

Dispersión y fragmentación sindical en Chile.

Una síntesis de su evolución histórica y de sus características actuales



Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Una síntesis de su evolución histórica y de sus características actuales¹

Sebastián Osorio²Francisco Gómez³

Resumen

El artículo presenta una síntesis de las principales tendencias en la evolución histórica y las características actuales de la dispersión y fragmentación sindical, tanto a nivel de empresas como entre organizaciones sindicales superiores. Los hallazgos muestran una tendencia constante al aumento en el número de sindicatos desde su legalización en 1931 y que se agravó desde la década de 1980, incorporando también a las federaciones y confederaciones en la dinámica de paralelismo. Si bien estas tendencias se han estancado e incluso han disminuido levemente en algunos casos durante los últimos años, las dimensiones del fenómeno no sugieren la posibilidad de un cambio estructural en el mediano ni en el largo plazo sin la inclusión de políticas públicas que contribuyan a la unidad sindical.

Palabras clave

Dispersión sindical – Fragmentación sindical – Organizaciones sindicales superiores – Estructura sindical – Chile

1. Introducción

Chile se caracteriza por tener un sistema de relaciones laborales con miles de sindicatos a nivel de empresa. Si bien este fenómeno se puede rastrear desde los orígenes de la institucionalidad laboral del país, se ha profundizado y vuelto más problemático desde comienzos de la década de 1980, cuando se puso en marcha el Código del Trabajo implementado en dictadura.

La estructura sindical resultante es una expresión notablemente extrema del pluralismo defendido por la OIT (1959) como parte de la Libertad Sindical, entendida como el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse o desafilarse libremente a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes. En términos concretos, según datos del Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo, a fines del año 2023 existían 11.550 sindicatos activos, la gran mayoría con menos de 50 afiliados/as, con escaso poder respecto a sus empleadores y sin organizaciones suprasindicales capaces de ejercer algún grado de coordinación al momento de negociar colectivamente.

En este artículo se ofrece una síntesis de los principales hallazgos del estudio “Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical”, en el que se analiza en detalle la evolución de la dispersión y fragmentación del sindicalismo del país a nivel general y sectorial, por medio de la sistematización de fuentes secundarias y registros administrativos, explorando algunas de sus consecuencias sobre el modelo de relaciones laborales del país.

¹ El artículo es una síntesis de los principales hallazgos contenidos en el Cuaderno de Investigación No. 71 del Departamento de Estudios. Ver Osorio y Gómez (2025).

² Sociólogo y Doctor en Historia. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: sosorio@dt.gob.cl

³ Economista. Subjefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Correo electrónico: fgomez@dt.gob.cl

2. Antecedentes

2.1. Antecedentes históricos de la dispersión sindical en Chile

El registro oficial de sindicatos en Chile comenzó en el año 1931, con la promulgación del primer Código del Trabajo que habilitó dos tipos de organizaciones. Los sindicatos industriales se podían constituir a nivel de empresas con la aprobación del 55% de los trabajadores, su afiliación era obligatoria y tenían derecho a negociar colectivamente en su establecimiento, a realizar huelgas como última opción y a participar de las utilidades de la empresa. Los sindicatos profesionales se constituían con 25 trabajadores de un oficio o profesión de una o más empresas, también tenían derecho a negociar colectivamente y a realizar huelgas pero su poder y su alcance era menor, por lo que fueron utilizados para negociar salarios mínimos y tarifados de sus miembros a nivel provincial (Dirección del Trabajo, 2023).

Por sus características, la legislación dio lugar a un sistema de negociación colectiva y derechos laborales condicionado a la formación de cientos y miles de sindicatos, uno por cada empresa y en su mayoría muy pequeños. En consecuencia, generó inmediatamente una alta dispersión sindical. La cantidad de sindicatos creció rápidamente con algunos altibajos, y el movimiento sindical se vio obligado a agruparse en organizaciones multisindicales como la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh) en 1936, y la Central Única de Trabajadores (CUT) para tener mayor capacidad de agrupar, fortalecer y coordinar el sindicalismo ante el Estado y los empleadores (Garcés & Milos, 1988).

