Entre 100 a 499		Entre 500 a 999		Más de 1.000		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	89	81,7%	18	16,5%	1	0,9%	1	0,9%	109	100%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	127	67,2%	42	22,2%	11	5,8%	9	4,8%	189	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	162	60,4%	80	29,9%	16	6,0%	10	3,7%	268	100%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	17	81,0%	2	9,5%	1	4,8%	1	4,8%	21	100%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	361	71,9%	121	24,1%	14	2,8%	6	1,2%	502	100%
Actividades financieras y de seguros	95	54,3%	55	31,4%	16	9,1%	9	5,1%	175	100%
Actividades inmobiliarias	26	89,7%	3	10,3%	0	0,0%	0	0,0%	29	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	123	75,5%	38	23,3%	2	1,2%	0	0,0%	163	100%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	31	58,5%	18	34,0%	3	5,7%	1	1,9%	53	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.106	92,0%	85	7,1%	8	0,7%	3	0,2%	1.202	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	1.356	75,2%	395	21,9%	27	1,5%	25	1,4%	1.803	100%
Construcción	186	74,7%	53	21,3%	4	1,6%	6	2,4%	249	100%
Enseñanza	838	79,7%	186	17,7%	17	1,6%	11	1,0%	1.052	100%
Explotación de minas y canteras	155	53,3%	104	35,7%	29	10,0%	3	1,0%	291	100%
Industrias manufactureras	922	71,3%	339	26,2%	30	2,3%	3	0,2%	1.294	100%
Información y comunicaciones	120	66,3%	48	26,5%	9	5,0%	4	2,2%	181	100%
Otras actividades de servicios	1.027	79,5%	237	18,3%	13	1,0%	15	1,2%	1.292	100%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	94	65,7%	46	32,2%	3	2,1%	0	0,0%	143	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	71	71,7%	28	28,3%	0	0,0%	0	0,0%	99	100%
Transporte y almacenamiento	1.105	83,6%	200	15,1%	8	0,6%	8	0,6%	1.321	100%
Total	8.011	76,8%	2.098	20,1%	212	2,0%	115	1,1%	10.436	100%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 31 de diciembre de 2023. Se excluyen ‘Actividades no Especificadas y otras’, y ‘Actividades de Hogares como empleadores’.

Existiendo una relación, aunque no lineal ni mecánica, entre la distribución del tamaño de los sindicatos en cada rama y su nivel de fragmentación, tiene sentido analizar si esta distribución se relaciona con el año de constitución de los sindicatos, es decir, si la cantidad de afiliados de un sindicato crece en la medida que aumentan sus años de existencia. La Figura 33 presenta un gráfico de dispersión que recoge a todas las organizaciones sindicales vigentes constituidas desde el año 1978 hasta la actualidad con un máximo de 4.000¹². De la figura se desprende que hay una relación significativa pero muy débil entre ambas variables, ya que en promedio cada año de vida se traduce en el aumento de 2,37 afiliados/as. Así, resulta evidente que los sindicatos más antiguos tienden a ser más grandes, pero que el tamaño de las organizaciones se explica principalmente por otros factores, entre los que sin duda tiene un peso significativo la rama de actividad económica y el tamaño de la empresa en la que se constituye.

Figura 33. Tamaño de sindicatos y años de existencia, 1978-2023



Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

¹² Con esto quedan excluidos solo 9 sindicatos que tienen más de 4.000 afiliados.

Además de los indicadores revisados, los registros administrativos permiten estimar la cantidad de sindicatos asociados a cada empresa según el rut que utilizan. Con esto se puede determinar con exactitud el nivel de paralelismo sindical presente en ellas, que constituye una de las expresiones más radicales de fragmentación, ya que refiere directamente a la división de los trabajadores en múltiples sindicatos, pese a estar contratados por una sola empresa.

Para ilustrar la magnitud de los casos más extremos, la Tabla 9 expone a las 21 empresas que tenían la mayor cantidad de sindicatos constituidos en mayo de 2023. Como se puede notar, el liderazgo lo tiene “Administradora de Supermercados Hiper Limitada” con 236 organizaciones sindicales, seguida por “Administradora de Supermercados Express Limitada” con 228 y “Abarrotes Económicos S.A.” con 192. Lo llamativo es que estas tres empresas, junto con el cuarto y quinto lugar en cantidad de sindicatos, corresponden al mismo grupo económico conocido como Walmart Chile. Es decir, se tiene a dicha empresa en la vanguardia exclusiva del fenómeno con un total de 958 organizaciones, correspondientes al 39,3% del paralelismo sindical de todo el país, y esto sin considerar que más abajo en el ranking aparecen otras razones sociales vinculadas a este mismo consorcio.

Otro aspecto destacado de esta lista es que en ella figuran empresas de solo tres ramas de actividad. La primera y principal es el comercio detallista, entre supermercados y tiendas por departamento. La segunda es transportes, vinculada al sistema de buses urbanos de Santiago. La tercera, corresponde al sector de servicios financieros, ya sean bancos o administradoras de fondos de pensiones.

Tabla 9. Top #20 de empresas con mayor cantidad de sindicatos activos, diciembre de 2023

#	Razón social (nombre de la empresa)	RAE	Nº de Sindicatos
1	Administradora de Supermercados Hiper Limitada (Grupo Walmart)	Comercio	232
2	Administradora de Supermercados Express Limitada (Grupo Walmart)	Comercio	225
3	Abarrotes Economicos Limitada (Grupo Walmart)	Comercio	189
4	Walmart Chile Mayorista Limitada (Grupo Walmart)	Comercio	153
5	Ekono Limitada (Grupo Walmart)	Comercio	143
6	Rendic Hermanos S. A. (Grupo SMU Unimarc)	Comercio	110
7	Su Bus Chile S. A.	Transporte y Almacenamiento	71
8	Ekono S. A. (Grupo Walmart)	Comercio	70
9	Buses Vule S. A.	Transporte y Almacenamiento	65
10	Ripley Store SPA (Grupo Ripley)	Comercio	63
11	Comercial ECCSA S. A. (Grupo Ripley)	Comercio	51
12	Inversiones Alsacia SPA	Transporte y Almacenamiento	46
13	Paris Administradora Limitada (Grupo Cencosud)	Comercio	45
14	Hipermercados Tottus S. A. (Grupo Falabella)	Comercio	42
15	Express de Santiago Uno S. A.	Transporte y Almacenamiento	42
16	Buses Metropolitana S. A.	Transporte y Almacenamiento	38
17	Servicios Soporte Food Solution SPA	Alojamiento y Servicios de Comidas	37
18	Falabella Retail S. A. (Grupo Falabella)	Comercio	34
19	Zeal Sociedad Concesionaria S. A.	Transporte y Almacenamiento	33
20	Sociedad Administradora de Casinos y Servicios Aliservice S. A.	Alojamiento y Servicios de Comidas	33

Fuente: elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: diciembre de 2023. En el cálculo se excluyen los Sindicatos Independientes.

La Tabla 10, que sintetiza la información de los registros administrativos sobre empresas con paralelismo sindical en Chile muestra que, de un total de 8.164 empresas con sindicatos constituidos, 6.110 (el 74,8% del total) tienen solamente uno constituido, mientras que 2.054 empresas (25,2% del total) tienen dos o más, con 11 empresas (0,13% del total) que tienen 51 o más sindicatos constituidos.

Tabla 10. Cantidad de empresas con paralelismo sindical según número de sindicatos activos

Rango	N° de empresas	%	% acumulado
Más de 200 sindicatos	2	0,02%	0,0%
151 o más sindicatos	2	0,02%	0,0%
101 a 150 sindicatos	2	0,02%	0,1%
51 a 100 sindicatos	5	0,06%	0,1%
31 a 50 sindicatos	15	0,18%	0,3%
21 a 30 sindicatos	20	0,24%	0,6%
16 a 20 sindicatos	19	0,23%	0,8%
11 a 15 sindicatos	61	0,75%	1,5%
5 a 10 sindicatos	328	4,02%	5,6%
2 a 4 sindicatos	1.600	19,60%	25,2%
1 sindicato	6.110	74,84%	100%
Total general	8.164	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: diciembre de 2023. En el cálculo se excluyen los Sindicatos Independientes.

El paralelismo sindical alojado principalmente entre las grandes empresas ha sido planteado como una de las mayores dificultades que enfrentan los sindicatos, ya que además de dividir a los trabajadores en más de una organización, muchas veces tiene como origen y/o consecuencia la competencia y conflictividad entre sindicatos, lo que en ciertas ocasiones se expresa como una participación activa de los afiliados de un sindicato en el reemplazo interno de funciones de los trabajadores de otro sindicato que está en huelga.

