

SOCIALES

Documentos de trabajo

Asociatividad laboral de
los asalariados

Autores:

Bryan Ramírez Riquelme

Dasten Julián Vejar

Fernando Villanueva Melo

Diciembre 2025



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

Morandé 801, Santiago de Chile

Teléfono: 56 232461010

Correo: ine@ine.cl

Facebook: [@ChileINE](#)

X: [@INE_Chile](#)

Autores

Bryan Ramírez Riquelme

Fernando Villanueva Melo

Subdepartamento de Estadísticas Continuas del Trabajo

Departamento de Estadísticas del Trabajo

Subdirección Técnica

Dasten Julián Vejar

Unidad de Estudios

Subsecretaría del Trabajo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Los autores agradecen la colaboración y comentarios de Verónica Huaracán y David Niculcar del Departamento de Estadísticas del Trabajo del Instituto Nacional de Estadísticas y Félix Arredondo del Ministerio del trabajo.

Las interpretaciones y opiniones que se expresan en los Documentos de Trabajo pertenecen en forma exclusiva a los autores y colaboradores y no reflejan necesariamente el punto de vista oficial del INE ni de la institución a la que pertenecen los colaboradores de los documentos.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Preámbulo

Durante los últimos 35 años, el sistema de relaciones laborales ha sido un foco de constante controversia entre los actores del mundo del trabajo y del sistema político. En particular, han coexistido enfoques que enfatizan el crecimiento económico asociado a la desregulación y flexibilidad del mercado laboral, junto con propuestas orientadas al fortalecimiento de la asociatividad laboral y el ejercicio de los derechos colectivos, entendidos como elementos relevantes para la seguridad en el empleo y la protección social.

Este escenario ha planteado diversas interrogantes respecto del funcionamiento del sistema de relaciones laborales y de sus efectos sobre las posibilidades de organización y asociatividad de las personas trabajadoras, así como sobre la generación de condiciones de negociación más equilibradas entre trabajadores y empleadores. Dichas cuestiones, ampliamente abordadas en la literatura internacional, interpelan tanto el marco normativo chileno como a las prácticas y culturas laborales existentes, en relación con la forma en que se comprenden y promueven los derechos colectivos en el trabajo.

Estas materias han sido objeto de interés en investigaciones académicas y estudios aplicados, dando lugar a propuestas de reformas regulatorias, iniciativas de diálogo social tripartito y programas orientados al fortalecimiento de la capacidad organizativa de sindicatos y asociaciones de trabajadores. No obstante, factores asociados a la estructura ocupacional, a las características del mercado laboral y a las dificultades en materia de consensos políticos han limitado el desarrollo de aproximaciones sistémicas que permitan caracterizar de manera integral la asociatividad laboral y su vinculación con el modelo de desarrollo y la reducción de la desigualdad.

El presente documento tiene como objetivo proveer evidencia complementaria, tanto teórica como empírica, para explicar y caracterizar la asociatividad laboral en Chile desde 2018 a 2024. La caracterización empírica proviene de la Encuesta Nacional de Empleo y la Encuesta Suplementaria de Ingresos cuyos datos sobre asociatividad laboral fueron difundidos en diciembre de 2024 como parte de los esfuerzos del INE por aumentar la oferta estadística, aportando en el análisis y seguimiento del mercado laboral en el país. El documento se estructura, en primer lugar, en una revisión bibliográfica sobre los factores explicativos de la asociatividad, seguido de una caracterización de la asociatividad laboral de los ocupados y asalariados; y, finalmente, en un análisis de clústers de la población asalariada orientado a identificar patrones y factores relevantes asociados a la participación en organizaciones laborales.

Resumen. El presente documento analiza la asociatividad de los trabajadores asalariados en Chile y su evolución en el período reciente, a partir de información de la Encuesta Nacional de Empleo y la Encuesta Suplementaria de Ingresos. La metodología considera una revisión bibliográfica de los principales factores explicativos de la asociatividad laboral, seguido de una caracterización estadística de la asociatividad dentro de la población ocupada y asalariada, y un análisis de clústers orientado a identificar factores relevantes asociados a la participación en organizaciones laborales. Los resultados indican un aumento de la asociatividad en Chile entre 2018 y 2024, con una mayor incidencia en determinados grupos, tales como las mujeres, los asalariados públicos y trabajadores de grandes empresas del sector privado, así como en ciertos sectores económicos. Asimismo, se identifican brechas en ingresos, acceso a protección social y ejercicios de derechos laborales entre trabajadores asociados y no asociados.

Palabras Claves: trabajo, asociatividad, sindicatos, participación, trabajo decente

Abstract. This document presents an analysis of employees' associativity in Chile and its evolution based on data from the National Employment Survey and the Supplementary Income Survey. The methodology includes a literature review of factors explaining labor associativity, a statistical description of associativity among the employed and wage-earning population, and a clúster analysis aimed at identifying relevant factors that may explain associativity in the country. The results show that associativity in Chile has increased from 2018 to 2024, but certain groups tend to associate more, such as women, public-sector employees, wage earners in large private companies, and workers in specific economic sectors. Furthermore, the findings reveal income gaps, as well as differences in access to social protection and labor rights, between associated and non-associated workers.

Keywords: work, associativity, trade unions, participation, decent work

Contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Sindicatos, sindicalismo y asociatividad	3
2.1.	Sindicatos y asociatividad en Chile	4
2.2.	Revisión de Literatura científica	5
2.3.	Ánalisis de la literatura científica.....	6
2.3.1.	Barreras.....	8
2.3.2.	Factores.....	12
2.3.3.	Motivaciones.....	15
2.4.	Síntesis.....	16
3.	Ánalisis descriptivo.....	18
3.1.	Tasa de asociación en la ocupación principal	18
3.1.1.	Evolución de la TAOP anual desde 2018.....	18
3.1.2.	Personas ocupadas asociadas por tipo de organización.....	20
3.1.3.	Asociatividad por categoría ocupacional	22
3.2.	Sindicatos y asociaciones de funcionarios	23
3.2.1.	Tipo de asociación y sexo.....	24
3.2.2.	Tamaño de empresa.....	26
3.2.3.	Asociatividad por tramo etario.....	28
3.2.4.	Asociatividad por región y ruralidad	29
3.2.5.	Asociatividad por nacionalidad.....	31
3.2.6.	Asociatividad por rama de actividad económica.....	33
3.2.7.	Asociatividad por nivel educacional	34
3.2.8.	Asociatividad por grupo ocupacional.....	35
3.2.9.	Asociatividad por tipo de contrato, subcontratación y antigüedad laboral.....	37
3.2.10.	Acceso a derechos laborales y sindicalización	40
3.2.11.	Horas habitualmente trabajadas.....	42
4.	Ánalisis de clúster	46
4.1.	Metodología	46
4.2.	Situación general	47
4.3.	Ánalisis específicos.....	49

4.3.1.	Análisis de clúster según existencia de contrato escrito.....	49
4.3.2.	Análisis de clúster según existencia de contratos de corto plazo	50
4.3.3.	Análisis de clúster según existencia de tercerización laboral	51
4.3.4.	Análisis de clúster según tamaño de empresa.....	51
4.3.5.	Ingresos del trabajo principal (Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024)	53
5.	Conclusiones y Recomendaciones.....	56
	Bibliografía.....	59

1. Introducción

El presente informe sobre asociatividad laboral tiene por objetivo identificar las principales barreras, factores y motivaciones que inciden en la asociatividad laboral en Chile, así como proporcionar un diagnóstico de los perfiles de las personas trabajadoras asociadas a organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios en el país. Para ello, se utilizan como fuentes de información la literatura científica disponible, junto con los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo y la Encuesta Suplementaria de Ingresos, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE).

Si bien este estudio no constituye una respuesta directa a un requerimiento específico, sus contenidos pueden ser analizados a la luz de la solicitud formulada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de “Elaborar un estudio exhaustivo sobre los niveles de sindicalización en los distintos sectores económicos de nuestro país, con el objetivo de ofrecer recomendaciones basadas en evidencias que contribuyan al fortalecimiento de la actividad sindical en Chile y su rol en la formulación de políticas laborales más efectivas y equitativas”. Dicha solicitud se encuentra contenida en el acuerdo suscrito en mayo de 2024 entre el gobierno -representado por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda- y la CUT, en el marco de la negociación del ingreso mínimo, conocido como “acuerdo sobre materias sociales que afecten a trabajadores y trabajadoras”. Si bien este informe no se centra exclusivamente en la sindicalización, aborda el fenómeno más amplio de la asociatividad laboral – cuyas diferencias conceptuales serán desarrolladas a lo largo del documento -, cuya evolución resulta relevante para comprender el contexto en el que se inscribe la sindicalización en el país.

El documento fue elaborado mediante una colaboración técnica entre el Departamento de Estadísticas del Trabajo del INE y la Unidad de Estudios Laborales (UEL) de la Subsecretaría del Trabajo, en el marco de la mesa de coordinación para las estadísticas del trabajo¹, instancia cuyo objetivo es articular iniciativas de apoyo técnico para el análisis y medición de indicadores del mercado laboral. Este documento se desarrolló durante todo el año 2025, permitiendo revisar diversas fuentes de información, evaluar la disponibilidad, limitaciones y alcances de los datos existentes y ofrecer una visión general de la asociatividad sindical en Chile.

Una amplia literatura internacional ha documentado que mayores niveles de sindicalización se asocian a mejoras en diversas dimensiones del mercado laboral y del bienestar social, incluyendo condiciones de empleo y remuneraciones, así como mecanismos de participación y representación en el ámbito laboral y político (Schenk, 2014; Baccaro, Benassy Meardi, 2019; Keune, 2021; OECD, 2024). En contextos caracterizados por una mayor cobertura de la negociación colectiva, la evidencia muestra una relación con menores niveles de desigualdad de ingresos, una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal, y un mayor acceso a sistemas de seguridad social y protección laboral.

Este conjunto de evidencias ha sido recogido de manera consistente por organismos internacionales y por la literatura especializada en relaciones laborales e industriales. No obstante, en diversos países se observa la emergencia de discursos críticos respecto del fortalecimiento de la asociatividad laboral, los cuales cuestionan el rol de los derechos colectivos en el mercado del trabajo y plantean desafíos para su consolidación. En ese contexto, el análisis

¹ Más información en este link: <https://www.simel.gob.cl/quienes-somos>

de la asociatividad sindical adquiere relevancia para comprender su vinculación con los sistemas de protección social y con los mecanismos de representación y participación en sociedades democráticas (Mosimann, Rennwald & Zimmermann, 2018; Dörre, 2019; Meret & Beyer, 2023).

El presente informe examina la relación entre la sindicalización y diversas características laborales, sociales y territoriales de la población ocupada asalariada. Este enfoque permite caracterizar a las personas trabajadoras asociadas y no asociadas desde múltiples dimensiones, incluyendo condiciones de empleo, entorno laboral, niveles de ingreso y distribución territorial. Dichos análisis se complementan con una revisión de la literatura científica relevante, con el propósito de ofrecer una visión integrada de la evidencia disponible sobre la asociatividad laboral en Chile.

2. Sindicatos, sindicalismo y asociatividad

A nivel internacional es ampliamente reconocido el rol clave que juega el sindicalismo en la mediación entre el conflicto social y la relación capital/trabajo (De la Garza, 2005; De la Garza, Pacheco y Reygadas, 2010), especialmente en su incidencia como sujeto/actor de políticas públicas, sociales y laborales (Hyman, 1989; Peetz, 1998; Cook, 2011), y como agente en la redistribución del ingreso y de superación de la pobreza, por medio de las herramientas de la acción colectiva y de diálogo entre los actores gubernamentales y empresariales (Ross, 2007; Celis, 2014; OIT, 2022)

Los sindicatos han sido entendidos como las organizaciones formalmente constituidas, a partir de los procedimientos jurídicos y la legislación correspondiente a cada país, que representan y promueven institucionalmente los intereses, necesidades y demandas de los trabajadores en los sistemas de relaciones laborales. Por su parte, el sindicalismo comprende las múltiples expresiones que cobra la asociatividad entre organizaciones sindicales para defender, demandar o proponer soluciones políticas que van más allá de los marcos de acción propiamente institucionales y/o industriales. El sindicalismo implica la idea de un movimiento que abarca corrientes ideológicas y con una visión política del trabajo y la sociedad.