El número de organizaciones sindicales creció especialmente entre los años 1965 y 1973, viéndose interrumpido por el golpe de Estado que sostuvo una dura represión sobre el sindicalismo, desapareciendo casi la mitad. La dictadura también impulsó transformaciones económicas y creó un nuevo Código del Trabajo a fines de la década de 1970 que, entre otros aspectos, habilitó el paralelismo al permitir la creación de más de un sindicato por empresa, generando aún más división entre los trabajadores. Esta política derivó en una recuperación del número de sindicatos y su crecimiento hasta más de 11.000 en el año 2023, sin que esto se refleje en un aumento sustantivo de la tasa de sindicalización (Dirección del Trabajo, 2024).

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

El nivel de dispersión y fragmentación sindical que existe en Chile es poco común, por lo que no existen investigaciones que aborden y comparen esta problemática a nivel internacional. Sin embargo, sí existe una nutrida discusión sobre el derecho a la libertad sindical y el pluralismo como parte de las relaciones laborales modernas.

Desde la Organización Internacional del Trabajo, la libertad sindical es definida como el derecho fundamental a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a realizar huelgas como mecanismo de presión, lo cual ha sido reconocido por Chile en diversos tratados internacionales (Rojas Miño, 2017). Actualmente, el Código del Trabajo del país reconoce el principio de libertad sindical a través de una norma pluralista extrema que permite la proliferación de pequeños sindicatos, con escasa capacidad de presión para negociar ante su contraparte.

Al respecto, en la literatura se pueden hallar estudios que discuten sobre los problemas y virtudes del “multisindicalismo” en otros países, pero desde una perspectiva que asume este fenómeno como algo muy acotado y contextual, con efectos de mayor o menor conflictividad y beneficios para los trabajadores (Dugardin, 2019; Machin et al., 1993), pero muy lejos de la experiencia chilena que cuenta con más de 11.000 organizaciones, todas con derecho a negociar, a fueros para sus dirigentes y a realizar huelgas.

Más allá de la constatación y descripción de esta realidad en el país, se suele mencionar como parte de las explicaciones del desequilibrio de poder que existe en los lugares de trabajo entre trabajadores y empleadores, como un factor de conflictividad al interior de empresas con mucho paralelismo y, desde la mirada empresarial, como un aspecto favorable al pago de salarios alineados con la productividad de cada empresa, aunque sin mayor evidencia que lo respalde.

3. Marco conceptual

Como la existencia de miles de organizaciones sindicales con derecho a negociar colectivamente de manera descentralizada es un hecho poco común, las coordenadas conceptuales de esta investigación se configuran en base a los antecedentes y a innovaciones propias del análisis propuesto.

El análisis del fenómeno se aborda desde la noción de pluralismo sindical, entendido como parte de los principios de libertad sindical establecidos en la OIT (OIT, 2018). Una dimensión del pluralismo es externa y se refiere a la coexistencia de sindicatos dentro de un mismo sistema de relaciones laborales, pero sin vínculos entre sí. La segunda dimensión es interna, en alusión a la convivencia entre sindicatos dentro de una misma empresa.

En el extremo opuesto cabe distinguir la unidad sindical, como un modelo que admite derechos sindicales a una organización, ya sea a nivel nacional, por rama de actividad económica o a nivel de empresa (Sánchez-Castañeda, 2003). Cuando esta unidad se deriva de una intervención del Estado, se está ante un monopolio sindical que lesiona la libertad y el pluralismo sindical (OIT, 2018).

Tanto el grado de pluralismo como de unidad sindical tienen repercusiones sobre los recursos de poder de los sindicatos (Schmalz, 2017), ya que determinan algunos de sus aspectos basales como la cantidad de afiliados y qué tan divididos se encuentran los trabajadores en los distintos niveles donde negocian colectivamente. Para ello es relevante definir la dispersión sindical como la existencia de dos o más organizaciones sindicales, ya sean de base o superiores, que agrupan a los trabajadores en un mismo nivel. La dispersión puede ser horizontal, cuando se refiere al paralelismo sindical en un mismo nivel, o puede ser vertical, cuando alude a un mayor o menor grado de adscripción de sindicatos de base a organizaciones superiores como federaciones o confederaciones.