Aunque esta situación podría parecer favorable para el interés de las empresas, al evitar la formación de grandes sindicatos únicos, algunos autores han aportado evidencia que sugiere que las empresas con más de un sindicato son más propensas a la realización de huelgas en el contexto de negociaciones colectivas (Pérez Ahumada & Ocampo, 2023). Asimismo, no puede descartarse que en algunos casos el paralelismo responda a una estrategia sindical ante las características de un sector económico o una empresa determinada.

6.2. Dispersión y fragmentación “vertical”

Según la definición propuesta en este trabajo, el análisis de la dispersión y fragmentación verticales se refiere a la relación que tienen los sindicatos de base con las organizaciones sindicales superiores.

De acuerdo con los registros administrativos extraídos en octubre del año 2023, existían 419 federaciones activas. Como se aprecia en la Tabla 11, un 24% de los sindicatos y un 29% de los afiliados a sindicatos se encontraban adscritos a alguna federación. Esto significa que el tamaño promedio de los sindicatos federados era de 126 afiliados con una mediana de 52, mientras que los sindicatos sin federaciones tenían en promedio 99 afiliados y una mediana de 39. Asimismo, se puede afirmar que cada federación tenía en promedio 7 sindicatos y 829 afiliados, lo que arroja un nivel de fragmentación de 1,2 federaciones por cada mil trabajadores sindicalizados. Además, si se toman las 5 o las 10 mayores federaciones, no se aprecian diferencias muy grandes en cuanto a su representatividad sindical, pasando de 1,7% a 2,2% de sindicatos, y de 4% a 6,2% de afiliados totales.

Tabla 11. Federaciones sindicales en Chile. Varios indicadores, año 2023

Federaciones (#419)	Sindicatos	Afiliados
No adscritos	8.771	865.185
Adscritos	2.759	347.381
% de Adscripción	24%	29%
Representatividad de 5 mayores federaciones	192	48.602
% Representación	1,7%	4%
Representatividad de 10 mayores federaciones	254	75.519
% Representación	2,2%	6,2%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 30 de octubre de 2023.

La situación de las confederaciones es levemente distinta. Como se puede ver en la Tabla 12, para la fecha de extracción de la información existían 50 confederaciones activas, las que agrupaban a nivel de base a un 17% de los sindicatos y a un 23% de los afiliados, incluyendo en estos porcentajes la adscripción indirecta vía afiliación a federaciones adscritas a confederaciones. Aunque los números globales son menores que en el caso de las federaciones, el tamaño promedio de los sindicatos adscritos a confederaciones es mayor, con 146 afiliados y una mediana de 46, contra un tamaño promedio de 98 y una mediana de 41 afiliados entre los sindicatos no adscritos. Esto quiere decir que las confederaciones tienden a agrupar a organizaciones sindicales mucho más grandes, lo que a su vez se refleja en que el porcentaje de representación de las 5 mayores confederaciones sobre el total del sindicalismo alcanza un 3% de los sindicatos y un 9% de los afiliados, mientras que si se toman las 10 mayores confederaciones los porcentajes ascienden a un 8% y un 14% respectivamente. Además, se registra un promedio de 39 organizaciones sindicales y 5.640 afiliados por cada confederación, con una fragmentación de solo 0,17 confederaciones por cada mil afiliados.

Tabla 12. Confederaciones sindicales en Chile. Varios indicadores, año 2023

Confederaciones (#50)	Sindicatos	Afiliados
No adscritos	9.595	930.579
Adscritos	1.935	281.987
% Adscripción	17%	23%
Representatividad de 5 mayores confederaciones	380	109.888
% Representación	3%	9%
Representatividad de 10 mayores confederaciones	907	174.050
% Representación	8%	14%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 30 de octubre de 2023.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo también permiten desglosar esta información por ramas de actividad económica. Para efectos de comparabilidad, se agruparon solo los ocho grandes sectores analizados en la sección anterior, excluyendo al resto. La Tabla 13 compara el número de sindicatos y correspondientes afiliados totales de cada sector, con aquellos que se encuentran adscritos a organizaciones superiores, ya sean federaciones o confederaciones. Los sectores con un mayor porcentaje de sindicatos adscritos a organizaciones superiores son 'Servicios Financieros' con un 51%, 'Agricultura' con 49% y 'Electricidad, Gas y Agua' con 45%, aunque la distancia no es tan grande con el sector 'Construcción', que se erige como el que agrupa a una menor cantidad de sindicatos con un 30%. En cuanto al porcentaje de afiliados, entre los más altos se repiten los mismos en el mismo orden, con un 70%, 56% y 52%. En suma, en el total de estas cuatro ramas de actividad un 40% de los sindicatos y casi un 50% de los afiliados se encuentran afiliados a organizaciones superiores.

Tabla 13. Indicadores de adscripción de sindicatos a organizaciones superiores por rama de actividad económica, año 2023

	Total			Adscritos a Organizaciones Superiores				
Rama Actividad Económica	Sindica- tos	Afiliados	Tamaño Prome- dio Sin- dicato	Sindi- catos	Afiliados	Tamaño Prome- dio Sin- dicato	% Sin- dicatos	% Afi- lia- dos
Servicios Financieros	176	42.801	243	89	30.072	338	51%	70%
Agricultura	1.205	62.619	52	595	35.271	59	49%	56%
Comercio	1.797	200.124	111	654	101.386	155	36%	51%
Construc- ción	243	37.914	156	73	14.806	203	30%	39%
Minería	288	54.812	190	112	23.990	214	39%	44%
Industria	1.300	130.994	101	492	55.051	112	38%	42%
Transporte y Comuni- caciones*	1.496	124.484	221	523	51.437	250	35%	41%
Electrici- dad, Gas y Agua**	244	23.232	189	109	12.059	213	45%	52%
Total	6.749	676.980	100	2.647	324.072	122	40%	49%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 30 de octubre de 2023. Los totales corresponden solo a las ramas de actividad consideradas. 'Transporte y Comunicaciones' agrupa a los sectores de 'Información y Comunicaciones' y 'Transporte'. 'Electricidad, Gas y Agua' agrupa a 'Suministro de Agua; Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación' y 'Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado'.

La Tabla 14 muestra los resultados por rama de actividad si se toman solamente a las federaciones. En este caso los porcentajes más altos de sindicatos adscritos se encuentran en los sectores de 'Electricidad, Gas y Agua' con 42%, 'Servicios Financieros' con 33% y 'Minería' con 25%, todos por sobre la media de 25% del total; en cuanto al porcentaje de afiliados, se encuentra nuevamente 'Electricidad, Gas y Agua' con 50%, seguido de 'Comercio' y 'Minería' con 29%, y 'Servicios Financieros' y 'Transporte y Comunicaciones' con 28%, en línea con el porcentaje de adscripción del total. En términos absolutos, cabe destacar al sector 'Comercio' y al sector de 'Transporte y Comunicaciones', con la mayor cantidad de afiliados adscritos.

Tabla 14. Indicadores de adscripción de sindicatos a federaciones por rama de actividad económica, año 2023

Rama Actividad Económica	Sindicatos	Afiliados	Tamaño Promedio Sindicato	% Sindicatos	% Afiliados
Servicios Financieros	58	11.985	207	33%	28%
Agricultura	269	16.238	60	22%	26%
Comercio	416	58.952	142	23%	29%
Construcción	30	5.002	167	12%	13%
Minería	71	15.668	221	25%	29%
Industria	237	31.006	131	18%	24%
Transporte y Comunicaciones	347	35.450	268	23%	28%
Electricidad, Gas y Agua	103	11.650	218	42%	50%
Total	1.531	185.951	121	25%	28%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 30 de octubre de 2023. Los totales corresponden solo a las ramas de actividad consideradas. 'Transporte y Comunicaciones' agrupa a los sectores de 'Información y Comunicaciones' y 'Transporte'. 'Electricidad, Gas y Agua' agrupa a 'Suministro de Agua; Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación' y 'Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado'.

Por el lado de las confederaciones los números disminuyen. La Tabla 15 muestra que los mayores porcentajes de sindicatos adscritos se encuentran en 'Agricultura' con 27%, 'Industria' con 20% y 'Construcción' con un 18%, mientras que en porcentaje de afiliados la delantera la llevan 'Servicios Financieros' con un 42%, 'Agricultura' con un 30% y 'Construcción' con 26%. Otro aspecto que destaca es que en 'Servicios Financieros' se encuentra por lejos el mayor tamaño promedio de los sindicatos adscritos, mientras que en términos absolutos nuevamente 'Comercio' es por lejos el que más aporta afiliados a las confederaciones.

Tabla 15. Indicadores de adscripción de sindicatos a confederaciones por rama de actividad, año 2023

Rama Actividad Económica	Sindicatos	Afiliados	Tamaño Promedio Sindicato	% Sindicatos	% Afiliados
Servicios Financieros	31	18.087	583	18%	42%
Agricultura	326	19.033	58	27%	30%
Comercio	238	42.434	178	13%	21%
Construcción	43	9.804	228	18%	26%
Minería	41	8.322	203	14%	15%
Industria	255	24.045	94	20%	18%
Transporte y Comunicaciones	176	15.987	191	12%	13%
Electricidad, Gas y Agua	6	409	128	2%	2%
Total	1.116	138.121	124	15%	21%

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Dirección del Trabajo. 'Transporte y Comunicaciones' agrupa a 'Información y Comunicaciones' y 'Transporte'; 'Electricidad, Gas y Agua' agrupa a 'Suministro de Agua; Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación' y 'Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado'. Los totales corresponden solo a las ramas de actividad consideradas.