Por su parte, la asociatividad laboral responde a un sentido más amplio y flexible de la organización de trabajadores/as, la cual incluye a organizaciones que no se formalizan o constituyen en la figura del sindicato, pero que tienen como referencia fines y objetivos comunes similares a estos. Entre ellas se incluyen agrupaciones colectivas, cooperativas o movimientos informales de trabajadores precarizados sin posibilidades de constitución sindical tradicional. Su práctica y repertorios no se canaliza, necesariamente, a través del sistema de relaciones laborales (incluyendo la negociación colectiva), lo cual involucra diversos campos de acción y movilización.

En el caso del sector público, la asociatividad laboral integra la figura de asociaciones de funcionarios y gremiales, las cuales están sujetas al estatuto administrativo (Quiroga, Guerrero y Schuster, 2016). Se encuentran constituidos por funcionarios del sector público con contrato de planta y contrata en alguna de las reparticiones del Estado. Estas asociaciones cuentan con una presencia muy importante en la administración pública, la salud y la educación. Además, se suman a estas formas de asociatividad los colegios profesionales, los cuales tienden a tener una alta presencia en el sector público. Estas formas de asociatividad cuentan con restricciones en el ejercicio de la huelga, la negociación colectiva y a la paralización (Gutiérrez, Chamorro Y Abarzúa, 2018).

La anterior distinción tiende a ser necesaria debido a las transformaciones del mundo del trabajo contemporáneo, donde emergen sectores de trabajadores con dificultades para constituirse a nivel formal en organizaciones, pero que sostienen reivindicaciones ligadas al apoyo mutuo, las condiciones de trabajo y del bienestar laboral. Como es posible revisar a nivel internacional, este debate ha cobrado importante actualidad a partir de, especialmente, la emergencia de la economía de plataformas digitales y de la precarización del trabajo, fenómenos que han tensionado los modelos de regulación laboral.

2.1. Sindicatos y asociatividad en Chile

La historia social y política de Chile está atravesada por el rol del movimiento de trabajadores y por la formación de sus organizaciones (Pinto & Valdivia, 2001; Ortiz, 2005; Garcés, 2018). En distintos momentos históricos, éstas han jugado un rol muy significativo en la definición de procesos sociales, políticos y culturales en el país. Considerando sólo los últimos 100 años, podemos reconocer hitos relevantes en su accionar colectivo, tales como una serie de huelgas icónicas, participación en proyectos políticos y movilizaciones sociales de gran envergadura en las cuales lo sindicatos y las organizaciones de trabajadores han jugado un rol clave en su ejercicio (Drake, 2003; Winn, 2004; Araya, 2015).

Con el tiempo, los sindicatos han ido adaptándose al cambio histórico (Salineros, 2004; 2006; Zapata, 2013). La introducción del neoliberalismo en el marco de una dictadura militar (1973 – 1990) pretendió borrar una de las experiencias históricas más significativas en la organización de los y las trabajadoras a nivel global: La Unidad Popular (Drake, 2003). Enfrentar el proceso de resistencia y protesta por la recuperación de la democracia se constituyó en el objetivo clave de una generación de cuadros sindicales y de toda una generación de trabajadores (Winn, 2004), lo que tendría como correlato un movimiento sindical activo en términos de su asociatividad y compromiso en el retorno a la democracia (Campero & Valenzuela, 1981; Barrera & Falabella, 1990; Frías, 1989; Volker, 2004).

En las últimas dos décadas, el sindicalismo ha estado caracterizado, a grandes rasgos, por un déficit de representación de la totalidad de los trabajadores, con una tasa de afiliación que se ha sostenido entre un 21% y 19% de las y los asalariados, sumado a una compleja dependencia de factores macroeconómicos (crisis comerciales, bonanzas de exportación, etc.), la primacía de una lógica de diálogo tripartito entre sus estructuras superiores de representación, el empresariado y el gobierno, y una adaptación a los marcos legales e institucionales (Frías, 2000; Aravena y Núñez, 2011; Cook, 2011; Julián, 2014; Gutiérrez & Gutiérrez, 2014; Medel & Osorio, 2024). A esto se suma una amplia influencia y vínculo con los partidos políticos, lo cual durante décadas consolidó un modelo de articulación con el sistema político, siendo esta una característica propia de la “transición democrática” y la actividad sindical (Espinoza y Yañez, 1998; Aravena y Núñez, 2011; Julián, 2015; Pérez, 2024).

La multidimensionalidad del proceso que definió las formas de asociatividad laboral en Chile estuvo de ligado al sistema de relaciones laborales impuesto en el código laboral de 1981, el cual fortalece una herramienta de control en la sindicalización y de disciplinamiento en la acción sindical (Salineros, 2004; Medel y Osorio, 2024), restringiendo el ejercicio de la afiliación, la libertad sindical y la negociación colectiva, y limitando su margen de acción a términos comprendidos en la legislación laboral (Caamaño, 2008). A ello contribuyó en gran medida el código laboral, que instituyó la configuración de pequeños y múltiples sindicatos a nivel de empresas, reducidos principalmente al ámbito de la gran empresa, como parte de un proceso de fragmentación de las endebles organizaciones sindicales (Pérez, 2024).

Lo anterior tuvo como correlato la consolidación del paralelismo, la atomización y fragmentación sindical, a la par de la existencia de un gran número de sindicatos en situación de receso (Gutiérrez, 2013; Julián, 2014b; Pérez, 2023). Este agreste diagnóstico, alimentó la idea de una “crisis del sindicalismo” (Zapata, 2003; Campero, 2007), es decir, de un debilitamiento y pérdida de relevancia del sindicalismo en el discurso público y político en un contexto de mundialización de la economía a nivel global (Salineros, 2006), a partir de una pérdida de capacidad de los

sindicatos para constituirse en organizaciones formales y en ejercer sus derechos en el espacio laboral (Salineros, 2004; Aravena & Núñez, 2009).

Sin embargo, los últimos 20 años también han mostrado un fortalecimiento público de los sindicatos, abriendo el abanico de posibilidades de reivindicación sindical (Urrutia, Osorio y Campusano, 2015; Aguilar, Pérez y Henríquez, 2017). Estos procesos han ido acompañados por el diagnóstico de revitalización y politicización sindical (Osorio y Campusano, 2020; Osorio y Velázquez, 2021). Ambos procesos se producen en un contexto de resurgimiento de los movimientos sociales, con una crisis de representatividad en la política, un cuestionamiento al empresariado y sus prácticas de enriquecimiento, y la reorganización de las identidades sociales y políticas (Sisto & Stecher, 2020; Osorio y Velázquez, 2021).

Esta trama organizacional ha ido acompañada de una serie de estrategias que han acentuado el carácter político y social del sindicalismo, a partir de procesos de organización relacionados a conflictos que trascienden el espacio de la empresa y convergen con prácticas más propias de los movimientos sociales (Julián, 2012; Pérez, Medel y Velázquez, 2017; Pérez, 2020). Por su parte, persiste una continuidad de relaciones de afinidad, colaboración y vínculo entre las centrales sindicales y los partidos del sistema político chileno (Pérez, 2004), sentando posibilidades de incidencia en el plano legislativo y de negociación con los gobiernos de turno, lo cual comporta una larga tradición en la cultura sindical chilena (Frías, 2008; Medel y Osorio, 2024).

Este contexto ha representado una serie de restricciones y desafíos para los sindicatos en sus objetivos de incidir en la relación entre capital y trabajo, y de representar una propuesta pública, colectiva y solidaria respecto a afiliar y consolidar los procesos de asociatividad y cohesión sindical (Ratto, Aravena & Stecher, 2023). Lo anterior, cobra especial relevancia en momentos en que el cambio tecnológico, ecológico, demográfico y cultural tensiona al mundo del trabajo y al sindicalismo para asumir cierta coordinación y fortaleza para participar y generar propuestas respecto a las consecuencias que implican estas múltiples transformaciones en el modelo desarrollo, el bienestar y condiciones de vida de los y las trabajadoras (Pérez, 2020).

En este sentido, la evidencia de décadas de investigación en la materia permite identificar algunos de los principales rasgos y características de los sindicatos, el sindicalismo y la asociatividad de los trabajadores en Chile, poniendo énfasis en la fisonomía y comportamiento de estos agentes en el mercado laboral, la desprotección a la que suelen encontrarse sujetos y las limitaciones de su ejercicio (Aravena, 2007; Henríquez y Aravena, 2017; Pérez, 2024).

2.2. Revisión de Literatura científica

En Chile, la investigación científica sobre el sindicalismo se ha dinamizado y crecido exponencialmente en los últimos diez años (Aravena, 2016). Pese a la significativa pérdida de protagonismo en la escena pública del actor sindical y a la adopción por parte de las ciencias sociales de las llamadas “tesis sobre la crisis del trabajo” (De la Garza, 2001), los estudios referentes a los sindicatos, conflicto y relaciones laborales han tenido importantes avances y una sostenida generación de evidencia sobre la constitución, acción, funcionamiento y obstáculos que encuentra la actividad sindical en el país (Bustos, Alister y Julián-Véjar, 2023).

Los sindicatos han sido referentes importantes de investigaciones durante los últimos 35 años en Chile generando un núcleo importante de reflexiones y análisis orientadas a la discusión pública (Aravena, 2016; Medel y Osorio, 2024). Desde estudios centrados en su rol en las

políticas públicas, las formas de diálogo y tripartismo hasta las prácticas de huelga, negociación colectiva y aumento de la sindicalización, componen la extensa gama de aproximaciones a los Estudios Sindicales y de Asociatividad Laboral (ESAL). Los ESAL han pasado por comprender diversas fuentes de acción y prácticas de los sindicatos, así como cambios a nivel organizacional, dirigencial e institucional. Diversos estudios han puesto énfasis en los nuevos liderazgos, la feminización de los sindicatos y los límites asociados a su marco institucional y legal.

La convergencia de estudios que relevan los componentes históricos, institucionales, normativos y políticos del sindicalismo se han interrogado constantemente por su salud, accionar, límites y capacidades de agencia. Varios grupos de investigación han generado múltiples diagnósticos sobre la condición estructural de los sindicatos, experiencias concretas de movilización y organización, así como su relación con los partidos políticos y su incidencia en el escenario público y social (Frías, 2008). A la vez, la formación de investigadores/as de posgrado en Europa y en otros países del mundo ha impulsado el desarrollo de agendas de investigación que se nutren de las experiencias comparadas de sistemas de relaciones laborales para complejizar el diseño, funcionamiento y logros (Henríquez & Aravena, 2017; Narbona, 2015).

2.3. Análisis de la literatura científica

Considerando que la literatura científica referente a temáticas laborales ha tenido un gran desarrollo en la última década en el país (Bustos et al, 2023), es que hemos realizado una revisión con el objetivo de identificar las principales barreras, factores y motivaciones que se encuentran presentes en los procesos de asociatividad laboral (Aravena, 2016), así como las potencialidades identificadas en los procesos de revitalización y politicización sindical. Este ejercicio ha tomado en consideración una revisión exhaustiva de la literatura científica en esta materia, así como informes y estudios elaborados por organismos públicos y privados.

Trabajamos con publicaciones de libros, artículos científicos indexados (WOS y Scopus), reportes y estudios elaborados por centros de pensamiento, la institucionalidad pública, universidades e investigadores/as especializados en ESAL entre el año 1990 y 2025. Para la búsqueda de los registros se utilizó la siguiente sintaxis: (sindicalismo* OR syndicalism* OR sindicato* OR "trade union*" OR unionism* OR "labor* movement*" OR "labour movement*" OR "movimiento* laboral*" OR "movimiento* de trabajadores*" OR "movimiento* del trabajo*") AND Chile. La sintaxis ha sido ajustada según la agregación de categorías similares a las originalmente buscadas.