Por otro lado, conviene distinguir la fragmentación sindical, que se refiere a una forma específica de dispersión sindical en la que el surgimiento de nuevas organizaciones no trae aparejada la incorporación de nuevos trabajadores al sindicalismo, sino una división de los ya afiliados. Esto significa que la dispersión puede ser una forma de crecimiento del sindicalismo en sistemas descentralizados pluralistas, o bien una forma de fragmentarlo.

Para identificar el sentido de un proceso de dispersión sindical, es útil distinguir la densidad sindical y la tasa de sindicalización. La primera denomina la cantidad de afiliados que tiene un sindicato, mientras que la segunda indica la estimación porcentual de trabajadores que se encuentran afiliados a organizaciones sindicales respecto al total de trabajadores ocupados, ya sea en una empresa, una rama de actividad o en la economía nacional.

De la observación de estas características del sindicalismo se desprenden múltiples variantes posibles en cuanto a su impacto sobre el poder sindical en general y en particular sobre el poder asociativo u organizacional. Una muestra de estas variantes se observa en la Tabla 1 del Cuaderno de Investigación.

4. Metodología

La metodología se basó en la construcción de series históricas y la utilización de técnicas cuantitativas de procesamiento estadístico en torno a indicadores de dispersión y fragmentación. Los datos utilizados fueron recopilados y procesados desde registros administrativos de la Dirección del Trabajo y otras fuentes secundarias que entregan información sobre la evolución del sindicalismo desde el año 1932 hasta el 2022 (Sección 5). Además, se utilizaron registros administrativos para dar cuenta de la situación actual de la dispersión y fragmentación, junto con un análisis basado en modelos multivariados que buscaron identificar los componentes y casusas de la dispersión y fragmentación (Sección 6).

El detalle de los procesamientos se puede revisar en el Cuaderno de Investigación, mientras que las series históricas construidas se encuentran disponibles para su descarga en la plataforma web de la Dirección del Trabajo.

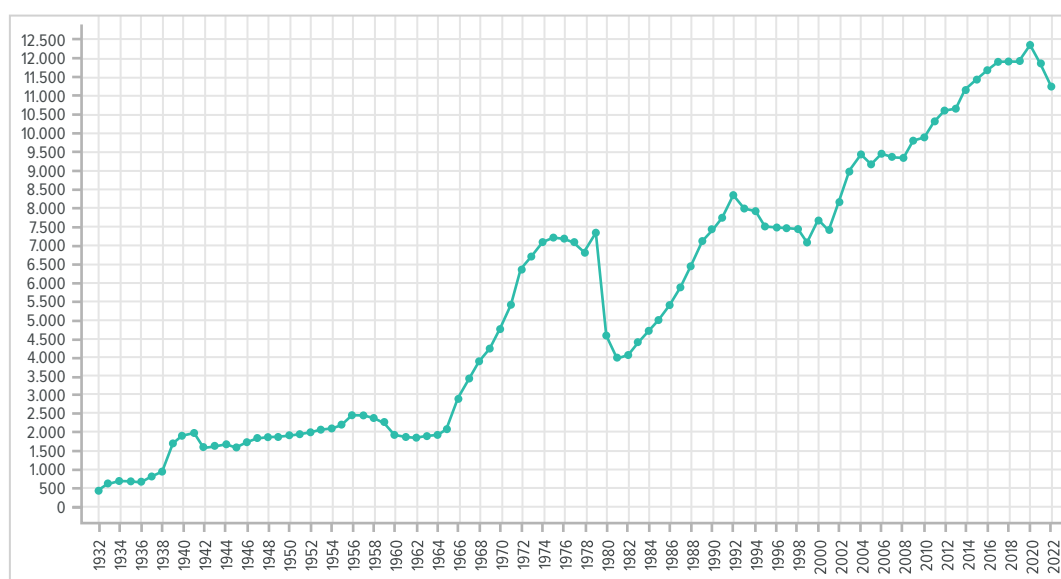
5. Análisis histórico de la dispersión y fragmentación sindical, 1932-2022

El análisis histórico de la dispersión y fragmentación sindical se divide en dos partes. La primera corresponde a una mirada general del fenómeno a nivel nacional entre los años 1932 (cuando comienza el registro de los sindicatos) y 2022. La segunda aborda las tendencias a nivel de ramas de actividad, entre los años 1956 y 1977, y entre 1988 a 2019, periodos en los que la información relevante se encuentra disponible entre las diversas fuentes consultadas.