Ahora bien, tomando las 419 federaciones y sus correspondientes sindicatos de base, la Tabla 16 expone la distribución de su participación por rama de actividad (CIU Rev.4). Como no existen restricciones para afiliarse a sindicatos de base de diferentes ramas, muchas federaciones están presentes en más de un sector, por lo que la suma total de frecuencias arroja más del doble del total de la Tabla 11. De la distribución, se aprecia una gran dispersión de federaciones involucradas en cada rama, con una mayor concentración en los sectores 'Otras actividades de servicios' (141), 'Actividades No Especificadas y Otras' (131), 'Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas' (114), 'Industria Manufacturera' (107) y 'Transporte y Almacenamiento' (100). Estos sectores tienden a coincidir con las mayores cantidades de afiliados.

Según el indicador de número de federaciones por cada mil afiliados, los niveles de

fragmentación en general son altos, y sus máximos se observan en sectores con poca afiliación como 'Actividades Inmobiliarias' y 'Actividades de Organizaciones y Órganos Extraterritoriales', lo que sugiere que se trata de sindicatos aislados que se agrupan en federaciones de otras ramas de actividad, sin una expresión orgánica suprasindical potente dentro de ellas. Luego, entre los sectores con menor fragmentación figuran 'Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social', 'Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comidas', 'Suministro de Agua; Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación', 'Enseñanza' y 'Explotación de Minas y Canteras', aunque en todos estos sectores hay más de 10 federaciones compitiendo por afiliados.

Tabla 16. Distribución de federaciones y afiliados a federaciones según su presencia en cada rama de actividad económica (CIU Rev 4), año 2023

Rama de Actividad Económica	Federaciones	Afiliados	Federaciones x 1.000 afiliados
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	9	2.208	4,1
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	23	16.229	1,4
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	15	15.755	1,0
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	2	394	5,1
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	59	15.035	3,9
Actividades financieras y de seguros	28	12.262	2,3
Actividades inmobiliarias	4	167	24,0
Actividades no especificadas y otras	131	22.595	5,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24	3.335	7,2
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	8	1.869	4,3
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	93	23.819	3,9
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	114	63.417	1,8
Construcción	33	8.843	3,7
Enseñanza	28	17.897	1,6
Explotación de minas y canteras	34	19.976	1,7
Industria manufacturera	107	35.314	3,0
Información y comunicaciones	22	10.785	2,0
Otras actividades de servicios	141	32.529	4,3

Rama de Actividad Económica	Federaciones	Afiliados	Federaciones x 1.000 afiliados
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	13	8.599	1,5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	12	3.579	3,4
Transporte y almacenamiento	100	32.774	3,1
Total	-	347.381	-

Fuente: elaboración propia con base en Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 30 de octubre de 2023.

La Tabla 17 muestra la misma distribución respecto a las confederaciones y sus respectivos afiliados. Aquí se aprecia el mismo fenómeno de dispersión y fragmentación, pero en una menor escala al existir solo 50 confederaciones. Las ramas de actividad con mayor dispersión son 'Otras Actividades de Servicios' (39), 'Actividades No Especificadas y Otras' (37), 'Industria Manufacturera' (31), 'Transporte y Almacenamiento' (25) y 'Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas' (21), y tienden a coincidir también con los sectores con mayor número de afiliados.

Al igual que con el caso de las federaciones, la fragmentación de confederaciones a nivel sectorial también es alta, a la vez que los sectores de mayor fragmentación coinciden con los que tienen menos afiliados y probablemente cumplen con el mismo patrón de organizaciones aisladas que podía verse en la vinculación suprasindical de federaciones. Lejos de estos casos, entre los sectores con menor fragmentación se aprecian 'Actividades Financieras y de Seguros', 'Comercio Al Por Mayor Y Al Por Menor; Reparación De Vehículos Automotores Y Motocicletas', 'Explotación de Minas y Canteras' y 'Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca', aunque en todos estos sectores hay por lo menos 8 confederaciones involucradas compitiendo.

Tabla 17. Distribución de confederaciones y afiliados a confederaciones según su presencia en cada rama de actividad económica (CIU Rev 4), año 2023

Rama de Actividad Económica	Confederaciones	Afiliados	Confederaciones x 1.000 afiliados
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	6	1.067	5,6
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	11	10.775	1,0
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	8	2.064	3,9
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	3	298	10,1
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	19	8.271	2,3
Actividades financieras y de seguros	8	18.364	0,4
Actividades inmobiliarias	2	91	22,0
Actividades no especificadas y otras	37	24.098	1,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14	3.811	3,7
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19	25.484	0,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	21	49.168	0,4
Construcción	16	13.487	1,2
Enseñanza	13	12.159	1,1
Explotación de minas y canteras	8	12.729	0,6
Industria manufacturera	31	30.189	1,0
Información y comunicaciones	11	6.102	1,8
Otras actividades de servicios	39	41.825	0,9
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	8	835	9,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	102	19,6
Transporte y almacenamiento	25	21.068	1,2
Total	-	281.987	-

Fuente: elaboración propia con base en Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo. Extracción: 30 de octubre de 2023.

Tomando estas dos tablas, el problema de dispersión y fragmentación a nivel supra-sindical parece mayor, agravándose principalmente por la facilidad con la que las organizaciones superiores pueden afiliarse a sindicatos de cualquier rama de actividad.

Resta por explorar si existe algún tipo de características que expliquen por qué algunos sindicatos deciden o no adscribirse a una federación o confederación. Para ello, utilizando las bases de datos de la Encuesta Laboral (ENCLA) elaborada por la Dirección del Trabajo en los años 2011, 2014, 2019 y 2023, se generó un modelo que relaciona dicha adscripción con las variables de región (pertenencia o no a la Región Metropolitana), pertenencia del sindicato a alguno de los grandes sectores económicos (primario, secundario o terciario), tamaño de la empresa y, por último, un Índice de Poder Sindical (IPS) y otro Índice de Conflictividad Sindical (ICS). El IPS se construyó utilizando variables que reflejan la influencia y los recursos del sindicato, como el tamaño, las acciones realizadas y el nivel de cumplimiento de la empresa con el sindicato, mientras que el ICS se elaboró a partir de variables relacionadas con el nivel de conflicto entre el sindicato y la empresa, como la ocurrencia de huelgas y las medidas tomadas por la empresa ante los conflictos laborales¹³.

El comportamiento de las variables respecto a la probabilidad de adscribirse a Federaciones y Confederaciones se presenta en la Tabla 18 y la Tabla 19. En el ámbito de las Federaciones, se observa que tanto el Índice de Poder Sindical como el Índice de Conflictividad tienen un efecto positivo y significativo en la afiliación en cuatro y tres de los años analizados respectivamente, es decir, cuanto más poder sindical tiene un sindicato, y cuanto más conflictivo es su relación con los empleadores, su probabilidad de estar afiliado a una federación es mayor. Además, la pertenencia al sector primario y secundario también muestra un efecto positivo y significativo en casi todos los años, mientras que el tamaño de la empresa (mediana y grande) tiene un efecto positivo y significativo en los años 2011 y 2014. Por último, la pertenencia a la Región Metropolitana muestra un efecto negativo y significativo solo en 2011.

¹³ El detalle se puede ver en el Anexo Metodológico 9.2.

Tabla 18. Modelo Probit de probabilidad de afiliación a Federaciones – Efectos Marginales

Variables	ENCLA 2011	ENCLA 2014	ENCLA 2019	ENCLA 2023
Índice de poder	0.2579*	0.3435***	0.2826***	0.5199***
	[-0.025 - 0.541]	[0.110 - 0.577]	[0.123 - 0.443]	[0.289 - 0.751]
Índice de conflictividad	0.1828***	0.1348**	0.1096***	0.0471
	[0.049 - 0.317]	[0.024 - 0.246]	[0.032 - 0.187]	[-0.050 - 0.145]
Región (=RM)	-0.0777*	0.0147	-0.0070	-0.0222
	[-0.160 - 0.005]	[-0.053 - 0.082]	[-0.062 - 0.047]	[-0.083 - 0.039]
Sector primario	0.2853***	0.1643**	0.1091*	0.0176
	[0.158 - 0.413]	[0.022 - 0.307]	[-0.015 - 0.234]	[-0.083 - 0.118]
Sector secundario	0.1047**	0.0844**	0.0865***	0.0752**
	[0.019 - 0.190]	[0.011 - 0.158]	[0.022 - 0.151]	[0.008 - 0.143]
Tamaño empresa (=Mediana y Grande)	0.1021*	0.1213**	0.0252	0.0356
	[-0.007 - 0.211]	[0.022 - 0.220]	[-0.104 - 0.155]	[-0.066 - 0.137]
Observaciones	623	754	1,172	935

Fuente: Elaboración propia. Intervalos de Confianza en Paréntesis.

