



¿Revitalización sindical en Chile? Una exploración desde la Encuesta Laboral sobre el accionar sindical y los obstáculos para su desarrollo



¿Revitalización sindical en Chile? Una exploración desde la Encuesta Laboral sobre el accionar sindical y los obstáculos para su desarrollo

Fernando Alvear A.¹
Nicolás Gómez S.²

Resumen

El artículo examina si en Chile puede hablarse de revitalización sindical más allá del aumento de la afiliación, combinando registros administrativos de la Dirección del Trabajo con evidencia de la Encuesta Laboral (Encla). Propone un marco de tres dimensiones: organizativa (afiliación/densidad) del accionar sindical (negociación colectiva y ampliación del repertorio de acción sindical) y sociopolítica (proyección más allá de la empresa). Concluye que existe una revitalización organizativa, pero que su alcance debe moderarse al observar que, en la dimensión del accionar sindical, los avances son parciales y dispares, con progresos más nítidos en la ampliación del repertorio interno de actividades, que exceden la negociación, y en la cooperación entre sindicatos dentro de empresas con pluralidad sindical. En cambio, la articulación interempresa y la proyección social y política siguen siendo acotadas. Finalmente, identifica obstáculos persistentes para la formación de nuevos sindicatos y el aumento de la afiliación.

Palabras clave

Revitalización sindical – Negociación colectiva – Repertorio de acción sindical – Encuesta Laboral –
Obstáculos a la afiliación

1. Introducción

Desde la perspectiva del aumento de la afiliación sindical, es posible afirmar que las últimas dos décadas han implicado una revitalización del sindicalismo en Chile, luego del declive y debilitamiento experimentado en la década de los noventa en un contexto de consolidación neoliberal y de pérdida de centralidad del movimiento sindical como actor sociopolítico (Espinosa, 1996).

No obstante, para hablar de revitalización sindical no basta con señalar incrementos en la afiliación, sino que requiere preguntarse por el aumento de la actividad sindical, la diversificación de repertorios –negociación, movilización, comunicación, alianzas– y la capacidad de organizar nuevos segmentos de la fuerza de trabajo (Senén González y Haidar, 2009; Schmalz, 2017). En esta perspectiva, el debate contemporáneo desplaza la pregunta desde ¿sube o baja la sindicalización? hacia ¿con qué capacidades y combinaciones de recursos de poder los sindicatos sostienen acción colectiva? (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018). Así, para el caso chileno, es posible distinguir entre revitalización organizativa –densidad y afiliación–, revitalización del accionar sindical –cobertura y eficacia de la negociación colectiva y ampliación del repertorio de actividad sindical– y revitalización sociopolítica –proyección de demandas más allá de la empresa– (Henríquez, 2024). La distinción de estas dimensiones permite precisamente moderar las expectativas que puede conllevar el incremento de la membresía sindical en un contexto en que la mera existencia de la organización no es garantía para que ésta pueda llegar a cumplir con sus objetivos.

Estas dos décadas también se caracterizaron por un aumento de la conflictividad social y una repolitización contraria a las élites políticas y partidos tradicionales (PNUD, 2015). Si bien el protagonismo lo tuvo el actor estudiantil, tanto secundario como universitario, el sindicalismo logró ser un actor relevante presente en la movilización social y en la discusión pública. Se observó también una reemergencia de la discusión política sobre reformas estructurales al sistema de relaciones laborales vigente en Chile, manifestada con mayor intensidad en determinadas coyunturas políticas del período.

¹ Sociólogo y Máster en Sociología Política. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: falvear@dt.gob.cl

² Polítólogo. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: ngomez@dt.gob.cl