5.1. Evolución a nivel del sindicalismo en general

La historia del sindicalismo en Chile muestra una evolución marcada por la creación progresiva de sindicatos desde los años 30, con una fuerte caída durante la dictadura y posteriormente alcanzando cifras superiores a las 12.000 organizaciones hacia el año 2020. Desde sus orígenes, la legislación ha permitido distintos tipos de sindicatos que han contribuido diferenciadamente a la dispersión y fragmentación. El cambio más relevante en la tendencia se aprecia desde fines de la década de 1970.

Figura 1. Evolución del número de organizaciones sindicales, 1932 - 2022



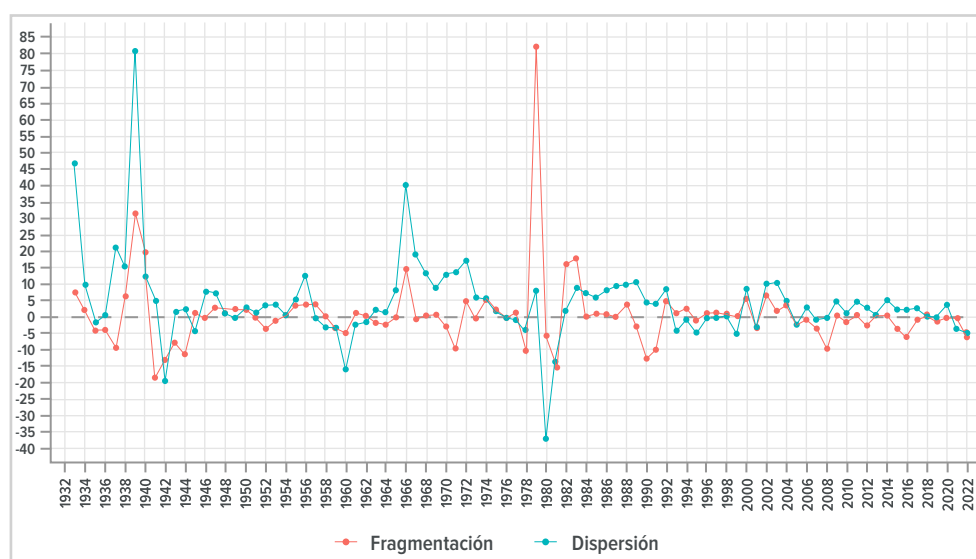
Fuente: Cuaderno de Investigación No. 71, figura 3.

A pesar del crecimiento del número de sindicatos, el número promedio de afiliados por organización ha disminuido al pasar de 120-150 en las décadas previas a la dictadura a alrededor de 70-100 en las décadas recientes regidas por el nuevo Código del Trabajo. Esto evidencia que el aumento en la dispersión tuvo efectos ambivalentes en el poder organizativo.

La creación y la entrada en receso de sindicatos ha determinado el crecimiento constante de la dispersión y una fragmentación variable. En los comienzos del sindicalismo institucionalizado, la dispersión sirvió como vehículo para el crecimiento sindical en nuevas empresas, de modo que la fragmentación neta tendió a reducirse: una mayor cantidad de sindicatos ampliaba la tasa de sindicalización en lugar de dividir a los mismos trabajadores en más organizaciones.

Con la nueva institucionalidad impuesta por la Dictadura se genera el efecto contrario: el aumento en la cantidad de sindicatos viene acompañado de un estancamiento en la tasa de sindicalización, lo que se explica por una mayor fragmentación o división de los trabajadores en varios sindicatos más pequeños en lugar de un crecimiento de su poder. Estas tendencias solo han disminuido durante los últimos años, observándose un leve aumento del poder organizacional del sindicalismo.