Significancia *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En cuanto a las Confederaciones, se observa que la conflictividad sindical y la pertenencia a la Región Metropolitana tuvieron un efecto positivo y significativo en la probabilidad de afiliación en los años 2014 y 2019, mientras que el IPS muestra un efecto significativo y positivo en 2019 y 2023, al igual que la pertenencia al sector secundario.

Estos resultados sugieren que los factores influyentes en la decisión de afiliarse a Confederaciones y Federaciones pueden diferir. Para las Confederaciones, el poder sindical y la ubicación geográfica parecen ser más relevantes, mientras que para las Federaciones, el poder sindical, la conflictividad y el sector económico tienen una mayor influencia. Estas diferencias podrían deberse a las distintas funciones y estructuras de estas organizaciones superiores, así como a las características específicas de los sindicatos que optan por afiliarse a cada una de ellas.

Tabla 19. Modelo Probit de probabilidad de Afiliación a Confederaciones – Efectos Marginales

Variables	ENCLA 2011	ENCLA 2014	ENCLA 2019	ENCLA 2023
Índice de poder	0.1637	0.0271	0.1800***	0.3058***
	[-0.069 - 0.397]	[-0.157 - 0.211]	[0.056 - 0.304]	[0.136 - 0.475]
Índice de conflictividad	0.0552	0.1095**	0.0760**	0.0339
	[-0.054 - 0.164]	[0.023 - 0.196]	[0.017 - 0.135]	[-0.037 - 0.105]
Región (=RM)	0.0616	0.0515*	0.0816***	-0.0073
	[-0.012 - 0.135]	[-0.005 - 0.108]	[0.045 - 0.119]	[-0.052 - 0.037]
Sector primario	-0.0220	0.0342	0.0573	0.1016**
	[-0.120 - 0.076]	[-0.076 - 0.144]	[-0.049 - 0.164]	[0.011 - 0.192]
Sector secundario	-0.0076	0.0024	0.0710**	0.0459*
	[-0.074 - 0.059]	[-0.054 - 0.059]	[0.017 - 0.125]	[-0.006 - 0.098]
Tamaño empresa (=Mediana y Grande)	-0.0840	0.0297	0.0683*	-0.0302
	[-0.195 - 0.027]	[-0.061 - 0.121]	[-0.013 - 0.150]	[-0.117 - 0.056]
Observaciones	623	754	1,172	935

Fuente: Elaboración propia. Intervalos de Confianza en Paréntesis.

Significancia *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

La Tabla 20 señala la probabilidad de que un sindicato esté adscrito a cualquiera de estas organizaciones superiores. A grandes rasgos, los resultados indican una capacidad explicativa significativa de la adscripción a 'Federaciones o Confederaciones'. En efecto, un incremento en el IPS podía llegar a aumentar en hasta un 42,9% las probabilidades en el año 2011 y un 62,7% en el 2023, mientras que un aumento en el ICS podía incidir en hasta un 21,7%.

Además, se observa que el sector económico de origen del sindicato influye en la probabilidad de afiliarse a organizaciones superiores, especialmente cuando corresponde al sector primario, pudiendo aumentar la probabilidad hasta un 28% en el año 2011, seguido del sector secundario donde la incidencia puede alcanzar hasta 11,2% en el año 2019, ambos respecto al sector terciario de la economía. Otras variables, tales como el origen geográfico del sindicato o el tamaño de la empresa, muestran una incidencia menor y poco consistente, que indica una probabilidad levemente mayor de afiliación entre pequeñas y medianas empresas, y de mayor afiliación entre los sindicatos de la Región Metropolitana.

Tabla 20. Modelo Probit de probabilidad de Afiliación a Federaciones o Confederaciones - Efectos Marginales

Variables	ENCLA 2011	ENCLA 2014	ENCLA 2019	ENCLA 2023
Índice de poder	0.4290***	0.2782**	0.3019***	0.6260***
	[0.130 - 0.728]	[0.025 - 0.531]	[0.131 - 0.472]	[0.385 - 0.867]
Índice de conflictividad	0.2172***	0.1966***	0.1406***	0.0657
	[0.076 - 0.359]	[0.076 - 0.317]	[0.058 - 0.224]	[-0.036 - 0.167]
Región (=RM)	0.0314	0.0678*	0.0564*	-0.0164
	[-0.059 - 0.122]	[-0.007 - 0.142]	[-0.000 - 0.113]	[-0.080 - 0.047]
Sector primario	0.2547***	0.1608**	0.1120*	0.0554
	[0.132 - 0.378]	[0.015 - 0.306]	[-0.018 - 0.242]	[-0.051 - 0.162]
Sector secundario	0.0989**	0.0726*	0.1124***	0.0835**
	[0.011 - 0.187]	[-0.006 - 0.151]	[0.044 - 0.181]	[0.014 - 0.153]
Tamaño empresa (=Mediana y Grande)	0.0460	0.1016*	0.0396	0.0377
	[-0.079 - 0.171]	[-0.019 - 0.222]	[-0.099 - 0.179]	[-0.069 - 0.145]
Observaciones	623	754	1,172	935

Fuente: Elaboración propia. Intervalos de Confianza en Paréntesis.

Significancia *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

La decisión de afiliarse a organizaciones sindicales superiores, por lo tanto, está influenciada por factores como el poder sindical, la conflictividad laboral y el sector económico al que pertenece el sindicato. Asimismo, se observan diferencias en los aspectos que influyen en la afiliación a Confederaciones y Federaciones, ya sea por la normativa que rige a cada una o porque la relación con una u otra está mediada por funciones o estructuras diferentes que llevan a los sindicatos a optar por involucrarse o no con ellas.

6.3. Principales hallazgos e interpretación

En vista de los datos, lo primero que cabe destacar es la existencia de un gran nivel de dispersión con más de 10 mil sindicatos activos, junto con un nivel de fragmentación de 9 organizaciones por cada mil afiliados. Si se toman las series desde el momento que se comenzó a implementar el nuevo Código del Trabajo se constata que, si bien el número de sindicatos es elevado, dibuja una tendencia reciente al descenso acercándose a las cifras de comienzos de la década del 2010. A su vez, la fragmentación se encuentra en uno de sus momentos más bajos desde la implementación del nuevo Código del Trabajo, aunque todavía muy por encima del promedio observado entre los años 1932 y 1978.

A primera vista, a nivel sectorial no parece haber un patrón muy claro que explique los niveles de dispersión y fragmentación observados. Entre las ramas más dispersas en términos absolutos, figuran 'Comercio al por mayor y al por menor', 'Transporte y Almacenamiento', 'Industrias Manufactureras', 'Otras Actividades de Servicios' y 'Enseñanza', todas con más de mil sindicatos. A su vez, la mayor fragmentación se observa en 'Actividades Inmobiliarias' y en 'Agricultura, Ganadería, Silvicultura y pesca' y, con cierta distancia, 'Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas' junto con 'Transporte y Almacenamiento', aunque solo esta última figura entre las que tienen más sindicatos. Como todas las otras tienen una tasa de sindicalización debajo del promedio, se puede conjeturar que la fragmentación más aguda es un fenómeno focalizado en sectores específicos con muy pocos trabajadores afiliados a sindicatos, es decir, es consustancial a un poder asociativo débil y a un sindicalismo poco desarrollado, mientras que la situación del sector transporte parece indicar una mayor preponderancia del paralelismo como preferencia táctica o estratégica de los mismos trabajadores.

Entre las ramas menos fragmentadas, figuran 'Actividades Financieras', 'Actividades de Alojamiento y Servicio de Comidas', 'Actividades de Atención de Salud', 'Actividades de Administración Pública' y 'Minería', todas con menos de 300 sindicatos y con una tasa de sindicalización relativamente cercana al promedio. Se trata de sectores en los que tiende a haber una mayor concentración relativa de sindicatos con más de 500 afiliados, lo que indica la presencia de alto poder asociativo concentrado en pocas organizaciones, ya sea porque el sector económico cuenta con empresas que agrupan a grandes cantidades de trabajadores sindicalizados sin una fragmentación importante, o bien porque se han formado Sindicatos Interempresas que agrupan a contingentes de diferentes empleadores.