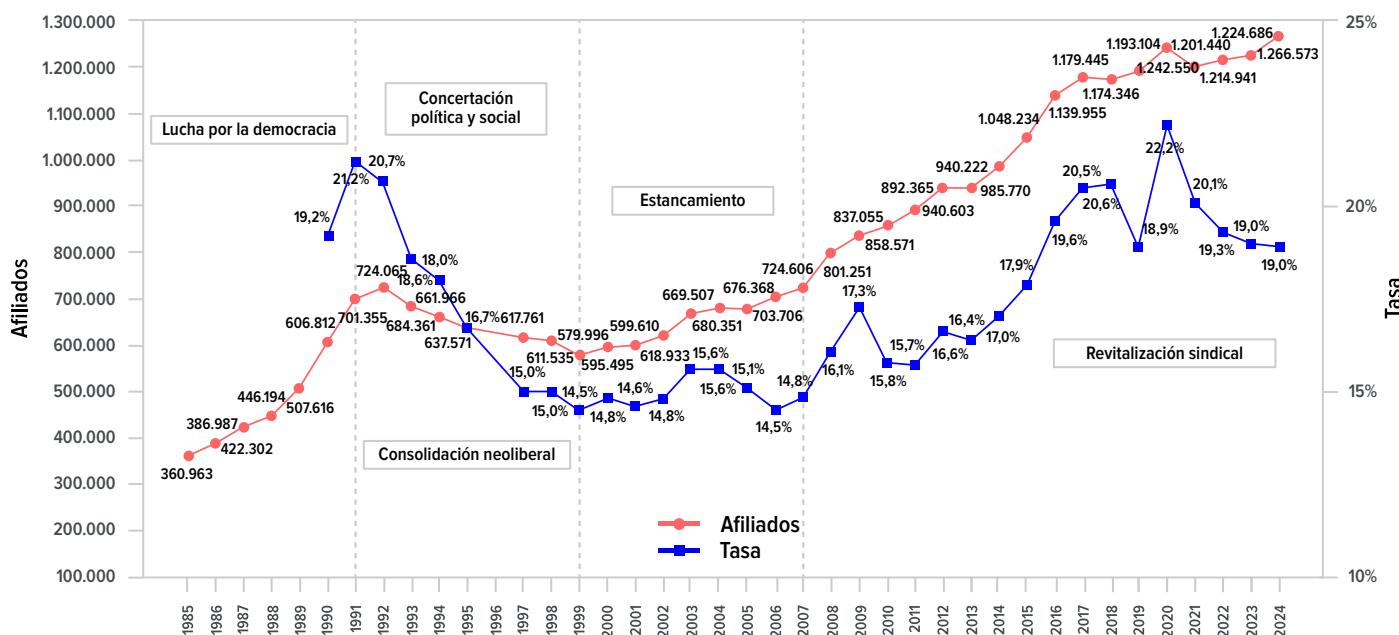
En este contexto, de lento pero sostenido crecimiento sindical, replanteamientos de los límites estructurales del sistema de relaciones laborales chileno y un cierto reposicionamiento del sindicalismo como actor sociopolítico, el presente artículo se propone explorar el fenómeno de la revitalización sindical más allá del ámbito de la afiliación. Específicamente, se analizarán los tipos de actividades que desarrollan los sindicatos, las relaciones que establecen con otras organizaciones sindicales de base y la persistencia o debilitamiento de factores que inhiben el desarrollo sindical. Para ello, se hace uso, tanto de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo referidos a afiliación y cantidad de sindicatos, como de los datos de las encuestas laborales. Para estos efectos, la Encla es uno de los pocos instrumentos cuantitativos de carácter periódico que permite profundizar sobre el accionar sindical. Lamentablemente, fuera del desarrollo de negociación colectiva, en la mayoría de los casos no es posible construir series más allá del año 2019, pues es a partir de esa aplicación que se incorporan la mayoría de las preguntas que dan cuenta de un repertorio ampliado de acciones sindicales.

El artículo se compone de tres secciones. La primera es un análisis de los datos de registros administrativos de la Dirección del Trabajo, principalmente de afiliación sindical. La segunda, a partir de estadísticas de la Encuesta Laboral, aborda lo que podríamos llamar un repertorio ampliado de acciones sindicales, así como el tipo de relaciones que establecen las organizaciones sindicales de base con otros sindicatos, tanto fuera de la empresa como hacia dentro en aquellos contextos en que existe más de un sindicato. Por último, la tercera sección, también utilizando datos de la Encla, aborda la persistencia o debilitamiento de los principales factores que operan como obstáculos para el desarrollo sindical, a saber: el desinterés y desconfianza de las y los trabajadores no sindicalizados, y la actitud hostil de muchas empresas hacia el sindicalismo.

2. Aumento de la afiliación sindical

Los datos de registros administrativos de la Dirección del Trabajo permiten construir una serie estadística de treinta años sobre la afiliación en Chile a organizaciones sindicales de base. Como suele ocurrir al observar largos períodos de tiempo, es posible apreciar diversos ciclos tal como refleja el gráfico 1.