Figura 2. Evolución de la Tasa de Variación Interanual (%) de Dispersión y Fragmentación sindical, 1935-2022



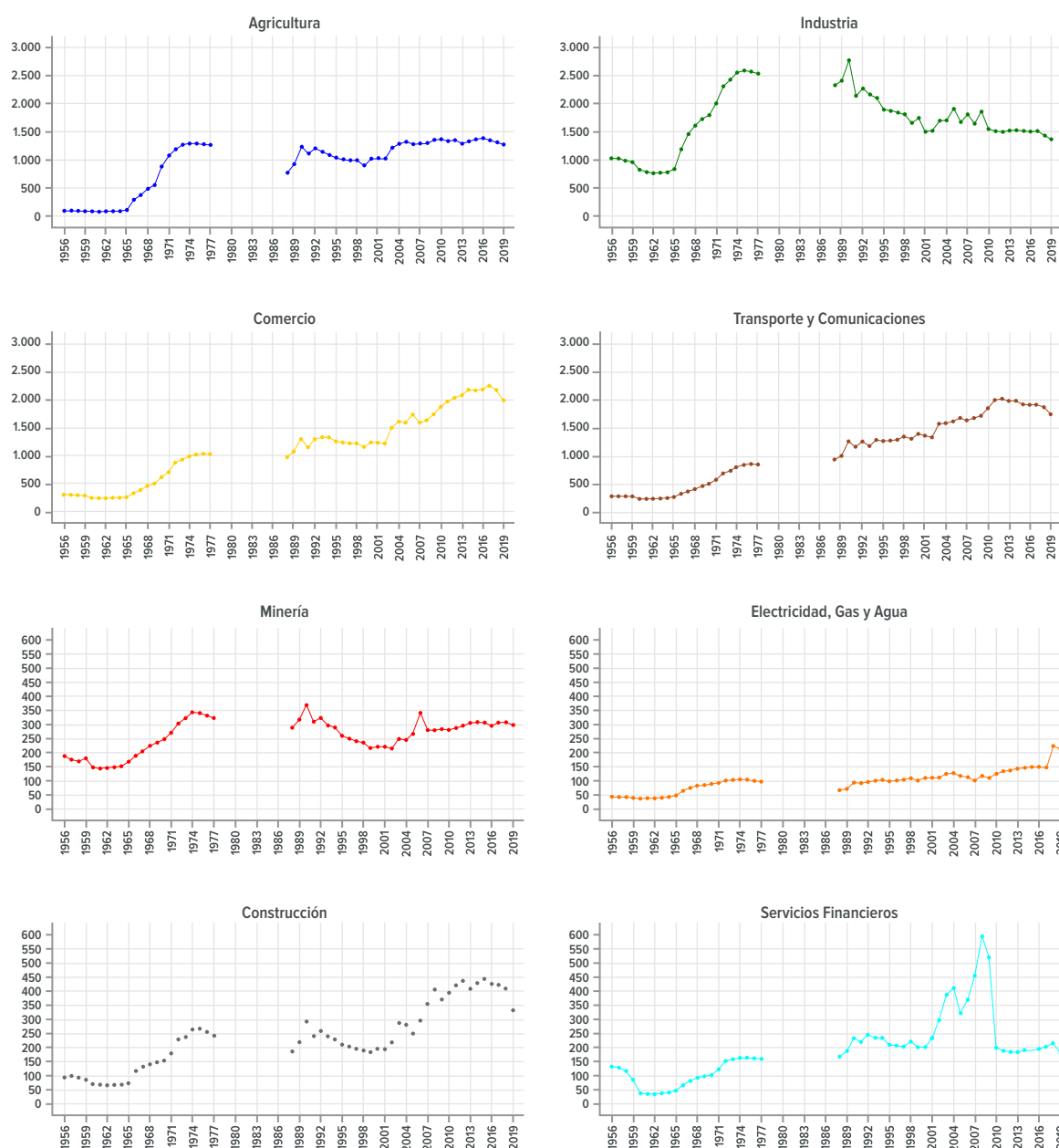
Fuente: Cuaderno de Investigación No. 71, figura 15.