Cualquiera sea la razón, el hecho de que existan grandes sindicatos genera por sí mismo condiciones favorables para una menor fragmentación, ya que la brecha entre la capacidad de negociación de un sindicato grande y uno pequeño es un poderoso incentivo para que las nuevas afiliaciones se dirijan al que tiene más poder. Por esta misma razón es relevante indagar en los factores que explican la existencia de grandes sindicatos. Aunque ello excede los objetivos de este estudio, al menos se ha podido constatar la presencia de una relación significativa pero débil del tamaño de las organizaciones con sus años de existencia. Esto quiere decir que los sindicatos más antiguos tienden a ser más grandes pero la explicación de su tamaño se debe hallar principalmente en otras variables no observadas, posiblemente relacionadas con las características de la rama de actividad en la que se constituyen.

Otro aspecto para destacar es el elevado nivel de paralelismo que se registra en algunas empresas, especialmente de los sectores 'Comercio', 'Transporte' y 'Servicios Financieros', el que sin duda explica buena parte de su fragmentación sindical. Más aun, los registros administrativos indican que uno de cada cuatro sindicatos se encuentra en empresas con al menos una organización paralela con la que debe lidiar.

En el ámbito de las organizaciones sindicales superiores, se puede decir que tanto las federaciones como las confederaciones han aumentado significativamente su dispersión, pero eso no impide que sigan cumpliendo un importante rol al agrupar en su conjunto a cuatro de cada diez sindicatos y a uno de cada dos afiliados. Esto se debe a que las organizaciones superiores tienden a constituirse principalmente con grandes sindicatos, lo cual adquiere ribetes más acusados entre las confederaciones. No obstante, las confederaciones tienen una cobertura sobre los trabajadores sindicalizados de un 23%, menor al de las federaciones que abarcan a un 29%. Lo relevante es que con la construcción de instancias de unidad vertical se fortalece el poder asociativo de las organizaciones de base, al generar condiciones de posibilidad para que se centralicen diagnósticos y propuestas, e incluso para que se ejerzan formas de acción colectiva como representantes sectoriales en ámbitos que trascienden el nivel de empresa.

La posibilidad de construir un poder asociativo con características sectoriales, como antesala de cualquier forma de atender centralizadamente problemáticas derivadas de la propia materialidad de sus procesos de trabajo, empero, tiene como obstáculo la posibilidad que tienen las organizaciones suprasindicales de afiliarse a sindicatos de cualquier rama de actividad, lo que ha redundado en una dispersión y fragmentación

sectoriales muy profunda que incentiva la competencia entre organizaciones para crecer en cualquier espacio, más que la proyección de objetivos de un nicho específico de trabajadores.

En cuanto a la exploración de factores que contribuyen a explicar la adscripción de sindicatos de base a organizaciones superiores, el modelo probit utilizado muestra una capacidad explicativa significativa y sistemática de la adscripción a 'Federaciones o Confederaciones', y a 'Federaciones', arrojando resultados más débiles y menos consistentes para el caso de las Confederaciones. Esto quiere decir que la decisión de afiliarse a uno y otro tipo de organizaciones superiores implica distintas consideraciones por parte de los sindicatos.

Respecto al Índice de Poder Sindical y al Índice de Conflictividad Sindical, el modelo indica que un incremento en cualquiera de los dos aumenta la probabilidad de adscribirse a una organización suprasindical. La relación es más fuerte con el Poder Sindical, lo que puede interpretarse como una mayor propensión a involucrarse con federaciones o confederaciones por parte de los sindicatos más influyentes o con mayores recursos. A su vez, un mayor nivel de conflictividad entre el sindicato y la empresa aumenta la probabilidad de que la organización se afilie a una federación o confederación, lo que sugiere que los sindicatos con mayores conflictos laborales tienden a buscar el apoyo de organismos superiores. Asimismo, se aprecia que el sector económico influye en la adscripción a organizaciones superiores, mientras que el origen geográfico o el tamaño de la empresa no afectan mucho la afiliación.

De cualquier manera, para completar este análisis sería útil explorar las características de las organizaciones sindicales que no se encuentran adscritas a federaciones ni confederaciones, lo que podría arrojar más pistas sobre la dinámica de centralización asociativa en un contexto en el que todo parece indicar que seguirá prevaleciendo la dispersión y la fragmentación.

7. Conclusiones

El análisis propuesto en estas páginas permite constatar que la institucionalidad laboral en Chile ha generado desde sus orígenes un problema crónico de dispersión y fragmentación sindical, lo que ha moldeado la estructura de su poder asociativo en términos de cantidad de organizaciones, su distribución entre los afiliados, su densidad sindical y la tasa de afiliación a nivel general y sectorial. Así, entre los años comprendidos en este estudio se observaron ciclos de expansión y contracción de estos indicadores, que han respondido tanto a cambios en el sistema de relaciones laborales como a coyunturas políticas y económicas.

La evidencia expuesta en este trabajo muestra que la proliferación de nuevos sindicatos operó durante buena parte del siglo XX como un mecanismo de expansión de la afiliación al mismo tiempo que dividía sus fuerzas en aspectos claves como la negociación colectiva. Entre los años 1931 y 1973, la dispersión vino acompañada de un aumento constante en la cantidad de trabajadores afiliados y en la tasa de sindicalización. Este fenómeno fue impulsado principalmente por la figura de los Sindicatos Industriales que, al ser sindicatos únicos y de afiliación obligatoria, facilitaron la integración de nuevos contingentes de trabajadores al sindicalismo. Por esta razón, la fragmentación tendió a descender en el largo plazo, lo que sugiere un robustecimiento del poder asociativo, con organizaciones de mayor tamaño en promedio.

A partir de la década de 1960, la dispersión sindical experimentó un nuevo impulso liderado por los Sindicatos Profesionales y los Sindicatos Agrícolas. Estos últimos fue-

ron potenciados con la promulgación de la Ley de Sindicalización Campesina de 1967, que incorporó masivamente a los trabajadores del campo a las filas del movimiento sindical. El ciclo ascendente derivó en el momento de mayor fortalecimiento general del poder asociativo del sindicalismo, reflejado en un notable incremento de la tasa de sindicalización y en la densidad sindical, al mismo tiempo que se consolidaron y robustecieron las organizaciones sindicales superiores con la perspectiva de avanzar hacia formas de negociación ramales, hasta que el golpe de Estado de 1973 interrumpió abruptamente estos procesos.

En la práctica, la ofensiva de la dictadura sobre el sindicalismo fue inmediata, pero en términos estadísticos oficiales, el impacto fue observable recién a partir de 1979, cuando la implementación de una nueva institucionalidad vino acompañada de una limpieza administrativa que supuso una marcada caída en el número de sindicatos y de trabajadores afiliados. Este periodo se caracterizó por un salto cualitativo en la fragmentación sindical, que se explica tanto por la represión y las políticas hostiles que generaron una importante caída en el número de afiliados sindicales, como por el surgimiento y la expansión del paralelismo a nivel de empresas, permitido y estimulado por las nuevas leyes laborales.

A partir de la década de 1980, el sindicalismo chileno atravesó tres ciclos de incremento sustancial en la dispersión sindical. El primero, que se extendió hasta comienzos de los 90, se caracterizó por un aumento masivo de nuevos afiliados que se incorporaron a las organizaciones creadas, lo que permitió atenuar la fragmentación inicial. En el segundo ciclo, durante el primer lustro de la década del 2000, se constató un aumento de la fragmentación, dado por un crecimiento mucho más moderado en el número de nuevos afiliados respecto a los nuevos sindicatos, y por una probable expansión del paralelismo y la división de organizaciones sindicales existentes. El tercer y último ciclo, que se extendió desde 2008 hasta 2020, se distingue de los anteriores por un prolongado aumento en la cantidad de sindicatos y una reducción simultánea de la fragmentación. Este último momento fue impulsado principalmente por la incorporación masiva de nuevos sindicalizados en las ramas de 'Comercio' y 'Transporte y Comunicaciones'.

Pese a la reducción de la fragmentación observada desde el año 2004 en adelante, el análisis actual revela la persistencia de un gran nivel de dispersión, con más de 10 mil sindicatos activos. Además, si bien la fragmentación se encuentra en su momento más bajo desde la implementación del nuevo Código del Trabajo, todavía se sitúa muy por

encima del promedio registrado entre 1932 y 1978. A nivel sectorial, la fragmentación más aguda parece ser un fenómeno focalizado en sectores específicos con un sindicalismo poco desarrollado, mientras que las ramas menos fragmentadas tienden a presentar una mayor concentración relativa de sindicatos con un alto poder asociativo.

Junto con lo anterior, el análisis ha arrojado información actualizada sobre un nivel inaudito de paralelismo en algunas empresas, especialmente de los sectores 'Comercio', 'Transporte' y 'Servicios Financieros', lo que sin duda explica buena parte de su fragmentación sindical. Asimismo, se ha constatado que tanto las federaciones como las confederaciones han aumentado su dispersión, replicando en un nivel superior el problema de las organizaciones de base, sin que esto impida que cumplan un importante rol de aglutinamiento al reunir a una proporción considerable de sindicatos y afiliados. No obstante, la posibilidad de construir un poder asociativo con características sectoriales se ve diluida por la dispersión y fragmentación sectoriales derivadas de la posibilidad de que las federaciones y confederaciones afilien a sindicatos de cualquier rama de actividad.