Finalmente, los resultados por repositorio son:

- i. En WOS: 92 registros
- ii. En SCOPUS: 205 registros

Detalle de los de los registros:

Métrica	WOS	SCOPUS
N. Registros	92	205
Periodo	1990-2025	1990-2025
Prom. Publ. Anual	4,1	5,2
N. Revistas	62	127
Citas. Acumuladas	320	1042
Prom. Citas. Registro	3,3	4,8
N. Artículos	81	168

Se realizó una revisión de los resúmenes, así como una clasificación de los principales ejes temáticos abordados en cada publicación, considerando especialmente los referidos a las formas de asociatividad laboral en Chile. Se procedió a identificar los artículos que remitían a estudios de experiencias comparadas, a estudios históricos de la asociatividad laboral, así como otros que no se encontraban relacionados al caso chileno. A partir de este filtro se logró trabajar con 283 artículos, los cuales se encuentran a modo de anexo en el presente trabajo.

En este ejercicio se han identificado tres ejes de indagatoria:

- a) Barreras:** Serie de obstáculos, limitaciones y restricciones que inciden de manera negativa en el crecimiento y proliferación de formas de asociatividad sindical y/o laboral. Refiere a dispositivos normativos, técnicos, culturales y/o económicos que dificultan el incremento de las tasas de sindicalización, la formación de sindicatos y el despliegue de la actividad sindical y asociativa.
- b) Factores:** Serie de causas, gatillantes y/o elementos protectores que inciden de manera positiva y/o guardan cierta correlación con la emergencia de procesos de asociatividad sindical y/o laboral. Se consideran aquí elementos o variables que influyen en el desarrollo, funcionamiento y resultado positivo de contar con mayores niveles de asociatividad laboral.
- c) Motivaciones:** Por motivaciones se incluyen los sentidos, objetivos y efectos esperados y logrados por los y las trabajadoras para el desarrollo, conservación y actualización de las formas de asociatividad sindical y/o laboral. Comprende los intereses, objetivos y necesidades que han sido detectados en la literatura y que movilizan la conformación de sindicatos y su accionar.

Estos tres elementos han sido considerados en relación con el objetivo del presente informe, en torno a poner la literatura en relación con el fortalecimiento de la asociatividad laboral en el país. Destacamos que gran parte de la literatura concentra un enfoque orientado a la crítica a la legislación, mientras que también destacan estudios relacionados a los discursos, vínculos con partidos políticos, capacidad de movilización y repertorios de acción sindical. La heterogeneidad

de ESAL llevados a cabo por equipos y grupos de investigación consolidados en el país (Aravena, 2016; Bustos et al, 2023), permiten un interesante panorama de la complejidad de la asociatividad laboral desde múltiples prismas de observación y análisis.

2.3.1. Barreras

Barrera 1. Temor y desprotección laboral

Se entiende esta barrera como el miedo y temor manifestado por las y los trabajadores que participan en la formación de un sindicato a las represalias tomadas en su contra por parte de los empleadores (Julián, 2012). La desprotección considera la situación en que quedan las y las afiliadas al sindicato frente a estas potenciales sanciones, las cuales incluyen el despido, el acoso, entre otros, teniendo un efecto descolectivizador en el espacio de trabajo y en la organización sindical (Baltera y Muñoz, 2017). Estas se encuentran contempladas en el Libro III, título I, capítulo IX del Código del Trabajo y han sido clasificadas por sus efectos y características (Salineros, 2009).

El temor es una constante en la literatura en relación con los procesos sancionatorios o de castigo implementados por las empresas para disciplinar a los trabajadores. Si bien, muchas de estas prácticas son consideradas antisindicales en la legislación (Gamonal, 2017), por lo general su sanción es de tipo económica y no subvierte los daños del despido de miembros del sindicato (más allá de dirigentes que cuentan con fuero). Este hecho es reforzado por la flexibilidad de despido y por las dificultades asociativas de los mismos sindicatos para ejercer un contrapeso a este tipo de prácticas (Pérez, 2023).

En el caso del sector público, este hecho va aunado a las formas de contratación en modalidad de honorarios y contrata, las cuales han instituido la inestabilidad laboral y, a la vez, la flexibilidad de despido en el sector. La falta de evaluaciones de desempeño, de justificación de los motivos de despido (o no renovación de contrato), sumado a la tercerización de la política pública y el cambio en las administraciones conlleva una constante incertidumbre propia de la laboralización del sector público (Varas, 2021), es decir, la introducción de los sistemas de regulación laboral del sector privado al sistema público.

Barrera 2. Limitaciones al ejercicio sindical

Por esta barrera se comprenden las limitaciones a las funciones y ejercicios atribuidos en la ley a las organizaciones sindicales. Uno de sus principales límites se encuentra en las materias de negociación, el ejercicio de la huelga y las posibilidades de organización. Se suman la debilidad de los resguardos ante el ejercicio de prácticas antisindicales y/o de medidas discrecionales por parte de la empresa. También están los límites ligados al financiamiento, la protección a la figura de los delegados y las horas de disposición sindical.

El código del trabajo señala en su libro III, título I, capítulo I, las disposiciones generales respecto a las organizaciones sindicales bajo los principios de libertad sindical fundado en convenciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo No.87 y No.98. Mientras que el ejercicio de la negociación colectiva (Libro IV del Código del Trabajo) se encuentra delimitada en quienes tienen el derecho a ejercerla (Artículo 305), así como las materias de negociación (Artículo 306, párrafo 4). Estas limitaciones restringen el ejercicio sindical a marcos predefinidos excluyendo la organización del trabajo, la contratación, la dirección de la empresa, etc.

En el caso del sector público, estas limitaciones son identificables en las anteriormente mencionadas restricciones al ejercicio de la negociación colectiva y la huelga (Quiroga et al, 201). Además, la calidad del contrato a honorarios, el cual ha sido un factor de expansión y diversificación del aparato público, limita el derecho a constituirse en agrupaciones y asociaciones, generando la figura de sindicatos de trabajadores/as independientes sin derecho a negociar colectivamente con sus empleadores (por ser prestadores de servicios). Esta situación es observada por la literatura y refleja una limitante importante para la asociatividad y cohesión en el sector (Neira & Rojas, 2016).

Barrera 3. Complejidad normativa (quórum)

Se entiende por esta barrera las dificultades propias de los procedimientos de constitución de las organizaciones sindicales en plano institucional y formal. Entre ellas destacan los quórum necesarios (Artículo 227), especialmente en el caso de pequeñas empresas, la formulación de estatutos, su proceso de inscripción, etc. La poca familiaridad de ciertos conceptos legales y conocimientos jurídicos genera una barrera para la formación de sindicatos, los procesos de negociación colectiva, entre otros.

La complejidad normativa está dada muchas veces por desconocimiento de parte de los y las trabajadoras de los procedimientos para la constitución y funcionamiento de un sindicato, así como de los procedimientos relacionados a la negociación colectiva y la huelga reglada. La barrera en este caso cuenta con una dimensión normativa desde el contenido y ejercicio de la ley, pero también desde las limitaciones de acceso a la institucionalidad pública en contextos locales.

Como lo señala la Encuesta Laboral 2023 (169 – 170), esta barrera es la principal razón por la que no se ha formado un sindicato en las empresas a juicio de las y los trabajadores encuestados. Casi un 40% de los casos, señala que no se ha logrado reunir el quórum mínimo que exige la ley para la formación de un sindicato. Esta razón cobra una dimensión muy significativa en la restricción a la conformación de organizaciones y al aumento de la afiliación sindical.

Barrera 4. Debilidad de la organización a nivel de empresa

Por esta barrera se comprende la debilidad estructural y la posición de negociación de los sindicatos organizados al nivel de empresa. Su debilidad desalienta una mayor eficiencia de la actividad sindical, incidiendo en términos de la afiliación y asociatividad, así como en los resultados de los procesos de negociación. Convergen aquí elementos económicos propios del financiamiento de la organización, así como barreras asociadas al uso de permisos y horas sindicales.

Como lo han señalado diversos autores (Salineros, 2006; Henríquez y Riquelme, 2006; Narbona, 2015; Julián, 2016; Pérez, 2024), la debilidad del sindicato de empresa no permite contar con una posición de negociación de mayor balance a las asimetrías propias de la relación entre capital/trabajo en Chile. El sistema de relaciones laborales induce la fragmentación de los procesos de negociación colectiva y, con ello, uno de los nodos más importantes de asociatividad del sindicalismo.

Barrera 5. Fragmentación y paralelismo.

Por esta barrera se entiende la división y dispersión de organizaciones a nivel de sectores y empresas. Esto también está asociado a la existencia de diversas centrales sindicales y los

espacios de convergencia, articulación y diálogo intersindical. Por otra parte, la titularidad sindical en procesos de negociación, así como la extensión de beneficios en los casos no regulados, sigue generando dificultades al rendimiento y eficiencia sindical.

Como ha sido señalado en varios textos (Gutiérrez, 2013; Julián, 2016; Pérez, 2023; Pérez, et al, 2025), la fragmentación conlleva una pérdida de capacidad de desarrollar una posición estructural más sólida para enfrentar procesos de diálogo, negociación y conflicto. La división, dispersión y fragmentación de los sindicatos supone una desconfianza entre las organizaciones, la cual muchas veces se asocia a problemas entre dirigencias, así como enfoques y/o ideologías distintas para comprender el rol y sentido del sindicato en su relación con la empresa.

La persistencia de los grupos negociadores a nivel de empresa se encuentra mediado por oportunidades o resquicios en la legislación laboral, la cual permite la continuidad de esta forma de debilitamiento de la actividad sindical. En el sector público, este hecho está acompañado por la creación de colegios profesionales y gremiales que, organizados fuera de las principales organizaciones del sector, impulsan acciones y negociaciones propias para la representación de los trabajadores. Este debate sigue ligado al ejercicio de la “libertad sindical”, por lo cual contiene un respaldo en convenios internacionales de la OIT (No.87 y No.98).

Barrera 6. Pérdida de interés y confianza en el sindicato.

Esta barrera comprende la relativa falta de interés en la asociatividad y afiliación sindical por parte de los y las trabajadoras. Ella está mediada por procesos más amplios de individualización, constitución subjetiva y falta de identidad con el trabajo. Lo anterior va de la mano de las barreras de constituir identidades colectivas y de participación en organizaciones en Chile. La actitud instrumental de valorar al sindicato como un medio tiende a dificultar la identificación del trabajador y trabajadora con la organización, especialmente considerando el “riesgo”, “esfuerzo” y “tiempo” de participación.

También incluimos aquí la percepción de confianza respecto a los sindicatos registrada en encuestas de opinión pública y en investigación científica, las que señalan que existe una valoración positiva de los sindicatos. Sin embargo, la barrera que identifica la literatura se genera en torno a la misma composición del sindicato. La confianza es un capital muy importante para el funcionamiento de la organización, donde la transparencia en el uso de recursos y la democracia en la toma de decisiones es muy relevante.

La desconfianza emerge de diversas formas: como una amenaza interna que desafía la cohesión de la organización y que está presente como un impedimento al crecimiento y expansión del sindicato, o como un ejercicio propio de las gerencias hacia los y las trabajadoras. Muchas veces es difícil registrar y probar en los tribunales o en la inspección laboral algunas de las estrategias antisindicales (Alister et a, 2021), mientras que son conducentes a multas que no suelen ser disuasivas del comportamiento del empleador. Este tipo de prácticas suelen tener un impacto *descolectivizador* muy importante que fisura las relaciones y la construcción de poder asociativo (Pérez, 2024).

Barrera 7. Cultura empresarial

Esta barrera se aloja en la persistencia de un segmento empresarial con una cultura organizacional que no reconoce la relevancia e importancia de la asociatividad sindical para el funcionamiento, la productividad y eficiencia de la empresa. Comprende desde comportamientos antisindicales hasta la falta de reconocimiento de los derechos colectivos. Es una barrera ligada

a las condiciones de ejercicios asociativos, así como a la falta por parte de las empresas de una cultura de diálogo basada en las relaciones laborales. Al contrario, tiende a primar una comunicación centrada en caminos informales, los cuales, si bien también pueden conducir a buenos climas laborales y mejoras en las condiciones de trabajo, no necesariamente son acompañados de acuerdos a nivel colectivo y respetando la figura del sindicato como ente válido y representativo de los intereses de los y las trabajadoras.