En cuanto a organizaciones suprasindicales, las federaciones y confederaciones, que sirvieron para canalizar los intereses sindicales a nivel regional y nacional hasta el año 1973 agrupando ramas de actividad, industrias y gremios profesionales, han aumentado sustantivamente en número con el nuevo Código del Trabajo, imprimiendo una dinámica de dispersión y fragmentación similar a la que se observa a nivel de base sindical.

5.2. Evolución a nivel del sindicalismo por ramas de actividad

El análisis por rama de actividad económica (RAE) revela diferencias marcadas en la dispersión y fragmentación, que se explican por la dinámica de sus respectivos sectores y por la implementación de leyes específicas. Hasta 1977, sectores como Industria, Agricultura, Comercio y Transporte lideraban en cantidad de sindicatos. Desde 1988, Comercio y Transporte muestran los mayores crecimientos en número de sindicatos, mientras que Industria y Agricultura tienden a estabilizarse o disminuir.

Figura 3. Evolución del número de sindicatos por ramas de actividad, 1956 – 1977 y 1988 – 2019



Fuente: Cuaderno de Investigación No. 71, figura 20 y figura 21

En afiliación, durante 1956-1977 la expansión fue transversal, con Industria y Agricultura a la cabeza. En el periodo posterior, Comercio, Construcción y Transporte crecieron más en afiliación, mientras que Industria, Minería y Agricultura perdieron peso relativo.

Ahora bien, desde 1988 la tasa de sindicalización sectorial muestra una caída generalizada, aunque sectores como Minería y Electricidad mantienen niveles por sobre el 20%. El tamaño promedio de los sindicatos también ha tendido a disminuir, con excepciones en los sectores de Comercio y Servicios Financieros.

La fragmentación aumentó especialmente en sectores como Agricultura, Industria y Transporte, mientras que disminuyó en Comercio y Servicios Financieros. En general, se observan trayectorias muy dispares entre ramas, sin una relación estable entre dispersión y fragmentación.

5.3. Principales hallazgos

A continuación, se presenta una síntesis de las tendencias históricas más relevantes relativas a la dispersión y fragmentación del sindicalismo:

Periodo 1931 – 1978	Periodo 1978 – 2022
<ul style="list-style-type: none"> • 1931–1950: fuerte aumento de la dispersión sindical, creación masiva de sindicatos y disminución en fragmentación. • 1951–1965: estabilización de la dispersión y leve reducción de la fragmentación, fortalecimiento de sindicatos. • 1966–1973: expansión acelerada de la dispersión por incorporación de nuevos sectores; leve aumento de fragmentación con crecimiento afiliación global. • 1974–1978: estancamiento en la dispersión y caída de la fragmentación por destrucción sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1985–1992: aumento de sindicatos y afiliados, con reducción de la fragmentación. • 1992–2004: caída en afiliación y aumento de la fragmentación. • 2008–2020: crecimiento sostenido de afiliados y disminución de la fragmentación, liderado por Comercio y Transporte.

Fuente: Elaboración propia con base en Cuaderno de Investigación No. 71.