Gráfico 1. Evolución de la población afiliada a sindicatos (1985 a 2024) y de la tasa de sindicalización (1990 a 2024)



Fuente: elaboración propia con base en registros administrativos de la DT.





El primer ciclo comprende los ocho años entre 1985 y 1992 en que la afiliación sindical se duplica, pasando de 360.963 personas a 724.065. Cabe señalar que el punto de partida es particularmente bajo, dados los duros embates que recibió el movimiento sindical durante la dictadura militar por medio de la represión directa, la reconfiguración de las relaciones laborales que implicó el Plan Laboral, el alto desempleo producto de la grave crisis económica de 1982-1983 y el cambio en la composición del empleo producto de los ajustes estructurales del nuevo paradigma productivo (Dirección del Trabajo, 2023a).

A pesar de estas desfavorables condiciones, el movimiento sindical ocupó un lugar central en la lucha por la democracia. Hacia fines de la década de los ochenta, las expectativas de cambio ante el inminente fin de la dictadura resultaron en un explosivo incremento de la afiliación sindical y de creación de sindicatos. Sin embargo, el restringido marco legal y político en que se movió el nuevo gobierno democrático, sumado al énfasis en las políticas de concertación social y la subordinación de las demandas laborales a los imperativos de la gobernabilidad, obligó a un ajuste de expectativas tanto por parte de dirigencias sindicales como de los trabajadores (Dirección del Trabajo, 2023a).

A dicho ajuste de expectativas, se sumaron durante la década de los noventa los efectos de la consolidación de las nuevas estructuras económicas caracterizadas por mayores niveles de flexibilidad y la proliferación de un discurso contrario a la conformación de actores colectivos. De este modo, hacia el año 1999, el punto más bajo de la serie, se aprecia un descenso considerable de la afiliación tanto en términos absolutos como de la tasa de sindicalización.

Si bien en el año 2000 se detiene el proceso de declive, hasta el año 2007 el incremento de la afiliación sindical simplemente acompaña el aumento de la fuerza de trabajo asalariada, manteniendo la tasa de sindicalización entre un 14% y 16%. Es precisamente a partir de 2007 que el crecimiento de la membresía supera el crecimiento de las y los asalariados, con lo cual la tasa experimenta un alza que la lleva a alcanzar el 20,5% en 2017. Desde entonces, y luego de diversas oscilaciones producto de las disruptivas ocasionadas por la pandemia de covid-19, dicho crecimiento parece haberse detenido y se encuentra hoy en 18,9%.

Un 18,9% de tasa de sindicalización sigue siendo un porcentaje bajo, sin embargo, se mantiene en torno al umbral del 20%, similar a las cifras de sindicalización que había al momento de la recuperación democrática y ya a cierta distancia de los peores momentos del movimiento sindical tanto de principios de la década de los ochenta como de fines de la década de los noventa.

3. Actividad sindical

Para determinar si es posible hablar de una revitalización del sindicalismo, más allá de un aumento en los números de afiliación y de cantidad de sindicatos, es necesario observar si existen indicadores que den cuenta de una revitalización de la acción sindical, específicamente, en tres dimensiones: fortalecimiento de la negociación colectiva; ampliación del repertorio de acción sindical; y fortalecimiento de las relaciones entre organizaciones sindicales.

3.1. Negociación colectiva

La principal tarea y objetivo de las organizaciones sindicales es la de negociar colectivamente condiciones salariales y de trabajo para sus representados. Las diversas encuestas laborales corroboran este hecho. Según la Encla 2023, en el 85,5% de las empresas con sindicato existía algún instrumento colectivo vigente y en el 89,3% se había negociado colectivamente en los últimos cinco años. En todas las mediciones anteriores se aprecian porcentajes similares. Si para este último indicador consideramos las encuestas laborales de similar tamaño y diseño muestral, en 2019 el 84,0% de las empresas





con sindicato había negociado en los últimos cinco años, en 2014 el 88,5%, en 2011 el 88,7% y en 2008 el 94,6%. De esta manera, en todos los puntos de la serie histórica se llega a la misma conclusión: la amplia mayoría de los sindicatos de trabajadores dependientes en Chile negocian colectivamente.