Respecto a los factores que contribuyen a explicar la adscripción de los sindicatos a las organizaciones sindicales superiores, se ha encontrado que un mayor nivel de poder sindical y de conflictividad entre el sindicato y la empresa aumenta la probabilidad de afiliarse a una federación o confederación. Esto sugiere que los sindicatos más influyentes y con mayores conflictos laborales tienden a buscar el apoyo de organismos superiores, sin que se pueda identificar la existencia de una estrategia clara de construcción de demandas o estrategias sectoriales.

Si bien los resultados generales muestran ciclos heterogéneos de interacción entre los indicadores rastreados, el estudio permite concluir que hasta antes de la dictadura la dispersión era un recurso de ampliación del sindicalismo, al punto que la incorporación de nuevos afiliados redundó en una reducción neta de la fragmentación. Por el contrario, desde la puesta en marcha de la nueva institucionalidad impuesta por la dictadura que, permitió y fomentó el paralelismo, el crecimiento de la dispersión ha generado un aumento de la fragmentación neta, que solo se ha revertido parcialmente durante los últimos años.

La situación es problemática porque genera graves perjuicios en la estructura de negociación colectiva. Incluso ante una hipotética reforma que permitiera que los

sindicatos negocien colectivamente de manera más centralizada, la dispersión y la fragmentación harían muy difícil el proceso de organización y representación de los trabajadores. Para ilustrar las perspectivas de la fragmentación actual, que se empinaba por sobre nueve sindicatos por cada mil afiliados al año 2022, si se tomara la tasa de decrecimiento secular que se observa desde el año 2004 hasta hoy, manteniendo todas las otras variables constantes, se lograría llegar al indicador de un sindicato por cada mil afiliados en el año 2219, y se podría llegar a un sindicato por cada diez mil trabajadores recién en el año 2352. Por esta razón, si se quiere resolver o al menos atenuar este fenómeno, resulta imperativo realizar modificaciones sustanciales el Código del Trabajo que promuevan o faciliten la unidad sindical, que sin duda constituye el mayor desafío histórico del movimiento sindical del país.

8. Bibliografía

Akkerman, A. (2008). Union Competition and Strikes: The Need for Analysis at the Sector Level. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(4), 445-459.

Albarracín, D. (2014). Condición obrera y conciencia de clase. En torno a la politización del mundo del trabajo. *Viento Sur*.

Álvarez, R. (2010). ¿Represión o integración? La política sindical del Régimen militar: 1973-1980. *Historia (Santiago)*, 43(2), 325-355.

Álvarez, R. (2017). Las políticas laborales de la Dictadura Militar: Entre la institucionalización del neoliberalismo y la represión (1979-1989). En I. Pinto, Julio;

Santibáñez, Camilo; Ponce (Ed.), *Trabajadoras & trabajadores. Procesos y acción sindical bajo el neoliberalismo chileno, 1979-2017* (pp. 47-85). América en Movimiento.

Anderson, P. (2010). Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical. En F. Martínez Heredia (Ed.), *Pensamiento Crítico. La crítica en tiempo de Revolución* (pp. 357-377). Editorial Oriente.

Angell, A. (1974). Partidos políticos y movimiento obrero en Chile. De los orígenes hasta el triunfo de la Unidad Popular. Ediciones ERA.

Armstrong, A. (2012). ¿Tienen futuro o desaparecerán los sindicatos chilenos?

(003; Working Paper). Pontificia Universidad Católica de Chile.

Baltera, P. (2016). La libertad sindical: Incertidumbre de un derecho de los trabajadores (Cuaderno de Investigación No. 59). Dirección del Trabajo.

Barrera, M. (1980). Desarrollo económico y sindicalismo en Chile: 1938-1970. *Revista Mexicana de Sociología*, 42(3), 1269-1296.

Barría, J. (1963). Trayectoria y estructura del movimiento sindical chileno 1946-1962. Publicaciones INSORA.

Barría, J. (1967). Relaciones Colectivas del Trabajo en Chile. Publicaciones INSORA.

Barría, J. (1971). Historia de la CUT. Ediciones Prensa Latinoamericana.

Barría, J. (1972). El movimiento obrero en Chile. Universidad Técnica del Estado.

Bensusán, G. (2016). Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a new Context. *Theoretical Inquiries in Law*, 17(1), 131-161.

Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THÉMIS - Revista de Derecho*, 65, 13-26.

Brookes, M. (2018). Power Resources in Theory and Practice: Where to Go from Here. *Global Labour Journal*, 9(2), 254-257.

Caamaño, E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 30, 265-291.

Caamaño, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de derecho de la Pontificia Unievrnsidad Católica de Valparaíso*, 46, 381-406.

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

Cavarozzi, M. (2017). Los sótanos de la democracia chilena, 1938-1964. LOM Ediciones.

CdT. (2023). Código del Trabajo. Dirección del Trabajo.

Cruzat, X., & Devés, E. (1981). El movimiento mancomunal en el norte salitrero. El movimiento mancomunal: Organización y funcionamiento. Beca de Iniciación CLACSO.

Departamento de Estudios. (1989). Estadísticas Sindicales. Años 1978-1988

(Archivo Caja Memphis). Dirección del Trabajo.

DERTO. (1977). Estadísticas Sindicales (1956–1972). Universidad de Chile.

DeShazo, P. (2007). Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902–1927. Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.

Díaz, J., Lüders, R., & Wagner, G. (2016). Chile 1810–2010. La República en cifras. Historical statistics. Ediciones Universidad Católica de Chile.

Dirección del Trabajo. (1988). Memoria Anual 1987. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (1990). Memoria Anual 1989. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (1992). Memoria Anual 1991. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2021). Compendio de Series Estadísticas, 1990–2019 (Compendio 2019). Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2023a). Compendio Estadístico 2022. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2023b). La Dirección del Trabajo en la conmemoración de los 50 años del golpe de Estado en Chile. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2024a). Anuario

Estadístico 2023 (Anuario Estadístico). Dirección del Trabajo.

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

Dobson, J. (1997). The Effects of Multi-Unionism: A Survey of Large Manufacturing Establishments. *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 547–566.

Domínguez, Á. (2016). Presente y futuro del derecho a la información de las organizaciones sindicales en Chile. Análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile, 76–99.

Dugardin, F.-A. (2019). Multi-Unionism and the Performance of Firms. University of Lorraine.

Dugardin, F.-A. (2024). Labor Unions and Firms Performance: A Panel Analysis. University of Lorraine.

Durán, F. (2009). Definiendo rumbos: La FOCH entre la acción sindical y la acción política. *Izquierdas*, 3.

Durán, G. (2022). Marginalización y fragmentación de la negociación colectiva, su impacto en la desigualdad de ingresos: El caso de Chile y la evidencia comparada. Organización Internacional del Trabajo.

Durán, G., & Gálvez, R. (2016). Sindicatos pulverizados. Panorama actual y re-

flexiones para la transformación (Ideas para el Buen Vivir 7). Fundación SOL.

Durán, G., & Kremerman, M. (2015). Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada (Fundación SOL: Documentos de Trabajo). Fundación SOL.

El País. (2013, abril 30). Brasil, el país de los 15.007 sindicatos. El País. https://elpais.com/internacional/2013/04/30/actualidad/1367281631_164669.html#:~:text=Brasil%20cuenta%20hoy%20con%2015.007,250%20al%20a%C3%B1o....

El País. (2016, agosto 22). Los sindicatos argentinos, los más poderosos de América Latina, en datos. El País. <https://elpais.com/especiales/2016/sindicatos-argentina/#:~:text=M%-C3%A1s%20de%203.000%20sindicatos%20agrupan,de%202001%20y%20al%20kirchnerismo.>

Espinosa, M. (1996). Tendencias sindicales: Análisis de una década (2; Cuaderno de Investigación No. 2). Dirección del Trabajo.

Etchemendy, S. (2019). The Rise of Segmented Neo-Corporatism in South America: Wage Coordination in Argentina and Uruguay (2005–2015). *Comparative Political Studies*, 52(10), 1427–1465.

Ffrench-Davis, R. (2018). Reformas económicas en Chile, 1973–2017. Neoliberalismo, crecimiento con equidad e inclusión. Taurus.

Frías, P. (1993). Construcción del sindicalismo chileno como actor nacional. Volumen I 1973–1988. Programa Economía del Trabajo / Central Unitaria de Trabajadores.

Gaete, A. (1960). Tratado de Derecho del Trabajo Chileno. Editorial Jurídica de Chile.

Gall, G. (2008). Multi-unionism and the Representation of Sectional Interests in British Workplaces. *The German Journal of Industrial Relations*, 15(4), 356–375.

Gamonal, S. (2013). El derecho de huelga en la Constitución chilena. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 20(1), 105–127.