6. Análisis actual de la dispersión y fragmentación sindical

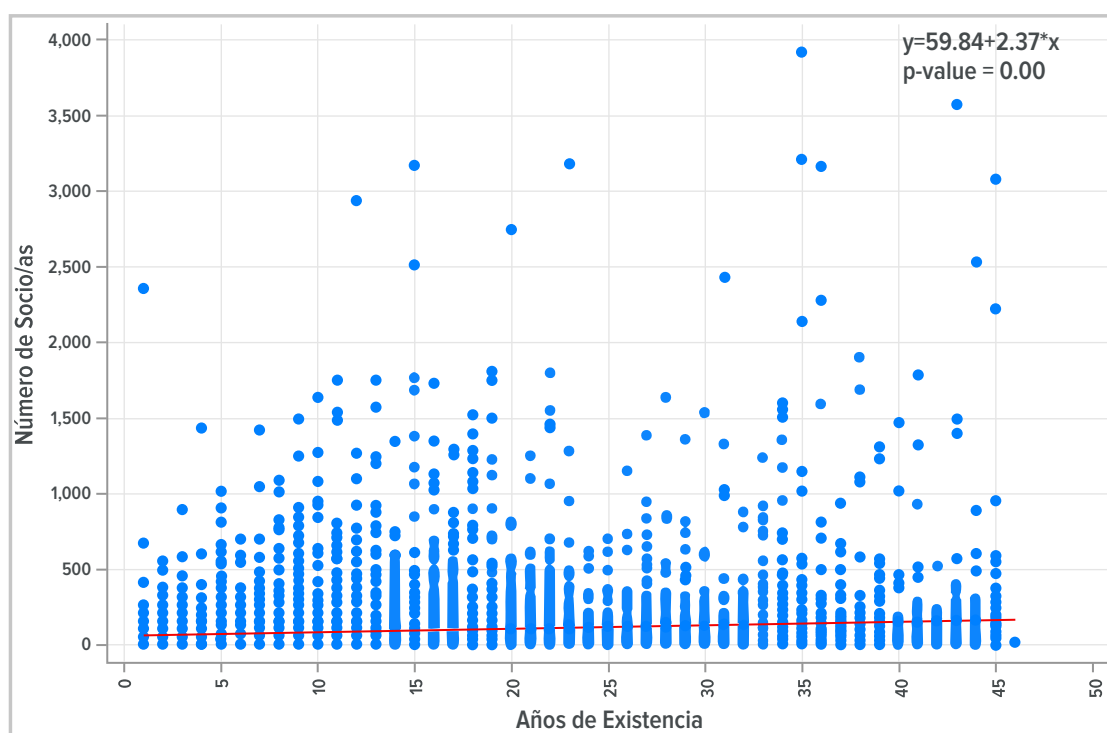
6.1. Dispersión y fragmentación “horizontal”

A fines de 2023, Chile contaba con 11.550 sindicatos activos y una fragmentación de 9,3 sindicatos por cada mil afiliados, una de las cifras más bajas desde la implementación del nuevo Código del Trabajo. Sin embargo, la dispersión y fragmentación varían significativamente según la rama de actividad económica.

Los sectores ‘Comercio’, ‘Transporte’ e ‘Industria’ concentran la mayor cantidad de sindicatos, mientras que ‘Agricultura’ y ‘Actividades Inmobiliarias’ presentan la mayor fragmentación. En contraste, sectores como ‘Finanzas’ y ‘Salud’ muestran baja fragmentación y sindicatos más grandes.

El 77% de los sindicatos tienen menos de 100 afiliados. Aunque los más antiguos tienden a ser más grandes, esta relación es débil; el tamaño sindical depende más del sector económico y del tamaño empresarial.

Figura 4. Tamaño de sindicatos y años de existencia, 1978 – 2023



Fuente: Cuaderno de Investigación No. 71, Figura 33

La fragmentación sindical, si bien ha disminuido levemente, sigue siendo muy alta. Los registros administrativos muestran que el 26% de las empresas con sindicatos tienen más de uno. Un análisis de las empresas con más sindicatos muestra que la principal concentra el 39% del paralelismo. Este paralelismo, como se ha visto, tiende a reflejar un debilitamiento sindical allí donde es más extendido, pero a la vez puede intensificar la conflictividad al estimular la competencia entre organizaciones para captar afiliados.

6.2. Dispersión y fragmentación “vertical”

A fines del año 2023, los registros administrativos evidenciaban la existencia de 419 federaciones y 50 confederaciones activas. Estas organizaciones agrupan al 24% y 17% de los sindicatos respectivamente, y a cerca de la mitad de los afiliados. Los sindicatos adscritos suelen ser más grandes, reforzando su poder asociativo.