Dicho esto, cabe preguntarse si existen indicadores que hablen de un fortalecimiento de la negociación colectiva durante el período. Según registros de la Dirección del Trabajo, existían 658.281 personas involucradas en instrumentos colectivos vigentes al 30 de junio de 2010 (Dirección del Trabajo, 2023b) lo que equivalía al 15,4% de las personas asalariadas del sector privado del trimestre mayo-julio de 2010. Según el último dato disponible (Dirección del Trabajo, 2024), al 31 de diciembre de 2024, la cifra absoluta había subido a 1.127.482, equivalente al 19,5% de las personas asalariadas del sector privado del trimestre noviembre 2024-enero 2025. Es decir, en el lapso aproximado de 15 años, la cobertura de la negociación colectiva, considerando este particular indicador, ha aumentado en 4,1 pp.

La Encla, por su parte, arroja un incremento en la percepción positiva de los resultados de la negociación colectiva por parte de las y los dirigentes sindicales en el lapso 2006 – 2023. Mientras en las encuestas de 2006, 2008 y 2011, en alrededor de la mitad de las empresas con sindicato las y los dirigentes sindicales calificaron los resultados de la última negociación como buenos o muy buenos, en las encuestas de 2014, 2019 y 2023, esta cifra aumenta un poco más de diez puntos porcentuales oscilando entre un 58,1% y un 63,8%. Por otro lado, para todas las encuestas del período contemplado, en la amplia mayoría de las empresas con sindicato las dirigencias sindicales calificaron la negociación colectiva como conveniente o muy conveniente, aunque con porcentajes ligeramente más elevados en las últimas tres encuestas laborales.

Tabla 1. Porcentaje de empresas con sindicato en que las dirigencias califican como buenos o muy buenos los resultados de la última negociación colectiva conveniente o muy conveniente negociar colectivamente

Porcentaje que considera:	2006	2008	2011	2014	2019	2023
Buenos o muy buenos los resultados de la última negociación colectiva	48,6%	51,5%	47,1%	63,4%	63,8%	58,1%
Conveniente o muy conveniente negociar colectivamente	89,6%	86,6%	83,6%	93,7%	94,0%	88,9%

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de las Encuestas Laborales 2006, 2008, 2011, 2014, 2019 y 2023

3.2. Repertorio de acción sindical

En el caso de la indagación sobre los repertorios de acción sindical, la Encla 2019 –primera encuesta laboral en que se incorporaron preguntas al respecto– detectó que, en la amplia mayoría de las empresas con sindicato, el sindicato existente o el mayoritario en las empresas con más de un sindicato, realizaba múltiples otras acciones más allá de la negociación colectiva, tal como evidencia la tabla 2.



Tabla 2. Porcentaje (1) de empresas con sindicato en las que el sindicato mayoritario realizó alguna de las actividades listadas, según tipo de actividad

Actividades agrupadas	2019		2023	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Solidaridad, formación, celebración y conmemoración ³	4.518	91,0%	4.701	93,6%
Defensa de los derechos de las y los trabajadores de la empresa ⁴	3.973	80,1%	4.251	84,6%
Participación política y social ⁵	1.800	36,4%	2.023	40,3%

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de Encla 2019 y 2023.

Nota (1): pregunta de respuesta múltiple; porcentajes no suman 100%.

Considerando las mediciones 2019 y 2023 de la encuesta laboral, hacia el interior de la empresa, en la gran mayoría de los casos, el repertorio de acción sindical abarca múltiples frentes, ya sea de solidaridad, formación, celebración y conmemoración, o de defensa de los derechos de las y los trabajadores de la empresa. En el primer caso, se cuentan aquellos sindicatos que desarrollaron al menos una actividad desde un listado de ocho posibles actividades –con un promedio de 3,2 actividades por sindicato en 2023–, mientras que en el segundo caso el listado es de cinco posibles acciones –con un promedio de 2 acciones por sindicato–.

En lo que respecta a actividades de participación social y política, el porcentaje se reduce tanto el 2019 como el 2023 a poco menos de la mitad, sin embargo, es una minoría considerable de los sindicatos que concibe que el sindicalismo también juega un rol hacia fuera de la empresa, lo cual constituye la base para cualquier proyección sociopolítica.