Esta cultura empresarial muchas veces no incluye procesos de modernización del sistema de relaciones laborales, sino que más bien mecanismos de comunicación e interlocución individuales a nivel del trabajador y no de un órgano colectivo, lo cual también desincentiva la sindicalización. Otra vez es acompañada de modelos de gestión de recursos humanos que no integra al sindicato como actor, sino más bien al trabajador. Los estudios críticos del *management*, sumado a los estudios en sociología económica han complementado la mirada empresarial de los ESAL. A la vez, cabe recordar que las empresas cuentan con una heterogeneidad de modelos de relación con los sindicatos, lo cual no permite generalizar sobre esta barrera.

Como lo señala la Encuesta Laboral 2023 (169 -170) las razones vinculadas a la existencia de un buen ambiente laboral, ya sea porque existen buenas relaciones entre trabajadores y empleadores o porque hay buenas condiciones de trabajo, agrupan en conjunto a casi un 35% de las razones para no constituir un sindicato. Esto puede ser entendido desde la percepción de “lo innecesario del sindicato” en contextos donde el bienestar es asegurado a través de otros dispositivos y códigos de negociación de las condiciones de trabajo, pero también puede ser observado desde la falta de la promoción del diálogo con interlocutores colectivos en términos de las relaciones laborales modernas.

Barrera 8. Heterogeneidad y segmentación laboral

Esta barrera comprende la heterogeneidad que se ha presentado en la composición de la fuerza de trabajo, especialmente considerando las formas de trabajo, contrato, jornadas, etc., propias de la flexibilidad, precarización y tercerización del mercado laboral. De tal forma, considera las dificultades de formar sindicatos ante prácticas de segmentación, subcontratación, múltiples perfiles laborales y ocupacionales en una misma empresa y la especialización de la división del trabajo.

Por otra parte, la heterogeneidad de formas de contrato introduce una segregación de las posibilidades de representación. En el caso del sector público, la introducción de los contratos honorarios, como trabajadores independientes, resulta paradigmática, ya que al externalizar el estado parte de su rol (a través de programas, políticas, fundaciones, etc.) pasa a dislocar las posibilidades de organización del sector. Este ejercicio tiene implicancias en materia de derechos colectivos para un sector de trabajadores/as que no logra ser parte de los procesos de negociación de las organizaciones formales.

En el sector privado el ejemplo más significativo lo constituye la subcontratación. Luego de décadas de limitaciones al ejercicio de los derechos colectivos de estos trabajadores/as, la legislación ha avanzado en el reconocimiento de sus derechos. Sin embargo, el ejercicio de huelga, las prácticas de remplazo en huelga y otras medidas, siguen restringiendo sus posibilidades de acción. Sumado a lo anterior, el convertirse en un núcleo de trabajadores/as ajenos a la empresa principal hace que las organizaciones se fragmenten a partir de su contrato y empleador, debilitando su acción a nivel colectivo y desincentivando la afiliación sindical.

Barrera 9. Información y organización

Esta barrera se desprende de la literatura que señala la falta de acceso a información y conocimiento sobre el rol, funcionamiento e incluso existencia de los sindicatos. Es una brecha en términos de canales de comunicación y difusión de contenidos relativos a la asociatividad sindical, los procedimientos de composición y formalización. Finalmente, se integran aquí los flujos de comunicación entre sindicatos y trabajadores/as potencialmente afiliados a su orgánica. Estos flujos tienden a concentrarse verticalmente entre dirigentes y no logran ramificarse y permear a potenciales sindicatos a organizarse.

La información supone una importante barrera también asociada a la educación y formación sindical. La difusión en redes y medios de comunicación de información relativas a sindicatos también supone una barrera para la asimilación y familiaridad de las acciones, beneficios y derechos que conlleva la asociatividad sindical. Esta barrera tiene alcances generacionales y territoriales. Los espacios de educación sindical y de socialización de experiencias de asociatividad son limitados y no alcanzan a diseminar todas sus posibilidades.

2.3.2. Factores

Factor 1. Resultados de la negociación colectiva y huelga

Este factor se relaciona con la experiencia y conocimiento que tengan las y los trabajadores sobre los resultados y acciones emprendidas a nivel sindical, especialmente a nivel de negociación y ejercicio de la huelga. Considera tanto experiencias personales, así como el funcionamiento y éxito del sindicato en la empresa. Incluye también un espectro más amplio, ligado a la eficiencia y éxito de la organización en la defensa de intereses de los y las trabajadoras.

Las experiencias y resultados positivos en materia de negociación colectiva suelen alimentar procesos de sindicalización y de crecimiento del sindicato. Los resultados de negociación y huelga juegan un rol moralizador en la acción sindical, además de convertirse en un incentivo práctico e instrumental para sumarse a la organización por parte de trabajadores/as no sindicalizados/as. En el caso de las huelgas el panorama es complejo, ya que la capacidad de un sindicato de anteponerse a medidas disciplinarias y/o de ejercer la huelga efectiva (reglada o no-reglada) supone un importante hito para un sindicato.

En el caso del sector público, este se encuentra excluido de la negociación y huelga (Caamaño, 2010). Sin embargo, sus organizaciones suelen realizar procesos de negociación anuales, donde se discuten salarios, carrera funcionalia., etc. Los resultados suelen acompañar procesos de crecimiento o decrecimiento en la filiación. La actividad no reglada no suele ser perseguida y castigada por las jefaturas, y como derecho consagrado en la práctica, suele ejercerse y alimentar procesos de crecimiento en la afiliación.

Factor 2. Tamaño de la empresa

Según la literatura, un factor que incide profundamente en las probabilidades de asociatividad sindical es el tamaño de la empresa. Como lo señalan diversas fuentes estadísticas e informes relacionados a encuestas, el tamaño de la empresa juega un papel preponderante en la formación, permanencia y actividad de los sindicatos. Incluso el tamaño de la empresa hace probable la existencia de uno o más sindicatos (ENCLA, 2023). Sin embargo, es importante considerar que la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas en Chile, lo cual está

estrechamente relacionado con las barreras de complejidad legislativa y limitación al ejercicio sindical.

Como lo señala la última Encuesta Laboral (ENCLA) del año 2023, que las exclusiones relativas al tamaño de empresas son gravitantes a la hora de excluir las posibilidades de asociatividad en la microempresa. En este sentido, se menciona el art. 227 del Código del Trabajo, el cual señala los quorum exigidos para la constitución y sostenibilidad de un sindicato en el tiempo (alcanzar quorum del 50% de los trabajadores de una empresa menor a 50 trabajadores/as y 25 /as cuando tenga más de 50 trabajadores). Como veremos más adelante este hecho aparece como un obstáculo para la sindicalización.

Factor 3. Sector productivo

Otro factor destacado en la literatura es la asociatividad en sectores productivos específicos. Hay sectores que cuentan con mayor capacidad de asociatividad y que cuentan con menos obstáculos que otros. La formación de sindicatos en sectores con alto porcentaje de asalariados, con una estructura económica dada por grandes empresas, con mayor estabilidad laboral y caracterizada por una alta producción y exportación, cuenta con mayor probabilidad de desarrollar espacios para la asociatividad sindical.

Estos sectores han tendido a impulsar procesos de movilización más amplios a la media de sindicatos y asociaciones. La minería, el sector público, el sector forestal, etc., son parte de las principales ramas en términos de asociatividad, lo cual se liga a las características del modelo de exportación del país. Ellos cuentan con una posición estratégica en las cadenas de valor y en procesos más amplios propios del intercambio global. En el caso del sector público, este cuenta con el carácter centralizado del estado y con el soporte del estatuto administrativo, la historia de la organización en el sector y la posición estratégica de la administración pública.

Por ello, la literatura se ha focalizado en el ejemplo de estos sectores para exhibir la salud y fisonomía del sindicalismo y la asociatividad en Chile. En estos sectores, por lo general, se encuentran los núcleos más tradicionales y activos de asociatividad sindical, además de caracterizarse por contar con mayores posibilidades de alcanzar conquistas y victorias en términos de la negociación colectiva. Ellos suelen incluir grandes empresas y también condiciones de mayor estabilidad laboral para segmentos ocupacionales con potencialidad de organización.

En el caso del sector público, este es uno de los sectores con mayor tradición e historia en la asociatividad laboral a partir de la labor de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), la cual fue creada en 1943 y agrupa a más de 70.000 miembros. A lo anterior se suma una cultura del trabajo público, así como condiciones de mayor estabilidad laboral que posibilitan mayores espacios de participación y organización. Pese a que este sector tiene limitado su ejercicio a la negociación colectiva, las asociaciones gremiales ejercen de hecho el derecho a la huelga y la negociación con su empleador, es decir, el estado.

Factor 4. Liderazgos y centrales sindicales

Un factor muy relevante considerado en la literatura es el rol de los liderazgos sindicales. Este factor involucra la serie de conocimientos, experiencias y motivaciones de los dirigentes sindicales. Se complementa con la capacidad de movilizar, congregar, planificar y gestionar el funcionamiento de la organización sindical. A la vez, las centrales son muy relevantes en esta

materia, ya que acompañan, fortalecen y respaldan estos liderazgos, potenciando procesos de afiliación sindical.

La literatura se ha enfocado en dar cuenta, principalmente, de la realidad, características, programa y composición de la Central Unitaria de Trabajadores. Pese a que en Chile existen 4 centrales sindicales, la literatura se ha focalizado en una de ellas, lo cual está relacionado al tamaño, tradición y cantidad de organizaciones (más de 3.000) que componen la CUT, así como su reconocimiento e incidencia pública. La fragmentación sindical permite múltiples liderazgos, los cuales no necesariamente encuentran disensos en sus objetivos, pero si en sus medios y repertorios de acción (Pérez Ahumada y Ocampo, 2022)

Esta fisonomía ha permitido captar la relación entre los liderazgos sindicales y los procesos políticos en las últimas tres décadas. La vinculación entre partidos políticos y el despliegue de estrategias de negociación, diálogo y conflicto, tienen implicancias en el posicionamiento público del sindicalismo y las asociaciones de trabajadores/as (Medel, 2021). Esta actividad o lazo de dependencia entre sindicatos y liderazgos ha incluido las formas de renovación y cambio a través de la incidencia de jóvenes y mujeres en las organizaciones sindicales, siendo estos actores de “revitalización sindical” y de giro en términos de repertorios y prácticas asociadas a toma de decisiones, objetivos y organización en los sindicatos.

Factor 5. Diálogo y relación con la empresa

Un factor que suele ser considerado en la literatura es la estrategia y modelo de diálogo que tienen las empresas con sus trabajadores/as. Este tipo de modelo promueve o desincentiva la formación de sindicatos. La relación que establecen los sindicatos con los representantes de la empresa alienta la pérdida de temor y miedo a represalias, generando un clima laboral abierto y promotor del diálogo y el ejercicio de los derechos colectivos.

Factor 6. Liderazgos: género y juventud

Como es posible comprobar en la formación de nuevos sindicatos, especialmente en los últimos diez años, el liderazgo de mujeres ha impulsado fuertemente la asociatividad sindical (Riquelme & Abarca, 2015). Tanto la afiliación de mujeres como su participación en la dirigencia sindical ha abierto nuevas opciones para el fortalecimiento de los sindicatos. El cambio emergente en la cultura del trabajo y las relaciones de género, sumado a la irrupción pública del movimiento feminista en 2017 y 2018 en Chile, la reforma laboral de 2016 y 2017, y a la feminización de la fuerza de trabajo han impulsado un significativo proceso de incorporación de las mujeres en la dirigencia sindical (Durán y Sato Jabre, 2023).

Finalmente, la literatura destaca desde hace ya 15 años la emergencia de liderazgos jóvenes promoviendo la renovación y formación de nuevos sindicatos (Balter, 2009). Esto ha ido de la mano de un cambio generacional y cultural en los y las trabajadoras que, al ingresar a trabajos con alta rotación laboral e inestabilidad, no suelen generar lazos de identidad muy sólidos, pero siendo acompañados de nuevos discursos de “justicia” y “dignidad” (Julián, 2017).