En cuanto a las federaciones, pese a su dispersión y paralelismo, logran concentrar a una mayor cantidad de sindicatos en sectores como ‘Electricidad’, ‘Comercio’ y ‘Transporte’; las confederaciones, en cambio, muestran una mayor capacidad de agrupar sindicatos en ‘Agricultura’ e ‘Industria’. Sin embargo, muchas organizaciones suprasindicales agrupan sindicatos de distintas ramas, lo que genera alta dispersión y competencia interna.

Rama Actividad Económica	Total			Adscritos a Organizaciones Superiores				
	Sindicatos	Afiliados	Tamaño Promedio Sindicato	Sindicatos	Afiliados	Tamaño Promedio Sindicato	% Sindicatos	% Afiliados
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%
Construcción	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 Comunicaciones*	1.496	124.484	221	523	51.437	250	35%	41%
Electricidad, 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%

Por otro lado, modelos estadísticos muestran que el poder sindical y la conflictividad laboral aumentan significativamente la probabilidad de adscribirse a federaciones o confederaciones. La pertenencia al sector primario o secundario también influye, más que el tamaño de empresa o región geográfica.

6.3. Principales hallazgos

Entre los principales hallazgos, cabe mencionar los siguientes:

- Alta dispersión sindical, con tendencia reciente a la baja.
- Fragmentación sigue elevada en sectores con baja sindicalización ('Agricultura', 'Inmobiliarias'), y es menor donde existen sindicatos grandes ('Finanzas', 'Minería').
- El paralelismo sindical está concentrado en grandes empresas y contribuye a la fragmentación.
- Las organizaciones suprasindicales, pese a su dispersión, agrupan a sindicatos más influyentes, jugando un rol clave en la articulación del poder sindical.
- La afiliación a estructuras superiores se asocia con sindicatos más poderosos y con mayor conflictividad, más que con su tamaño o ubicación.

En suma, el panorama actual combina una leve mejora en la concentración de poder sindical, con persistentes amenazas de fragmentación estructural, especialmente en sectores más débiles y dispersos.

7. Conclusiones

El Cuaderno de Investigación No. 71 revela que la institucionalidad laboral chilena ha propiciado históricamente altos niveles de dispersión y fragmentación sindical, lo que ha condicionado negativamente el poder asociativo de los trabajadores. Durante gran parte del siglo XX, especialmente entre 1931 y 1973, la creación de nuevos sindicatos —liderada por los Sindicatos Industriales— permitió una expansión de la afiliación y una reducción progresiva de la fragmentación, con organizaciones más grandes y cohesionadas.

Esta tendencia se interrumpió abruptamente con la dictadura y la reforma laboral de 1979, que legalizó el paralelismo sindical dentro de las empresas. Esto provocó una caída en la afiliación y un aumento pronunciado de la fragmentación. Desde entonces, se identifican tres ciclos: uno de recuperación parcial (1980-1990), otro de alta fragmentación (2000-2004) y un tercero más reciente (2008-2020) con aumento de sindicatos y leve reducción de la fragmentación, especialmente en los sectores de comercio y transporte.

A pesar de esta mejora, la dispersión sigue siendo elevada, con más de 10 mil sindicatos activos, y la fragmentación se mantiene muy por encima de los niveles históricos. En sectores poco sindicalizados, como Agricultura o Actividades Inmobiliarias, la fragmentación es más aguda; mientras que sectores como Minería y Servicios Financieros concentran sindicatos más grandes y cohesionados. El paralelismo sindical, especialmente en grandes empresas del sector comercio, sigue siendo un factor clave en la fragmentación actual.

Finalmente, aunque las federaciones y confederaciones agrupan a una parte importante del sindicalismo, también presentan altos niveles de dispersión. El estudio permite concluir que la fragmentación actual, lejos de ser pasajera, limita severamente la capacidad de negociación colectiva y que, sin reformas profundas al Código del Trabajo que desincentiven la fragmentación y/o promuevan la unidad sindical, esta tendencia se mantendrá por décadas, constituyendo uno de los mayores desafíos históricos del movimiento sindical chileno.

Bibliografía

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

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

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

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

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.

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

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

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

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.