Cabe señalar que para los tres tipos de actividades se aprecia un incremento entre 2019 y 2023 en los porcentajes de empresas con sindicato en que el sindicato mayoritario lleva a cabo al menos una actividad. Si bien las variaciones se encuentran dentro de los rangos del error muestral, la similitud de los porcentajes y su variación positiva hacia 2023 permite corroborar la presencia de un repertorio de acción sindical amplio, congruente con la hipótesis de un movimiento sindical revitalizado.

3.3. Relaciones entre sindicatos

Un rasgo importante del sistema de relaciones laborales chileno es la existencia del paralelismo sindical (Osorio & Gómez, 2025), esto es, la posibilidad que habilita el marco jurídico para que exista más de un sindicato por empresa. Esta reforma, llevada a cabo en dictadura, tuvo como objetivo instalar la competencia entre sindicatos y debilitar su capacidad negociadora (Dirección del Trabajo, 2023a). Por este mismo motivo, es relevante observar la evolución positiva de los indicadores que dan cuenta del estado de la relación entre los sindicatos de una misma empresa, en aquellas en que hay más de uno.

Una posibilidad de la explosiva formación de nuevos sindicatos de las últimas décadas es que ello derivase en relaciones de rivalidad y competencia con los sindicatos ya existentes, sin embargo, según los datos de la tabla 3, entre las mediciones 2019 y 2023 de la Encla existe un aumento de 11 pp. en el porcentaje de empresas con más de un sindicato

³ Actividades solidarias o de socorro; celebración de fiestas patrias y/o Navidad; aniversario del sindicato; conmemoración del día internacional de los trabajadores; conmemoración del día de la mujer; actividades de recreación para los socios y sus familias; talleres de formación sindical; talleres de capacitación para el trabajo.

⁴ Interceder ante el empleador por un trabajador o trabajadora en particular; exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo; denunciar una vulneración ante la Inspección del Trabajo; presentar una demanda en tribunales; denunciar una vulneración ante la opinión pública.

⁵ Participación en: actividades orgánicas de movimientos sociales, protestas concentraciones o marchas de movimientos sociales, mesas de trabajo o reuniones con autoridades; presionar a autoridades a través de la movilización de las y los socios; alianzas con otras organizaciones sindicales del mismo sector económico para perseguir objetivos comunes.

donde éstos establecen relaciones de cooperación y solidaridad, llegando a un 49,3%. Este incremento se debe fundamentalmente a un descenso en el porcentaje de empresas donde la relación entre los sindicatos es tanto de cooperación como de rivalidad. No obstante, en alrededor de un tercio de las empresas con más de un sindicato, las relaciones son principalmente de indiferencia al declarar que “no hay relación entre los sindicatos”.

Tabla 3. Distribución de empresas donde hay más de un sindicato por tipo de relación entre los sindicatos

Tipo de relación	2019		2023	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Hay relaciones de cooperación y solidaridad entre los sindicatos	448	38,0%	585	49,3%
Hay relaciones de rivalidad y de competencia entre los sindicatos	71	6,0%	122	10,3%
Hay relaciones tanto de cooperación como de rivalidad entre los sindicatos	270	22,9%	109	9,2%
No hay relaciones entre los sindicatos	390	33,1%	370	31,2%
Total	1.179	100%	1.186	100%

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de Encia 2019 y 2023.

Este incremento en las relaciones de cooperación y solidaridad puede traducirse en un fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos frente a la empresa. Esta posibilidad se ve corroborada en las cifras de la tabla 4, según las cuales, entre 2019 y 2023 aumentaron en alrededor de 10 pp. las empresas con sindicatos en las que éstos declararon prestarse “apoyo en los procesos de negociación colectiva” y trabajar en la “elaboración de petitorios conjuntos hacia la empresa”. También se observa un incremento de 6 pp. en el “apoyo en los procesos de huelga”.

Este movimiento ascendente en las cifras de apoyo mutuo entre sindicatos de una misma empresa se suma al hecho de que, según los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, desde el año 2004, pero en especial desde 2007, viene aumentando sistemáticamente el promedio de personas afiliadas por sindicato, pasando desde 72,4 personas en 2004, el punto más bajo desde el retorno a la democracia, a 107,6 personas en 2024. Cabe señalar que este incremento no ocurre producto de la destrucción de sindicatos, sino que en un contexto de creación de sindicatos. En definitiva, sindicatos más numerosos y que se prestan apoyo en las empresas en que habita una pluralidad de organizaciones, son indicadores que refuerzan la lectura de un movimiento sindical que ha atravesado un proceso de revitalización.