Factor 7. Región y territorialidad

El último factor que mencionamos aquí se refiere a la distribución regional de los sindicatos. A nivel nacional, hay regiones que cuentan con mayores tasas de afiliación sindical, lo cual habla de diferentes probabilidades de formación de sindicatos en su territorio. Estas probabilidades pueden incluir tanto la estructura productiva como los perfiles ocupacionales. Sin embargo, la

literatura también muestra importantes elementos como la existencia de cultura de derechos laborales, experiencias de asociatividad y soportes técnicos para los procesos que implica un sindicato.

Los últimos años han mostrado un fraccionamiento y multiplicación de las estructuras sindicales superiores, lo cual ha estado atravesado por la reivindicación sindical a diversas escalas sectoriales y territoriales. Estos emergentes liderazgos sindicales tienen, en la mayoría de los casos, una significativa composición regional y territorial no-metropolitana, ligada a sectores como la minería, el forestal, la acuicultura y la agroindustria. La localización de estos enclaves productivas, lejanas a las estructurales verticales provenientes del centro, permite considerar sus expresiones asociativas, si bien en vínculo y diálogo con otras regiones y estructuras, con procesos anclados en territorios productivos específicos.

2.3.3. Motivaciones

Motivación 1. Mejoras salariales

Una de las principales motivaciones que se identifican en la formación de sindicatos es la mejora de las condiciones salariales. Dado que las expectativas de remuneraciones suelen ser incrementables en el tiempo, sumado a que estas no suelen cumplirse por medio de la acción propia de los empleadores, la organización y asociatividad suele ser vista como un vehículo para el mejoramiento de salarios, remuneraciones, bonos, etc. En este sentido, la motivación es un reconocimiento al valor del trabajo.

Motivación 2. Protección y bienestar en el trabajo

Una motivación que suele estar presente en la acción que movilizan la afiliación es la búsqueda de un mejor bienestar en el trabajo. Esto suele relacionarse con la carga y la organización del trabajo, los elementos asociados a la salud, el tiempo y las jornadas de trabajo. Cuando existe un espacio de trabajo deteriorado y/o que ha incidido en el bienestar de los y las trabajadoras, estas suelen promover la asociatividad como respuesta. En este sentido, la motivación es un reconocimiento a la calidad del trabajo y a la necesidad de generar entornos y climas laborales de mayor bienestar para los y las trabajadoras.

Motivación 3. Estabilidad laboral

Este factor incluye la búsqueda de mejores condiciones de estabilidad en el empleo. Si bien muchas veces la estabilidad se presenta amenazada en los procesos de asociatividad (mencionadas en la descripción de las barreras de desprotección legal y complejidad normativa), una de las motivaciones es garantizar en los contratos colectivos ciertos resguardos de estabilidad en las condiciones pactadas. En este sentido, la motivación es un reconocimiento a la estabilidad del trabajo.

Algunos de los procesos de asociatividad buscan lograr mayor certidumbre sobre los procesos de renovación de contrato, establecer confianza y diálogo con el empleador, de forma de asegurar la continuidad en el trabajo o empleo. Este hecho puede encontrarse en sindicatos del sector privado como en agrupaciones y sindicatos a honorarios. Contar con claridad frente a procesos de renovación de programas, expansión de la empresa, cambios en la administración y/o en los proyectos en ejecución, son algunos de los elementos que motivan la asociatividad.

Motivación 4. Cambios en el trato y clima laboral

Esta motivación suele estar asociada a las condiciones de trato por parte de jefaturas y empleadores, las cuales pueden estar ligadas con la dignidad de las personas, generando climas laborales hostiles y críticos para los y las trabajadoras. Aquí se conjugan situaciones de abuso, acoso y hostigamiento con acciones deliberadas a nivel administrativo y de gestión en la empresa. La asociatividad surge como un resguardo ante estas amenazas del entorno. En este sentido, la motivación obedece a un reconocimiento de la dignidad y salud de los y las trabajadoras.

Motivación 5. Politización sindical

Una de las fuentes mayormente estudiadas en Chile es el proceso de politización de las y los trabajadores a lo largo de la historia. En el caso de los últimos quince años, ha emergido una importante literatura que fija en la politización una de las motivaciones que inciden en la afiliación y organización sindical, pero también en otras formas de asociatividad laboral. Si bien es difícil distinguirlo como factor o motivación, la literatura muestra su doble dimensión, señalando su importancia para el fortalecimiento de la asociatividad laboral en el presente (Urrutia et al, 2015; Osorio & Campusano, 2020; Pérez et al, 2025). En este sentido, la motivación implica un reconocimiento y conciencia del trabajador como sujeto político.

Motivación 6. Asociatividad para la negociación colectiva

Esta motivación suele ser una de las más recurrentes identificadas en la literatura. La forma de asociatividad de los sindicatos es muchas veces considerada como un medio para generar procesos de negociación colectiva (Alister et al, 2021). Si bien tras la negociación se encuentran varias de las motivaciones antes señaladas, esta representa la cristalización de muchas de las demandas de reconocimiento y valoración antes mencionadas. Sus efectos tienen importantes implicancias para la conservación y fortalecimiento de la asociatividad.

2.4. Síntesis

Las barreras, factores y motivaciones expuestas anteriormente son parte de una síntesis de revisión de la documentación disponible en materia de asociatividad laboral en Chile. Si bien su rigurosidad puede ser complementada con mayores fuentes y modelos de análisis, propusimos una aproximación exploratoria a la densa red de artículos científicos, informes y estudios realizados en esta materia. Es importante también considerar que hay varios elementos que pueden ser profundizados con los discursos, experiencia y conocimiento de los propios actores sindicales. Este ejercicio busca ser un complemento a sus procesos y percepciones referentes a este tema.

Cabe mencionar que las formas de asociatividad pueden ser comprendidas de forma heterogénea y que no suelen ser reducidas a la figura del sindicato, sino que pasan por comprender la segmentación entre el sector público y privado, sumada a la misma heterogeneidad interna de cada sector. La literatura ha tendido a complejizar su aproximación a las organizaciones a partir del género, la nacionalidad y el territorio, lo cual también introduce diagnósticos más focalizados y pertinentes para pensar la política pública y la acción normativa.

Si bien existen formas emergentes de organización que no se asocian a la conformación de sindicatos y más bien cuentan con cierta organicidad espontánea, estas también suelen ser más inestables y pasajeras, aunque puede ser un fenómeno que consolide a las organizaciones en

el tiempo (Morales-Muñoz & Roca, 2022). Por otra parte, cabe destacar la asociatividad sindical a nivel de federaciones y confederaciones, es decir, espacios que amplifican la agencia y repertorios sindicales, especialmente en el campo de los procesos de negociación, diálogo e interlocución con empresas, representantes de estado y con otras organizaciones sindicales.

Por otra parte, la discusión respecto a la revitalización sindical (Julián, 2017b), como el conjunto de procesos y estrategias orientadas a la reactivación de la filiación sindical, la emergencia de nuevos sindicatos y el fortalecimiento de su capacidad de acción y representación, van de la mano de la politización del trabajo (Osorio & Campusano, 2020), en tanto las relaciones de poder, intereses en conflicto y los proyectos de sociedad, se muestran como rasgos imbricados en la reactivación de los sindicatos en el escenario público (Pérez, et al., 2025).

Esto va aparejado a las alianzas y coaliciones que generan los sindicatos, asociaciones y agrupaciones con movimientos sociales en la que confluyen e integran repertorios de acción que se orientan al espacio público e integrando demandas que tienen importante nivel de identificación y sentido para las y los trabajadores. Se suma a lo anterior las prácticas de movilización y huelgas extralegales, las cuales van más allá de la legislación, lo cual también ha sido observado por especialistas como una de las tácticas más exitosas en términos de los resultados del conflicto laboral (Pérez et al., 2025).

Finalmente, vale la pena también mencionar la emergencia de una asociatividad internacional y transnacional, tanto a nivel de las centrales sindicales (las cuales cuentan con una tradición histórica en esta línea), como a nivel de las empresas a través de organizaciones que interpelan a empresas con una presencia global y/o regional. Estos nuevos ejes de asociatividad tienen implicancias importantes al volverse factores de cohesión y de seguridad para las organizaciones, pero aún es inicial su consideración en términos de la literatura y la investigación.

3. Análisis descriptivo

3.1. Tasa de asociación en la ocupación principal

La Encuesta Nacional de Empleo (ENE), incluye sistemáticamente desde el trimestre móvil julio-septiembre de 2017 un conjunto de preguntas destinadas a cuantificar la participación en diversas organizaciones de trabajadores en su ocupación principal. La ENE, al ser una encuesta de fuerza de trabajo provee información relevante respecto a los afiliados a organizaciones, permitiendo realizar caracterizaciones sociodemográficas detalladas y observar su evolución en el tiempo.

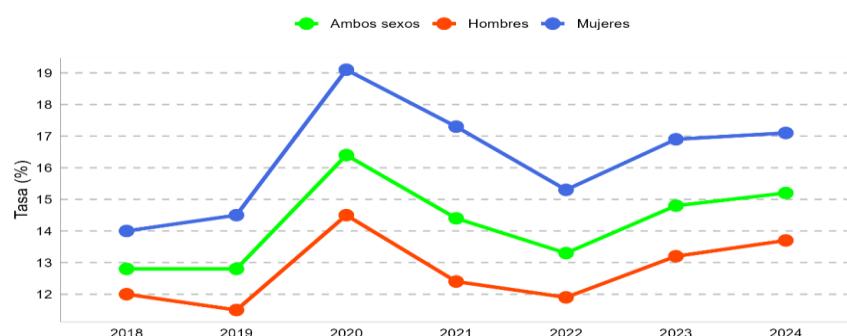
La población objetivo del análisis son todas las personas en edad de trabajar, previamente identificadas como ocupadas. Como en toda la encuesta, una persona informante idónea responde las preguntas por la totalidad de los integrantes de su hogar dentro de la vivienda seleccionada. La pregunta indaga sobre la participación en cinco tipos específicos de organizaciones: sindicatos, asociación de funcionarios, asociaciones gremiales, colegio profesional y otro tipo de organización que actúa como un residual para capturar casos de organizaciones no consideradas en las cuatro primeras.

El indicador principal relacionado a la participación de los trabajadores es la Tasa de Asociatividad en la Ocupación Principal (TAOP), definida como la división entre el total de personas participantes en al menos una organización respecto al total de personas ocupadas.

3.1.1. Evolución de la TAOP anual desde 2018²

Las mujeres tienen una mayor tasa de asociatividad que los hombres y la tasa ha aumentado significativamente tanto en hombres como en mujeres desde 2022

Gráfico 1. Evolución anual de la tasa de asociatividad en la ocupación principal (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

² Los análisis anuales parten desde 2018, pues desde dicho año se posee información completa para todo el año calendario, y a partir de esta es posible generar estimaciones anuales.

El análisis de los datos anuales indica que en promedio un 14,2% de las personas ocupadas participó en al menos una asociación de trabajadores en su ocupación principal durante 2018 a 2024. Las mujeres presentan una mayor tasa de asociatividad promedio que los hombres (16,3% vs 12,7%).

Adicionalmente, el indicador ha mostrado ser sensible a *shocks* macroeconómicos como la pandemia de COVID-19 el año 2020, al presentar sus valores máximos para todo el período. Posteriormente, las tasas muestran un descenso gradual hasta 2022 para volver a incrementarse sostenidamente hasta 2024 alcanzando el 15,2% del total de ocupados. Al comparar la TAOP de ambos sexos del año 2024 en relación con 2018, es posible evidenciar un aumento en 2,4 pp., que se traduce en un incremento de 285 mil ocupados que pertenece a alguna organización de trabajadores. En el caso de los hombres el alza de la tasa fue de 1,7 pp., mientras que la de las mujeres fue de 3,1 pp. Lo anterior se traduce en un incremento de 118 mil hombres y 166 mil mujeres en seis años.