Garcés, M., & Milos, P. (1988). FOCH, CTHCH, CUT. Las Centrales Unitarias en la historia del sindicalismo chileno. Ediciones ECO.

Gaudichaud, F. (2016). Chile 1970–1973. Mil días que estremecieron al mundo. LOM Ediciones.

Gazmuri, C. (2005). La Reforma de la justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales. En A. Bell (Ed.), *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile*. Friedrich Ebert Stiftung.

Humphries, C. (1990). Explaining Cross-National Variation in Levels of Strike Activity. *Comparative Politics*, 22(2), 167-184.

Huneus, C., Flores, L., & González, S. (2014). Organizaciones sindicales y negociación colectiva en Chile. Unidad de Estudios Laborales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Hyman, R. (1981). Relaciones industriales. Una introducción marxista. H. Blume Ediciones.

Isla, J., Jorquera, L., & Tarud, S. (1979). Estadísticas sindicales chilenas 1970-1977 [Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Económicas y a los títulos de Ingeniero Comercial y Contador Auditor]. Universidad de Chile.

Jansen, G. (2014). Effects of Union Organization on Strike Incidence in EU Companies. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(1), 60-85.

Lizama, L. (2011). El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(4), 109-142.

Llanos, C. (2018). La dictadura militar en Chile frente al desempleo: Algunos aspectos de la mirada política 1973-1978. *Estudios Ibero-Americanos*, 44(2), 311-325.

Machin, S., Stewart, M., & Van Reenan, J. (1993). The economic effects of multiple unionism: Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey. *Scandinavian Journal of Economics*, 95, 279-296.

McCarthy, J., & Zald, M. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212-1241.

Mellado, V. (2022). Intervención del Estado en los sindicatos, leyes laborales y situación del movimiento obrero en Chile a través de folletos e informes de la Dirección General del Trabajo (1925). *Cuadernos de Historia*, 56, 345-385.

Metcalf, D., Wadsworth, J., & Ingram, P. (1993). Multi-unionism, size of bargaining group and strikes. *Industrial Relations Journal*, 24(1), 3-13.

Mintrabajo. (2017). Informe Final Actualización Censo Sindical—2017. Ministerio del Trabajo, Gobierno de Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/197014/INFORME+FINAL+ACTUALIZADO+septiembre+28-2018+--archivo+word.pdf/9e08bb76-370a-3b7f-2070-a55fc-17b36ff?version=1.0>

Morris, J., & Oyaneder, R. (1962). Afiliación y finanzas sindicales en Chile, 1932-1959. Publicaciones INSORA.

Narbona, K. (2015). Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno (Ideas para el Buen Vivir 6). Fundación Sol.

OIT. (1950). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2018). La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Organización Internacional del Trabajo.

Olea, J., Baeza, F., & Cerda, C. (2024). Las transformaciones neoliberales en el trabajo y la organización colectiva del campo: El impacto del plan laboral en el sector agrícola. En R. Medel & S. Osorio (Eds.), *Sindicalismos en Chile. Desde la reestructuración neoliberal a la postdictadura* (pp. 67-94). Fondo de Cultura Económica.

Ortiz, F. (2005). Movimiento obrero en Chile (1891-1919). LOM Ediciones.

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. (2024a). Antecedentes históricos sobre la negocia-

ción colectiva multinivel en Chile. *Trabajo en Debate*, 1(2), 1-10.

Osorio, S. (2024b). ¿La piedra de Sísifo? Sindicalismo de base y negociación colectiva en tiempos de paz democrática. Chile, 1990-2010. *Historia*, 2(57).

Osorio, S. (2024c). La situación actual y los desafíos futuros en la protección de la Libertad Sindical en Chile. Entrevista al profesor Cesar Toledo. *Trabajo en Debate*, 1(1), 1-6.

Osorio, S., & Campusano, K. (2020). El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile. *Política y Sociedad*, 57(3), 843-864.

Osorio, S., & Gaudichaud, F. (2018a). Democracy without the workers. 25 years of the labor movement and mature neoliberalism in Chile. En J. Petras & H. Veltmeyer (Eds.), *The class struggle in Latin America. Making history today*. Routledge.

Osorio, S., & Gaudichaud, F. (2018b). ¿La democratización en contra de los trabajadores? La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile. *Les Cahiers de Framespa*, 27.

Osorio, S., & Medel, R. (2024). Variedades de sindicalismo. Una introducción. En R. Medel & S. Osorio (Eds.), *Sindicalismos en Chile. Desde la reestructuración*

neoliberal a la posdictadura (pp. 19-43). Fondo de Cultura Económica.

Osorio, S., & Polanco, D. (2021). Tasas de afiliación sindical y tamaño promedio de los sindicatos en Chile, 1932-2010. Fuentes de información y propuesta de empalme (Minuta N°2). Repositorio de Estadísticas Sindicales.

Palacios-Valladares, I. (2010). From Militancy to Clientelism: Labor Union Strategies and Membership Trajectories in Contemporary Chile. *Latin American Politics and Society*, 52(2), 73-102.

Palacios-Valladares, I. (2011). Industrial relations after Pinochet. Firm level unionism and collective bargaining outcomes in Chile. Peter Lang.

Paloheimo, H. (1984). Pluralism, Corporatism and the Distributive Conflict in Developed Capitalist Countries. *Scandinavian Political Studies*, 7(1), 17-39.

Pérez Ahumada, P. (2023). Building Power to Shape Labor Policy. Unions, Employer Associations, and Reform in Neoliberal Chile. University of Pittsburgh Press.

Pérez Ahumada, P., & Ocampo, G. (2023). Conflictividad laboral en contextos de fragmentación y pluralismo sindical. Análisis empírico del caso de Chile. *Revista Internacional del Trabajo*, 142(3), 1-23.

Pérez Valenzuela, D. (2019). Territorio laboral capitalista. Despliegue de poder sindical en minería y supermercados. Ril Editores.

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.

Piñera, J. (1990). La revolución laboral en Chile. Zig-Zag.

Pizarro, C. (1986). La huelga obrera en Chile. Ediciones SUR.

Pozo, C. (2013). Ocaso de la unidad obrera en Chile: Confrontación comunista-socialista y la división de la CTCH (1946-1947) [Tesis para optar al grado de Magíster en Historia]. Universidad de Chile.

Ramírez Necococha, H. (1968). Historia del Movimiento Obrero en Chile. Editora Austral.

Rodríguez, M. (2019). La Unión Social Republicana de Asalariados de Chile y el Congreso Social Obrero: Una experiencia popular de conciliación social (1926-1930) [Seminario para optar el grado de Licenciatura en Historia]. Universidad de Chile.

Rojas Flores, J. (2010). Las políticas laborales en Chile: 1900-1970. Archivo Chile.

Rojas, J. (1993). La dictadura de Ibáñez y los sindicatos (1927-1931). DIBAM, Centro de Investigación Diego Barros Arana.

Rojas Miño, I. (2000a). La legislación laboral en Chile en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo: Control de la autonomía colectiva. *Ius et Praxis*, 6(2), 373-396.

Rojas Miño, I. (2000b). Las contradicciones entre el modelo normativo de negociación colectiva y el principio de libertad sindical. *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad social*, 1.

Rojas Miño, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Revista Ius Et Praxis*, 13(2), 195-221.

Rojas Miño, I. (2017). Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Revista de Derecho*, XXX(1), 9-31.

Salinero, J. (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. [Cuaderno de Investigación No. 29]. Dirección del Trabajo.

Salinero, J. (2013). Pluralidad sindical: Efectos en las relaciones laborales e intersindicales en empresas de la minería

y el subsector bancario (27). Dirección del Trabajo.

Sánchez-Castañeda, A. (2003). La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el derecho comparado. En P. Kurczyn (Ed.), *Libertad sindical: Cláusula de exclusión*. UNAM.

Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad. Especial Sindicatos en Transformación*, 20-41.

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134.

STP. (2017). Tiene STP registradas a 3 mil 347 agrupaciones sindicales del fuero federal. Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=De%20las%203%20mil%20347,un%20mill%C3%B3n%20904%20mil%20trabajadores>.

Thayer, W. (2006). Sindicato y empresa ante la ley chilena y la OIT. LexisNexis.

Thayer, W., & Novoa, P. (2011). Organización sindical en la legislación chilena. En *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo II (pp. 13-50). Editorial Jurídica de Chile.

Toledo, C. (2007). La represión de las conductas antisindicales. Análisis de la legislación y jurisprudencia del período 1979-2006. Estudios Laborales, 1.

Toledo, C. (2012). La sanción de las prácticas antisindicales en Chile. Derecho Laboral, Tomo LV(246), 297-317.

Toledo, C. (2014). Algunas consideraciones sobre la relación entre las sanciones por prácticas antisindicales y por vulneración del fuero sindical. En R. Palomo (Ed.), La organización sindical en Chile. XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 229-263). Sociedad chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social / Librotecnia.