⁶ Cifras calculadas a partir de los datos de sindicatos activos y población afiliada de cada año.

Tabla 4. Porcentaje (1) de empresas donde hay más de un sindicato, según tipo de actividad que realizan entre sus sindicatos

Año	2019		2023	
	Tipo de actividad	Número	Porcentaje	Número
Compartir información	675	57,5%	644	54,7%
Apoyo en los procesos de negociación colectiva	404	34,5%	523	44,5%
Apoyo en los procesos de huelga	126	10,8%	159	16,7%
Elaboración de petitorios conjuntos hacia la empresa	249	21,2%	376	31,6%
Coordinación para participar de marchas y/o manifestaciones	118	10,1%	129	12,0%
Actividades de recreación	NA	NA	251	21,2%
Otra actividad	**	**	**	**

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de Encla 2019 y 2023.

**: no fiable por tamaño muestral menor a 30.

Nota (1): pregunta de respuesta múltiple; porcentajes no suman 100%.

En el caso de las relaciones de los sindicatos con otras organizaciones sindicales de base de otras empresas, no se observa un movimiento incremental entre las mediciones de 2019 y 2023. Sin embargo, a pesar de que ninguna de las actividades alcanza la mitad de las empresas con sindicato –ver tabla 5–, una minoría relevante declara “compartir información” (42,1%) y prestarse “apoyo en los procesos de negociación colectiva” (30,4%). Ello habla de una minoría importante de sindicatos que visualiza que la acción sindical se extiende más allá de la empresa, lo cual constituye la base para el posicionamiento de la organización sindical como actor sociopolítico, rasgo que el Plan Laboral de la dictadura buscó extirpar.

Tabla 5. Porcentaje (1) de empresas con sindicato según tipo de actividad que realiza su sindicato mayoritario en conjunto a sindicatos de otras empresas

Año	2019		2023	
	Tipo de actividad	Número	Porcentaje	Número
Compartir información	2.033	41,2%	2.099	42,1%
Apoyo en los procesos de negociación colectiva	1.752	35,5%	1.479	30,4%
Apoyo en los procesos de huelga	856	17,4%	1.015	22,9%
Elaboración de petitorios conjuntos	1.021	20,7%	708	14,1%
Coordinación para participar de marchas y manifestaciones	753	15,3%	845	17,7%
Realizar escuelas de formación, charlas o talleres	NA	NA	1.306	26,0%
Otra actividad	143	2,9%	**	**

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de Encla 2019 y 2023.

**: no fiable por tamaño muestral menor a 30.

Nota (1): pregunta de respuesta múltiple; porcentajes no suman 100%.

4. Obstáculos a la sindicalización

Que la afiliación sindical y la formación de nuevos sindicatos hayan aumentado en las últimas dos décadas dan cuenta de un movimiento sindical que ha sido capaz de sobreponerse a diversos obstáculos que inhiben o buscan inhibir su desarrollo. Por lo mismo, mantener a raya estos obstáculos es una condición de posibilidad para que estas tendencias puedan continuar en el futuro.

La Encla indaga tanto en la principal razón por la que en las empresas sin sindicato no se ha formado uno, como por las razones por las que en los sindicatos ya constituidos no hay una mayor afiliación. En el primer caso, si bien el listado de razones es más largo que el presentado en la tabla 6, para facilitar el análisis hemos fusionado las categorías en tres principales razones: i) insuficientes trabajadores en la empresa; ii) desinterés de las y los trabajadores; y iii) actitud hostil de la empresa. Estas tres razones aluden a fenómenos cualitativamente distintos. La insuficiencia de trabajadores alude a una limitante impuesta por la arquitectura del derecho laboral colectivo chileno que encapsula al sindicato en la empresa, impidiendo en los hechos que trabajadores de empresas pequeñas puedan acceder a la organización sindical. En 2023, en un 65,7%, esto es, en cerca de dos tercios de las empresas sin sindicato, el trabajador encuestado indicó esta como la principal razón. Aunque no se puede aseverar, es posible conjeturar que estos podrían ser contextos fértiles para la sindicalización de existir una reforma al derecho laboral colectivo que desanclara la organización sindical a la empresa individual.