La TAOP está estrechamente relacionada con los principales indicadores del mercado laboral

En relación con los principales indicadores agregados del mercado laboral, utilizando los datos trimestrales y excluyendo los años 2020 a 2022 por el impacto de la pandemia de Covid-19, se observa en la tabla 1 que la TAOP correlaciona positivamente con la tasa de desocupación. Ello sugiere que en períodos en que se incrementa la tasa de desocupación también tiende a aumentar la proporción de ocupados que declaran pertenecer a una asociación de trabajadores. Esto puede interpretarse como una respuesta ante el deterioro de las condiciones del mercado laboral, donde la afiliación a alguna organización puede entenderse como una estrategia de protección frente a la desocupación (riesgo de despido). Alternativamente, dicha correlación puede estar asociado al hecho de que las personas que pierden su ocupación y transitan hacia la desocupación sean con mayor fuerza ocupados no asociados. Adicionalmente, dicha correlación es más fuerte para las mujeres que para los hombres.

En contraste, la TAOP está correlacionada negativamente con la tasa de ocupación informal, la tasa de ocupación y la tasa de participación. La correlación con la tasa de ocupación informal, que es prácticamente la misma para hombres y para mujeres, puede indicar que la existencia de mayor informalidad en el mercado laboral está asociada a una menor asociatividad de trabajadores. Lo anterior se basa en el hecho de que la ocupación informal en Chile está asociada a trabajos por cuenta propia y a ocupaciones asalariadas informales, que en muchos casos carecen de mecanismos legales que faciliten su asociatividad.

Las correlaciones con la tasa de ocupación y participación se explican principalmente por los hombres, ya que la correlación de la TAOP de las mujeres con dichos indicadores es mucho más débil. Esto sugiere que la tasa de asociatividad de los hombres, que es menor a la de las mujeres, es más sensible a cambios en la tasa de participación y ocupación.

**Tabla 1. Correlación de la TAOP con los principales indicadores del mercado laboral
(Datos trimestrales, excluye el período 2020-2022 por la pandemia de COVID-19)**

	Tasa de desocupación	Tasa de ocupación	Tasa de participación	Tasa de ocupación informal
Ambos sexos	0,86	-0,82	-0,74	-0,83
Hombres	0,73	-0,75	-0,74	-0,79
Mujeres	0,83	-0,56	-0,14	-0,84

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

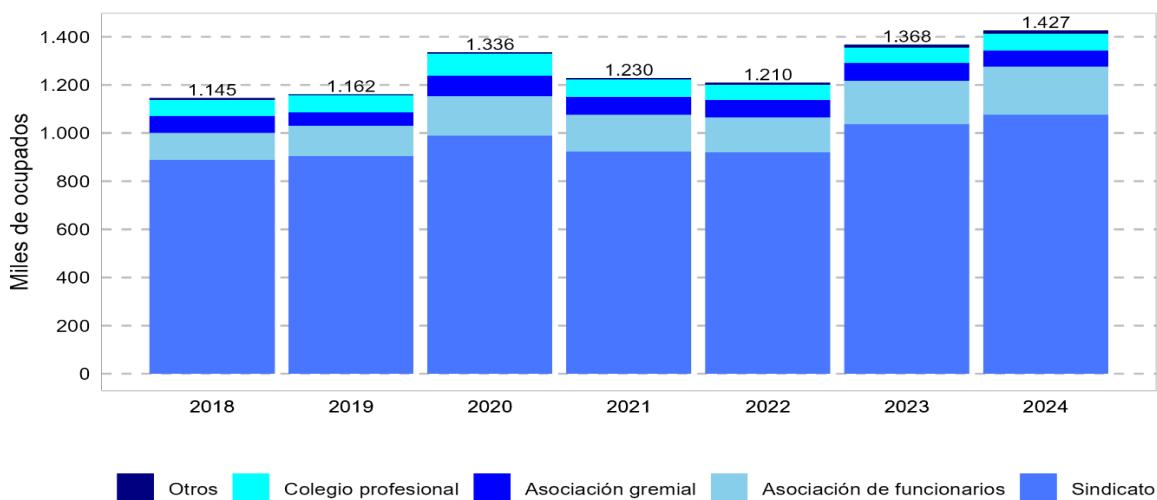
3.1.2. Personas ocupadas asociadas por tipo de organización

La tasa de asociatividad en la ocupación principal considera la participación en cinco tipos de organizaciones de trabajadores: sindicatos, asociaciones de funcionarios, asociaciones gremiales, colegios profesionales y otras. En el gráfico 2 es posible evidenciar que desde inicios de la captura de esta pregunta al menos un millón de personas ocupadas a nivel nacional declaró pertenecer a una organización, incrementándose a más de 1,3 millones en 2020 y 1,4 millones en 2024, alcanzando su máximo valor en dicho año desde que existe la estimación. Cabe resaltar el aumento de 2019 a 2020, de cerca de 200 mil personas ocupadas adicionales que declararon estar asociadas entre el periodo del estallido social y el inicio de la pandemia de Covid-19. Por lo cual el incremento en la TAOP durante el año 2020 no se explica solamente por los efectos de la pandemia de Covid-19 en el mercado laboral, tal como destrucción de puestos de trabajo o la salida de ocupados informales y/o independientes de la fuerza de trabajo, sino también por un incremento efectivo en la cantidad de personas ocupadas que declararon estar asociados en al menos una organización de trabajadores en los primeros meses de dicho año

En 2024 se registró el nivel máximo de ocupados asociados a alguna organización con 1,4 millones de personas

Si agrupamos la participación de las personas ocupadas por tipo de asociación, es posible observar que en promedio durante 2018 a 2024, cerca de un millón de ellas declaró pertenecer a un sindicato, le sigue en magnitud las asociaciones de funcionarios con casi 200 mil, y cerca de 70 mil ocupados/as declararon pertenecer a una asociación gremial y a un colegio profesional. Las categorías de sindicato y asociación de funcionarios representan casi el 90% del total de personas ocupadas pertenecientes a una organización de trabajadores durante todo el periodo

Gráfico 2. Evolución del nivel de afiliaciones según tipo de asociación*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

*Una persona ocupada puede pertenecer a más de una organización, aunque la diferencia entre ocupados y afiliaciones es marginal

El grueso de la asociatividad en Chile se compone de sindicatos y asociaciones de funcionarios

Al descomponer la asociatividad por tipo de organización y sexo es posible apreciar que las mujeres constituyen el 48,4% del total de personas ocupadas pertenecientes a alguna asociación. Considerando que las mujeres tienen una tasa de participación laboral más baja, esto sugiere que las mujeres tienden a participar en mayor medida que los hombres en organizaciones de trabajadores. A su vez, más de la mitad de las personas pertenecientes a sindicatos son hombres, mientras que en las asociaciones de funcionarios y las asociaciones gremiales participan más mujeres. Cabe destacar que el 79,3% de los hombres que está asociado a una organización de trabajadores lo hace a través de un sindicato, porcentaje que baja al 72,3% de las mujeres.

Tanto hombres como mujeres participan mayoritariamente en sindicatos, pero las mujeres participan más en asociaciones de funcionarios y asociaciones gremiales

Tabla 2. Nivel de asociados y distribución promedio por sexo y tipo de asociación (promedio 2018-2024)

	Sindicato	Asociación de funcionarios	Asociación gremial	Colegio profesional	Otros	Total
Hombres (miles)	519,3	61,9	32,8	35,8	5,1	654,9
Mujeres (miles)	443,4	92,2	38,3	35,7	3,8	613,4
Hombres (%)	53,9	40,2	46,1	50,1	57,3	51,6
Mujeres (%)	46,1	59,8	53,9	49,9	42,7	48,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

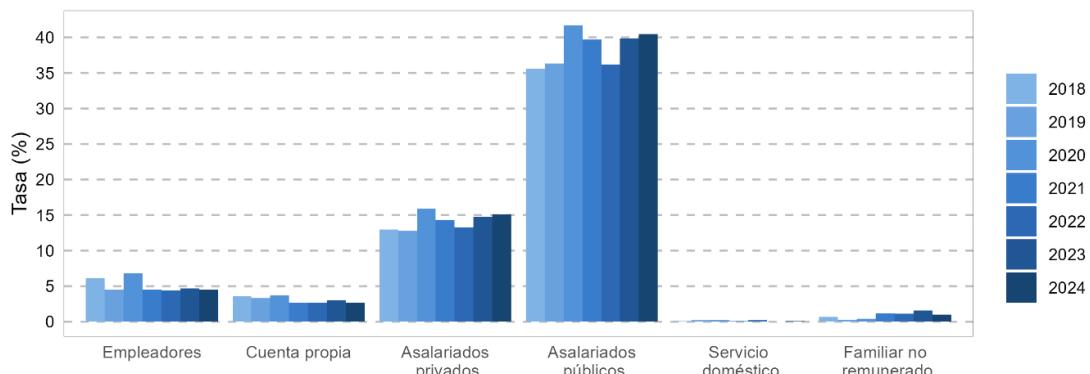
3.1.3. Asociatividad por categoría ocupacional

Los trabajadores asalariados tienen la mayor tasa de asociatividad entre las personas ocupadas

Existen considerables diferencias en la tasa de asociatividad entre diversos tipos de ocupaciones. Dentro de los trabajadores dependientes, los asalariados cuentan con la mayor tasa de participación, especialmente los del sector público equivalente a 38,6% del total de asalariados públicos, seguidos por los asalariados del sector privado con una tasa de 14,2%. Los trabajadores dependientes que se ocupan como servicio doméstico puertas adentro o puertas afuera, prácticamente no pertenecen a ninguna asociación de trabajadores teniendo una tasa de participación del 0,1%.

Los trabajadores independientes cuentan con las tasas de asociatividad más baja (todas menores al 10% de los ocupados), solamente el 5,1% de los empleadores pertenece a alguna asociación de trabajadores, porcentaje que cae a 3,1% en los trabajadores por cuenta propia y a 0,9% para los trabajadores familiares no remunerados. Esta dinámica no presenta variación a lo largo del tiempo, mientras que se observa un aumento en la tasa de asociatividad en la ocupación principal de los trabajadores asalariados públicos y privados desde 2018 a 2024.

Gráfico 3. Tasa de asociatividad en la ocupación principal según categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Por tipo de ocupación es posible observar que tres de cada cuatro personas que declaran pertenecer a un sindicato corresponden a asalariados del sector privado, seguido por asalariados del sector público. Todas las personas ocupadas que pertenecen a alguna asociación de funcionarios son asalariados públicos. A pesar de que la asociación gremial y colegios profesionales son en su mayoría asalariados públicos, también existe representación de trabajadores independientes, principalmente trabajadores por cuenta propia. Adicionalmente, cabe destacar que el grueso de las personas que declaran pertenecer a otro tipo de asociaciones son trabajadores por cuenta propia.

Tabla 3. Porcentaje de asociados por grupo ocupacional (promedio de 2018 a 2024)

	Sindicato	Asociación de funcionarios	Asociación gremial	Colegio profesional	Otras asociaciones	Total
Empleadores	0,4	0,0	7,3	7,8	11,1	1,2
Cuenta propia	2,8	0,0	18,4	12,5	79,7	4,4
Asalariados Privados	74,7	0,0	11,7	24,9	4,3	58,8
Asalariados públicos	22,0	100,0	62,4	54,8	2,9	35,5
Otros*	0,1	0,0	0,2	0,1	2,0	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

*Incluye personal de servicio doméstico y familiar no remunerado

En la tabla 3 es posible observar que seis de cada diez personas que pertenecen a una organización de trabajadores son asalariados del sector privado, seguido por asalariados del sector público (35,5% del total). Por lo cual, el 94,3% del total de personas que declaró pertenecer a alguna organización de trabajadores durante 2018 a 2024 fue un asalariado. Los trabajadores independientes y de servicio doméstico tienen un rol marginal en la asociatividad laboral.

3.2. Sindicatos y asociaciones de funcionarios

Como se evidenció anteriormente, el grueso de la asociatividad en Chile se explica principalmente por los sindicatos, seguido de las asociaciones de funcionarios. El 89,7% de las afiliaciones a organizaciones de trabajadores en Chile durante 2018 a 2024 corresponden a estas categorías, que se componen de asalariados privados y públicos.