Valdivia, V. (2021). Pisagua, 1948. Anticomunismo y militarización política en Chile. LOM.

Vergara, Á. (2021). Fighting Unemployment in Twentieth-Century Chile. University of Pittsburg Press.

Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). Revista Latinoamericana de Derecho Social, 21, 203-228.

Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. American Journal of Sociology, 105(4), 957-1002.

Bases de datos

SIRELA (2023). Registros administrativos históricos sobre organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo.

ENE (2023). Banco de datos de la Encuesta Nacional de Empleo. Instituto Nacional de Estadísticas. Disponible en: <http://bancodatosene.ine.cl/>. Extraído el 13 de febrero de 2024.

ENCLA (2011). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188830.html>

ENCLA (2014). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188830.html>

ENCLA (2019). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188830.html>

ENCLA (2023). Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188830.html>

9. Anexos

9.1. Anexo Metodológico Modelo Probit

La Tabla 21 detalla los instrumentos, módulos y preguntas utilizadas para la construcción de los dos índices del modelo de regresión.

Tabla 21. Dimensiones e indicadores incluidos en la construcción del Índice de Poder Sindical y en el Índice de Conflictividad Sindical

ENCLA	Índice	
	Poder Sindical	Conflictividad Sindical
2011 - Formulario #3 Sindicatos	Módulo I. Acción Sindical <ul style="list-style-type: none"> • P1 N° Afiliados • P10 Acciones en beneficios a sus afiliados • P13 Acciones ante la empresa Módulo III. Información / Participación / Consulta <ul style="list-style-type: none"> • P29 - Acuerdo con la empresa Módulo V. Remuneraciones e Incentivos <ul style="list-style-type: none"> • P53 Reajuste Remuneraciones Módulo VII. Negociación Colectiva <ul style="list-style-type: none"> • P84 Resultados de la última negociación colectiva • P86 Reajuste durante la negociación colectiva IPC 	Módulo VII. Incidencia de Conflictos <ul style="list-style-type: none"> • P67 Huelga o paro en la empresa • P68 Huelga o paro fue durante la negociación colectiva o no • P71 Conflicto entre laboral entre trabajadores y empresa • P71 Conflicto laboral obedece: <ul style="list-style-type: none"> • P71A Inherentemente a la Negociación • P71B Problemas de trato Superiores • P71F Malas relaciones con el sindicato
2014 - Formulario #3 Sindicatos	Módulo I. Acción Sindical <ul style="list-style-type: none"> • P1 - N° Afiliados • P10 Acciones en beneficios a sus afiliados • P13 Acciones ante la empresa Módulo III. Información / Participación / Consulta <ul style="list-style-type: none"> • P29 Acuerdo con la empresa Módulo V. Remuneraciones e Incentivos <ul style="list-style-type: none"> • P53 Reajuste Remuneraciones Módulo VII. Negociación Colectiva <ul style="list-style-type: none"> • P83 Resultados de la última negociación colectiva • P85 Reajuste durante la negociación colectiva IPC 	Módulo VII. Incidencia de Conflictos <ul style="list-style-type: none"> • P66 Huelga o paro en la empresa • P67 Huelga o paro fue durante la negociación colectiva o no • P69 Conflicto entre laboral entre trabajadores y empresa • P70 Conflicto laboral obedece: <ul style="list-style-type: none"> • P70A Inherentemente a la Negociación • P70B Problemas de trato Superiores • P70F Malas relaciones con el sindicato

ENCLA	Índice	
	Poder Sindical	Conflictividad Sindical
2019 - Formulario Sindicatos	Módulo G. Acción Sindical y Relaciones Laborales <ul style="list-style-type: none"> • G2 - N° Afiliados • G6 - Acciones en beneficios a sus afiliados G9 - Acciones ante la empresa Módulo F. Información / Participación / Consulta <ul style="list-style-type: none"> • F9 - Acuerdo con la empresa Módulo I. Negociación Colectiva <ul style="list-style-type: none"> • I10 Resultados de la última negociación colectiva • I15 Reajuste durante la negociación colectiva • I16 Reajuste durante la negociación colectiva IPC 	Módulo H. Incidencia de Conflictos <ul style="list-style-type: none"> • H1 Expresiones de conflicto • H2 Conflicto laboral obedece: <ul style="list-style-type: none"> • H2.1 Problemas de trato Superiores • H2.7 Malas relaciones con el sindicato • H2.8 Prácticas Desleales • H2.9 No acuerdo en la negociación colectiva • H3 Medidas ante el conflicto por parte de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> H3.3 Demanda o contrademanda en inspección del trabajo o tribunales • H3.6 Suspensión de conversaciones • H3.8 Reemplazo de trabajadores • H3.9 Despido de trabajadores
2023- Formulario Sindicatos	Módulo K. Acción Sindical <ul style="list-style-type: none"> • K2 – N° Afiliados • K6 - Acciones en beneficios a sus afiliados • K9 - Acciones ante la empresa Módulo J. Relaciones Laborales <ul style="list-style-type: none"> • J12 – Acuerdo con la empresa Módulo M. Negociación Colectiva. <ul style="list-style-type: none"> • M9 – Resultados última negociación colectiva • M16 - Reajuste última negociación colectiva 	Módulo L. Incidencias de Conflictos <ul style="list-style-type: none"> • L1 – Expresiones de conflictos: <ul style="list-style-type: none"> • L1.1 Denuncia individual • L1.2 Denuncia colectiva • L1.3 Demanda individual • L1.4 Demanda colectiva • L2 – Motivo del conflicto <ul style="list-style-type: none"> • L2.1 Problema de trato • L2.9 Malas relaciones empresa-sindicato • L2.10 Prácticas desleales • L2.11 No acuerdo en la negociación colectiva • L3 – Medidas de la empresa para enfrentar conflicto <ul style="list-style-type: none"> • L3.3 Denuncia Inspección del Trabajo • L3.4 Denuncia tribunales de justicia • L3.6 Suspendió conversaciones • L3.7 Reemplazo de trabajadores en paro o huelga • L3.8 Despido de trabajadores involucrados en conflicto

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se ofrecen mayores detalles del modelo:

Especificación del Modelo

$$\begin{aligned} \text{Pr (Afiliación}_{\text{(Confederación, Federación o ambas)}} = 1) \\ = \Phi (\alpha + \beta_1 \times \text{Índice de Poder Sindical} + \beta_2 \times \text{Índice de Conflictividad} \\ + \beta_3 \times \text{Región (RM)} + \beta_4 \times \text{Sector Primario} + \beta_5 \times \text{Sector Secundario} \\ + \beta_6 \times \text{Tamaño Empresa} + \epsilon) \end{aligned}$$

Donde:

Afiliación **(Confederación, Federación o ambas)**: es una variable binaria que toma valor 1 cuando el sindicato este afiliado a una confederación, federación o ambas, 0 si no.

Índice de Poder Sindical: es un índice que va de 0 a 1 de forma continua. Entre mayor es el índice se entiende que el sindicato tiene más poder. El índice se elaboró ocupando variables que busquen reflejar si el sindicato tiene o no poder. Para ello, se ocuparon preguntas de la encuesta como: tamaño del sindicato; acciones que el sindicato haya hecho, tanto, para sus socios (beneficios) y acciones de reclamación hacia la empresa para hacer valer sus derechos tanto colectivo como individuales; nivel de cumplimiento que la empresa tiene con el sindicato; si obtuvo reajuste salarial real o por sobre IPC; cuales fueron los resultados de la última negociación.

Índice de Conflictividad: es un índice que va de 0 a 1 de forma continua. Entre mayor el índice mayor nivel de conflictividad entre la empresa y el sindicato. Para la creación de este índice se tomaron variables como: si el sindicato se había ido o no a huelga; actitud de la empresa ante problemas de relaciones laborales; existencia o no de conflicto laboral y las causas de este; medidas que toma la empresa ante con un conflicto (reemplazo o despido de trabajadores, demanda, fin a las conversaciones).

Región (RM): variable binaria que toma valor 1 cuando el sindicato esta ubica en la región metropolitana, 0 si no.

Sector Primario: variable binaria que toma valor 1 cuando el sindicato esta una actividad económica del sector primario, 0 si no. La interpretación de esta variable se hace respecto al sector terciario.

Sector Secundario: variable binaria que toma valor 1 cuando el sindicato esta una actividad económica del sector secundario, 0 si no. La interpretación de esta variable se hace respecto al sector terciario.

Tamaño Empresa: variable binaria que toma valor 1 cuando el sindicato está en una empresa que es mediano o grande en tamaño y 0 si no (micro o pequeña).

Φ : es la función de distribución acumulativa de la distribución normal estándar.

A : es el intercepto.

β_i : son los coeficientes de las variables explicativas.

ϵ : es el término de error.

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl



Agustinas 1253, Santiago de Chile

Teléfono (56) 22 674 9300

www.dt.gob.cl