Tabla 6. Distribución de empresas sin sindicato por principal razón por la que no se ha formado un sindicato

Año	2014		2019		2023	
	Razones	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número
No hay suficientes trabajadores	38.135	45,7%	21.654	30,0%	48.938	65,7%
Desinterés de las y los trabajadores	32.152	38,5%	38.618	53,6%	19.690	26,4%
Ambiente hostil a la sindicalización	6.788	8,1%	5.590	7,8%	5.443	7,3%
Otra razón	6.393	7,7%	6.227	8,6%	**	**
Total	83.468	100%	72.089	100%	74.450	100%

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de Encla 2014, 2019 y 2023.

**: no fiable por tamaño muestral menor a 30.

El desinterés de las y los trabajadores, por su parte, es un factor aludido muchas veces como un rasgo característico del nuevo paradigma productivo que supone un repliegue del actor colectivo y un predominio del individualismo. Sin embargo, si bien en 2019 alcanza el valor más alto de entre las mediciones del período 2014-2023, con un 53,6% de empresas sin sindicato en que el trabajador informante escogió esa alternativa, ésta baja a sólo un 26,4% en 2023. Está por verse si este comportamiento errático se estabiliza en la próxima encuesta laboral confirmando la tendencia a la baja, pero para efectos de nuestra hipótesis, esta drástica disminución es una señal promisoria.

Por último, en las tres mediciones de 2014 a 2023, la actitud hostil de la empresa es escogida en una proporción similar de empresas sin sindicato, oscilando entre el 7,3% y el 8,1%. Si bien estos porcentajes parecen menores, cabe señalar que el porcentaje de 2023 representa a 5.443 empresas y que el porcentaje de 2014 representa a 6.788 empresas, ambas cifras similares a la cantidad de empresas del país en que existe sindicato activo. En otras palabras, la actitud hostil de las empresas a la sindicalización puede estar inhibiendo la formación de sindicatos en una proporción similar a la cantidad de sindicatos hoy existentes.

Este hecho se ve en parte corroborado al apreciar que la mayor parte de las 2.177 empresas en las que, según la Encla 2019, hubo intentos de formar un sindicato, indicaron actitudes hostiles de la empresa como principal razón para no haberlo logrado. Misma situación que ocurre en 2023 con la mayoría de las 957 empresas en las que hubo intentos de formar un sindicato. Es relevante destacar que las 2.177 empresas señaladas por la Encla 2019 superan largamente los 675 sindicatos de trabajadores dependientes efectivamente constituidos en 2018 en el país; a la vez que las 957 empresas de la Encla 2023 superan los 600 sindicatos de personas asalariadas efectivamente constituidos en 2022 (Dirección del Trabajo, 2022).

De este modo, los datos indican que persiste un impulso importante hacia la sindicalización que, por los motivos revisados, en muchos casos no logra concretarse en la formación de nuevos sindicatos.

Tabla 7. Porcentaje (1) de empresas con sindicato según razón por la que no hay más personas afiliadas al sindicato mayoritario

Razones	2019		2023	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sienten temor	1.958	39,3%	1.916	53,1%
No les interesa	1.532	30,7%	1.619	45,3%
Sienten desconfianza	569	11,4%	1.124	31,5%
Crean que obtienen más beneficios de la empresa sin sindicalizarse	1.042	20,9%	732	21,5%
Ya están todos los trabajadores sindicalizados	1.288	25,8%	1.407	28,0%
Prefieren ser parte de otro sindicato existente en la empresa	237	4,8% (2)	**	**
Otro motivo	723	14,5%	918	25,4%

Fuente: elaboración propia a partir de bases de datos de Encla 2019 y 2023.

**: no fiable por tamaño muestral menor a 30.

Nota (1): pregunta de respuesta múltiple; porcentajes no suman 100%.

Nota (2): porcentaje calculado sobre las empresas en que existe más de un sindicato.

Por su parte, en la tabla 7 apreciamos los resultados a la pregunta, dirigida a las y los dirigentes sindicales, sobre los motivos por los que no hay mayor afiliación a sus respectivos sindicatos. Tal como en el caso de las empresas sin sindicato, aparecen con porcentajes relevantes la actitud hostil de la empresa –reflejada en el 53,1% de las empresas en que, según las dirigencias en 2023, existe temor a sindicalizarse– y las actitudes negativas de las y los trabajadores hacia los sindicatos expresadas en el desinterés –45,3% en 2023–, en la desconfianza –31,5% en 2023–, y en la creencia de que se obtienen más beneficios de la empresa al no estar sindicalizado –21,5% en 2023–. Salvo esta última razón, en las otras tres existe un marcado incremento entre los años 2019 y 2023, lo cual permite suponer un deterioro en las condiciones para el crecimiento de la afiliación sindical en las empresas donde ya existe organización sindical.