En el resto del documento solamente se considerarán estas dos organizaciones de trabajadores para realizar una caracterización socio laboral de la asociatividad dentro del mundo del trabajo asalariado. A diferencia de la tasa de asociatividad en la ocupación principal (TAOP) en donde el denominador de los indicadores es el total de personas ocupadas, en las tasas de asociatividad de asalariados que veremos en este apartado se obtienen respecto al universo de personas trabajadoras asalariadas sujetos a sindicalización y a poder optar a afiliarse a una asociación de funcionarios.

El universo potencial corresponde a los asalariados con potencial de pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios de acuerdo con los siguientes criterios:

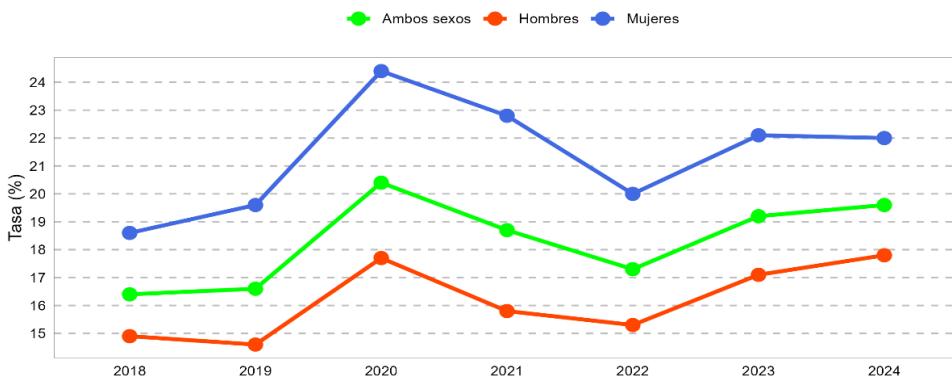
- Sindicatos:

- a. Asalariados privados del sector formal³ que no sean directivos/as o gerentes.
 - b. Asalariados del sector público del sector formal contratados en organizaciones de derecho privado regidas por el código del trabajo, que no emitan boleta de honorarios, que no sean de las fuerzas armadas y que no sean directivos o gerentes.
 - c. Asalariados públicos de empresas públicas que no sean de las fuerzas armadas y que no sean directivos y gerentes.
- Asociación de funcionarios:
 - a. Asalariados públicos no sindicalizables, que no sean de las fuerzas armadas (excluye a gendarme) ni de empresas públicas.

El universo efectivo corresponde a todos los asalariados, públicos y privados, que declaran pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios. Por lo cual la tasa de asociatividad de los asalariados se define como el total de asalariados públicos y privados que pertenecen a un sindicato o a una asociación de funcionarios (universo efectivo) dividido el total de asalariados con potencial de pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios (universo potencial).

En el gráfico 4 se puede constatar el aumento en la tasa de asociatividad de los asalariados en Chile desde 2018 a 2024, tanto para hombres como para mujeres. La tasa para ambos sexos se incrementó de 16,4% en 2018 a 19,6% en 2024. El incremento fue más pronunciado en las mujeres (3,4 pp.) que en los hombres (2,9 pp.). Cabe destacar el fuerte incremento de la asociatividad de las mujeres de 2019 a 2020 de 4,8 pp.

Gráfico 4. Tasa de asociatividad de asalariados por sexo (2018 a 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

3.2.1. Tipo de asociación y sexo

Ha existido un incremento en la asociación a sindicatos y asociación de funcionarios desde 2018

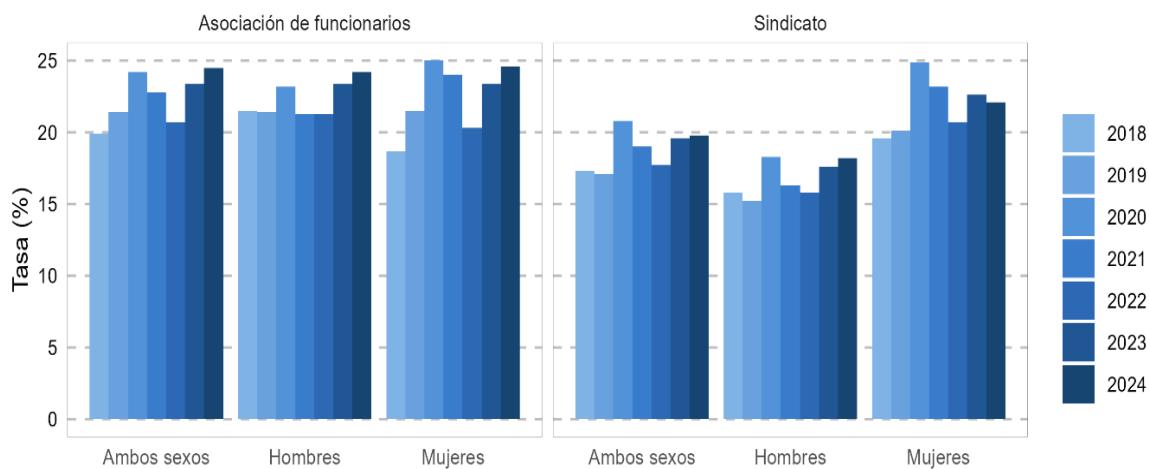
³ El sector formal está compuesto por el gobierno, organismos internacionales, las organizaciones sin fines de lucro, las empresas constituidas en sociedad y las cuasi sociedades o unidades registradas bajo otra figura legal (INE, 2021).

El análisis de los datos anuales indica que, en el año 2020, se observaron las mayores tasas de personas asociadas a un sindicato, en relación con el total de personas asalariadas con potencial de sindicalizarse, explicado principalmente por el máximo que alcanzaron las mujeres, con una tasa de 21,1%. En lo que respecta a las tasas de afiliación a una asociación de funcionarios, las mayores tasas, en relación con el total de asalariados públicos con potencial de pertenecer a una asociación de funcionarios, se registraron en 2024, periodo en que los hombres igualmente alcanzaron su máxima con 24,2%, mientras que las mujeres obtuvieron una tasa de 24,6% en el mismo periodo.

Cabe destacar que la tasa de participación en sindicatos y asociaciones de funcionarios se han incrementado sistemáticamente desde 2018 a 2024, especialmente en asociaciones de funcionarios con un alza de 4,6 pp., mientras que en sindicatos el aumento fue de 2,4 pp.

No existe brecha de género en la participación en asociaciones de funcionarios, pero las mujeres tienen una mayor tasa de sindicalización que los hombres

Gráfico 5. Tasa de asociatividad de asalariados por sexo y tipo de organización (2018 a 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Al analizar el comportamiento de las tasas por tipo de organización y sexo, se observa que en los sindicatos las mujeres han tenido mayores tasas de afiliación que los hombres, mientras que en lo que respecta a la asociación de funcionarios las tasas de hombres y mujeres son similares a lo largo de todo el período observado. En lo que respecta a la tasa de asociación de sindicatos, la diferencia entre mujeres y hombres ha ido levemente a la baja en los últimos años, mientras que, en la tasa de asociación de funcionarios, la brecha de género ha permanecido constante a partir de 2020.

Tabla 4. Composición por sexo y año de los sindicatos y asociaciones de funcionarios

Año	Sindicato				Asociación de funcionarios			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Proporción (%)	Nivel (miles)	Proporción (%)	Nivel (miles)	Proporción (%)	Nivel (miles)	Proporción (%)	Nivel (miles)
2018	56,2%	432	43,8%	337	45,1%	50	54,9%	61
2019	53,6%	426	46,4%	370	42,9%	54	57,1%	71
2020	54,7%	468	45,3%	387	41,1%	67	58,9%	97
2021	53,3%	425	46,7%	373	38,7%	59	61,3%	94
2022	54,9%	435	45,1%	358	40,4%	59	59,6%	87
2023	55,4%	494	44,6%	397	36,9%	66	63,1%	114
2024	56,0%	527	44,0%	413	38,7%	77	61,3%	122
Promedio	54,9%	458	45,1%	376	40,5%	62	59,5%	92

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

En 2024 se registró la mayor cantidad de hombres y mujeres asociados a un sindicato o a una asociación de funcionarios

Los incrementos observados en las tasas de asociatividad de los asalariados también se reflejan en sus niveles de afiliación. Se destaca que, en 2024, se registró la mayor cantidad personas asalariadas asociadas tanto a sindicatos como a asociaciones de funcionarios para ambos sexos. En la categoría de asociación de funcionarios, se observó de forma sistemática que la cantidad de mujeres asalariadas asociadas es superior a la de hombres en todos los períodos analizados y que se han asociado en mayor medida que los hombres incrementando su proporción en el total de personas trabajadoras asalariadas pertenecientes a una asociación de funcionarios. Para el año 2024, 61,3% del total de asociados a este tipo de organización fueron mujeres. Por otro lado, la composición de personas afiliadas a sindicatos, en el año 2024 alcanzó una representatividad para los hombres de 56,0%, siendo superior al promedio de los períodos observados.

3.2.2. Tamaño de empresa

La ENE captura el autorreporte de las características principales de la actividad principal, en el cual todos los trabajadores dependientes, a excepción de los ocupados de servicio doméstico, deben responder cuantas personas trabajan para la empresa, negocio o institución que le paga su sueldo. A partir de la información recopilada de esta pregunta, se crearon las siguientes categorías de tamaño de empresa en base a la cantidad de trabajadores que tiene la empresa:

- Microempresa: entre 1 a 10 trabajadores
- Pequeña empresa: entre 11 y 49 trabajadores
- Mediana empresa: entre 50 y 199 trabajadores
- Gran empresa: con más de 200 trabajadores

La tasa de asociatividad de las personas asalariadas crece con el tamaño de empresa. Los asalariados/as en grandes empresas y de empresas públicas tienen las mayores tasas de asociatividad

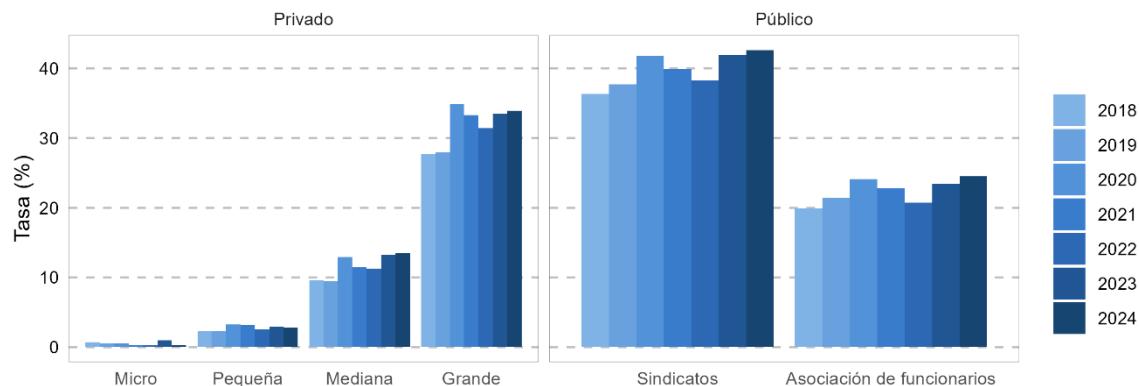
El análisis de la asociatividad de los asalariados indica que la tasa de asociatividad de los asalariados del sector privado fue de 15,8% en 2024. Al desagregar por tamaño de empresa, se

puede observar que las micro y pequeñas empresas tienen tasas muy bajas de asociatividad, con un promedio 0,3% y 2,8%, en 2024 respectivamente y no presentan mayores variaciones desde 2018. Sin embargo, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, las personas tienden a estar en mayor medida asociadas. Por lo cual la posibilidad de poder asociarse dependería del tamaño de la empresa en la que se encuentre el trabajador. El 13,5% de los asalariados privados en medianas empresas perteneció a un sindicato en 2024. Mientras que en las grandes empresas dicho porcentaje llegó al 33,9% del total de personas asalariadas con posibilidad de sindicalizarse en el año 2024.