5. Conclusiones

En base a la evidencia revisada, es razonable sostener que en Chile se observa un proceso de revitalización sindical en las últimas dos décadas, al menos en su dimensión organizativa. Con todo, y tal como sugiere la literatura, el aumento de afiliación no resulta suficiente para extraer conclusiones fuertes sobre las capacidades de acción del sindicalismo, en la medida en que la revitalización es un proceso multidimensional y, por lo mismo, puede presentar avances desiguales según el ámbito considerado.

Desde el punto de vista del accionar sindical, los resultados permiten identificar señales más consistentes. Por una parte, se advierte un fortalecimiento gradual de la negociación colectiva en el período examinado. Por otra, y de manera especialmente nítida, la acción sindical tiende a desplegarse hacia el interior de la empresa a través de un repertorio que excede la negociación: en la mayoría de los casos, el sindicato realiza actividades de solidaridad, formación y defensa de las y los trabajadores. Este punto es relevante, porque constituye uno de los pocos indicadores donde el progreso aparece con claridad y, en consecuencia, ofrece un soporte empírico robusto para hablar de revitalización más allá de la afiliación. En el mismo plano, la articulación entre sindicatos al interior de una misma empresa, cuando existe pluralidad sindical, aparece como un indicador adicional de avance: las señales de cooperación y coordinación sugieren un aprendizaje organizativo orientado a reducir la fragmentación y a mejorar capacidades efectivas de representación y negociación frente al empleador.

En la dimensión sociopolítica, en cambio, no se observa mayor desarrollo. Si bien un número considerable de sindicatos concibe que el sindicalismo también juega un rol sociopolítico hacia fuera de la empresa, se trata de todos modos de una minoría, lo que sugiere que la revitalización organizativa y del accionar sindical no se traduce automáticamente en una mayor articulación externa.

Por último, el análisis de obstáculos permite moderar el balance general y situar sus límites. En empresas sin sindicato, el freno principal parece remitir a condiciones estructurales asociadas a la arquitectura del derecho laboral colectivo en Chile que encapsula la organización sindical y la negociación colectiva en la empresa, obstaculizando o derechamente impidiendo la formación de sindicatos en empresas más pequeñas. También el desinterés y el temor a represalias por parte de la empresa juegan un rol importante en impedir la formación de nuevos sindicatos, lo que podría explicar en parte la ausencia de sindicatos en algunos segmentos de grandes empresas (Osorio, 2025). Estos dos factores, sumados a la desconfianza, operan como un límite para la expansión de la afiliación allí donde ya existe organización.





Bibliografía

Dirección del Trabajo. (2022). *Anuario Estadístico 2022. Capítulo II. Organizaciones Sindicales.* Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-125201.html>

Dirección del Trabajo. (2023a). *La Dirección del Trabajo en la conmemoración de los 50 años del Golpe de Estado en Chile.* Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo. (2023b). *Compendio estadístico 2023. Capítulo III. Negociación Colectiva.* Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-126648.html>

Dirección del Trabajo. (2024). *Anuario Estadístico 2024. Capítulo III. Negociación Colectiva.* Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-128475.html>

Espinosa, M. (1996). *Sindicalismo en la empresa moderna: Ni ocaso, ni crisis terminal.* Santiago: Dirección del Trabajo.

Henríquez Moya, R. (2024). *¿Revitalización sindical en el ciclo de politización en Chile? Estudio de casos en empresas multinacionales de comida rápida (2006-2022)* [Tesis de Doctorado]. Universidad Nacional de Cuyo.

Osorio, S. (2025). ¿Terreno fértil para la asociatividad? Explicando la presencia/ausencia de sindicatos en grandes empresas del sector privado en Chile. *Revista Trabajo en Debate*, 2(1), 1-13.

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

PNUD. (2015). *Desarrollo Humano en Chile. Los tiempos de la politización.* Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano.

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

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134.

Senén González, C., & Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*(22), 5-31.