Desde 2018 se ha registrado un aumento en la tasa de asociatividad tanto en medianas y grandes empresas como en el sector público

En el gráfico 6 es posible observar un incremento en la tasa de asociatividad de los asalariados privados tanto en medianas como grandes empresas desde 2018 a 2024, especialmente a partir de 2020. La tasa se incrementó en 3,9 pp. de 2018 a 2024 en medianas empresas, lo que representa a 57 mil ocupados asociados adicionales. En las grandes empresas el incremento fue más acentuado que en las medianas empresas con un incremento de 6,2 pp., que se traduce en 109 mil ocupados asociados adicionales en seis años. En 2024 se alcanzó el valor máximo de ocupados asociados tanto en medianas como grandes empresas con 148 y 619 mil ocupados asociados respectivamente.

Gráfico 6. Tasa de asociatividad de asalariados por tipo de asalariado y tamaño de empresa (2018 a 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

En el caso de los asalariados del sector público, se pueden separar entre quienes pueden sindicalizarse, principalmente empresas públicas, y quienes pueden pertenecer a una asociación de funcionarios (administración pública). La tasa de asociatividad de los asalariados públicos sindicalizables alcanzó el 42,6% en 2024 y el de los asalariados públicos con posibilidad de pertenecer a una asociación de funcionarios fue de 24,5% en el mismo año. Para el primer grupo la tasa se incrementó desde 2018 en 6,3 pp. y para el segundo en 4,6 pp., que se traduce en 109 mil asalariados públicos asociados adicionales, alcanzando un total de 415 mil asalariados públicos que pertenecen a un sindicato o a una asociación de funcionarios.

La tasa de asociatividad de los asalariados públicos con posibilidad de sindicalizarse y de los asalariados privados que pertenecen a las grandes empresas podrían ser comparables debido a sus necesidades, recursos y estructuras organizacionales similares. De este modo, la categoría

de grandes empresas del sector privado podría considerarse comparables con el sector público vinculado a las empresas públicas, destacando la existencia de una brecha promedio de 8,7 pp. en 2024, dado que la tasa de asociatividad de los asalariados públicos con posibilidad de sindicalizarse fue de 42,6% y la de los privados en grandes empresas fue de 33,9%.

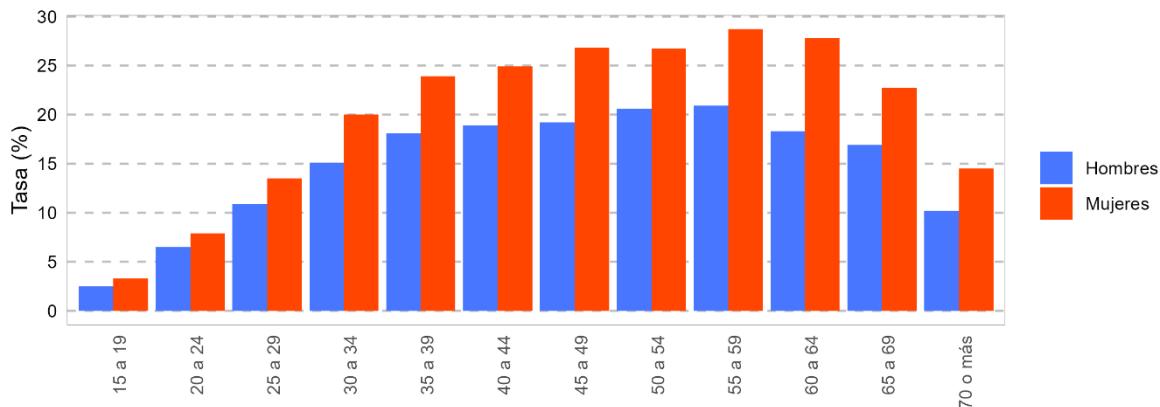
3.2.3. Asociatividad por tramo etario

La asociatividad de los asalariados varía a lo largo de la vida con menor participación entre los jóvenes, un aumento en la adultez y una disminución al acercarse a la jubilación

Es posible observar un patrón de ciclo de vida en la participación en un sindicato o asociación de funcionarios tanto para hombres como para mujeres. La tasa de asociación a un sindicato o asociación de funcionarios se incrementa sostenidamente para hombres y para mujeres desde los 15 años hasta los 40 años, siendo el incremento de las mujeres mayor que el de los hombres. La tasa de asociación es relativamente estable desde los 45 hasta los 65 años tanto para hombres como para mujeres, teniendo las mujeres una tasa más alta que los hombres. Al alcanzar la edad de jubilación, 60 años para mujeres y 65 años para hombres, las tasas de asociación de asalariadas declinan conforme las personas asalariadas van retirándose del mercado del trabajo, aunque las brechas de género persisten a mayor edad.

Las mujeres tienden a asociarse más jóvenes que los hombres

Gráfico 7. Tasa de asociación de asalariados a un sindicato o asociación de funcionarios por sexo y edad (promedio 2018-2024)



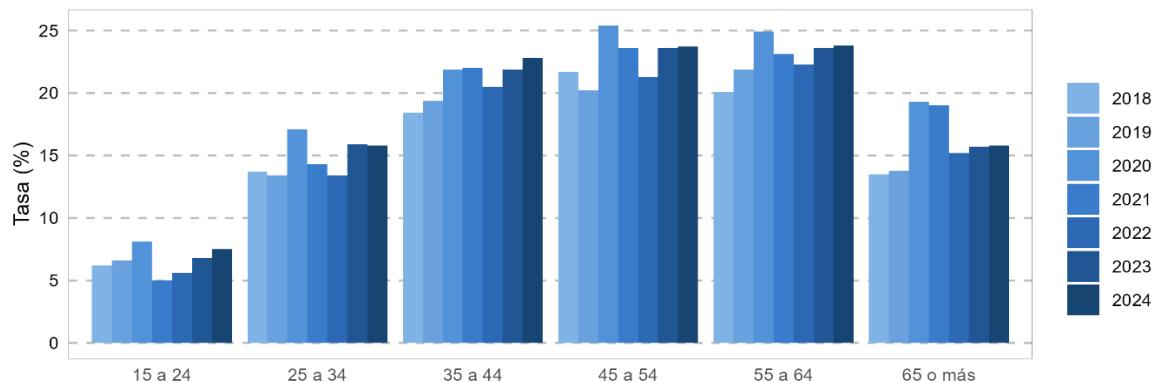
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

De lo anterior se desprende que los más jóvenes (15 a 29 años) y aquellos por sobre 70 años cuentan con las menores tasas de asociatividad. Dentro de este primer grupo, son los asalariados de 15 a 24 años quienes presentan las menores tasas de asociatividad. Lo anterior puede estar asociado a que este tipo de trabajadores tiende a emplearse en empresas de menor tamaño, que tienden a tener menor asociatividad que las empresas de mayor tamaño. En el año 2024, existieron 36 mil asalariados de 15 a 24 años que declararon pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios, lo que equivale a una tasa de asociatividad de asalariados de 7,5%, siendo la menor para cualquier tramo etario.

Adicionalmente, la brecha de género se acentúa en los ocupados mayores a 25 años, pero está presente en todos los tramos etarios.

El incremento de la asociatividad de los asalariados ha sido disímil entre tramos etarios. La pandemia de Covid-19 impactó negativamente en la tasa de asociatividad de los asalariados jóvenes, alcanzando su valor mínimo en 2021. Sin embargo, a partir de dicho año la asociatividad de los jóvenes se ha incrementado sostenidamente hasta alcanzar un 7,5%. La asociatividad de los asalariados entre 25 a 34 años se incrementó en 2023 superando el 15% de los asalariados. En los demás tramos etarios es posible observar incrementos más sostenidos desde 2018, especialmente en los asalariados de 35 a 44 años que incrementaron su tasa en 4,4 pp. en seis años.

Gráfico 8. Tasa de asociación de asalariados a un sindicato o asociación de funcionarios por año y edad

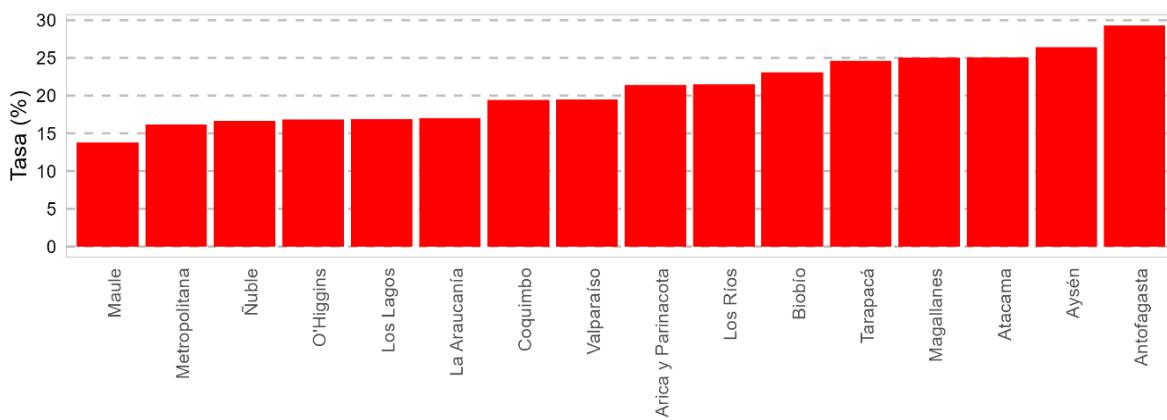


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

3.2.4. Asociatividad por región y ruralidad

Al analizar por región como se comporta la tasa de asociatividad de asalariados de 2018 a 2024, podemos observar que las regiones de Antofagasta (29,3%) y Aysén (26,4%) son las que tienen las tasas más altas, seguida de Atacama (25,1%) y Magallanes (25,0%). Mientras quienes poseen las menores tasas son las regiones, Metropolitana (16,2%) y Maule (13,8%).

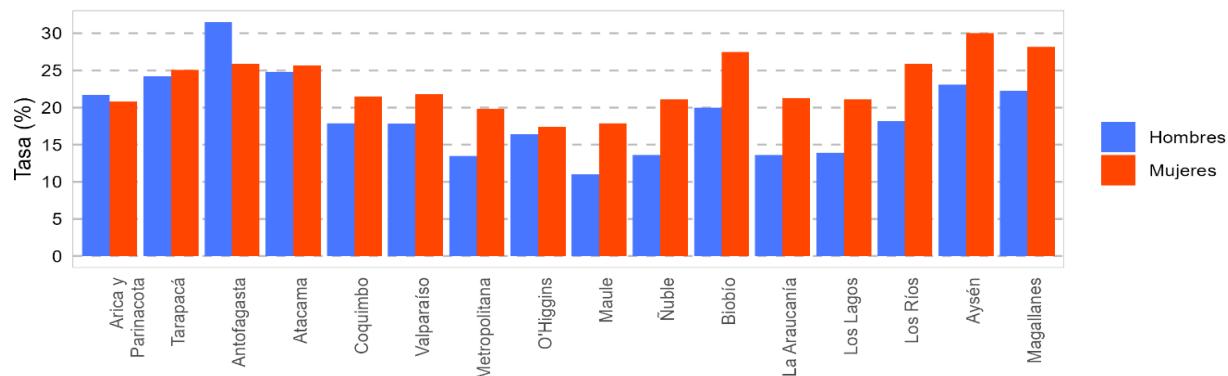
Gráfico 9. Tasa de asociatividad de asalariados por región (promedio 2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Al descomponer el análisis de regiones por sexo, podemos observar como en las primeras cuatro regiones de la zona norte (Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama), la tasa de asociatividad de personas asalariadas entre hombres y mujeres es similar a excepción de Antofagasta, en la que hay una brecha de 5,6 pp. (hombres 31,5% vs mujeres 25,9%). A partir de la región de Coquimbo hasta Magallanes la tasa de participación de las mujeres es considerablemente mayor que la de los hombres, destacándose según brechas las regiones de Los Ríos, La Araucanía y Ñuble. Adicionalmente, las menores tasas de asociatividad de asalariados en 2024 la tienen los hombres de la región del Maule, Metropolitana y La Araucanía y Ñuble. Mientras que las más altas la tienen los hombres de Antofagasta y las mujeres de Aysén, Magallanes, Biobío y Antofagasta.

Gráfico 10. Tasa de asociatividad de asalariados por región y sexo (promedio 2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

La población en zonas urbanas tiende a asociarse más que en las zonas rurales, aunque esta última ha crecido con mayor fuerza

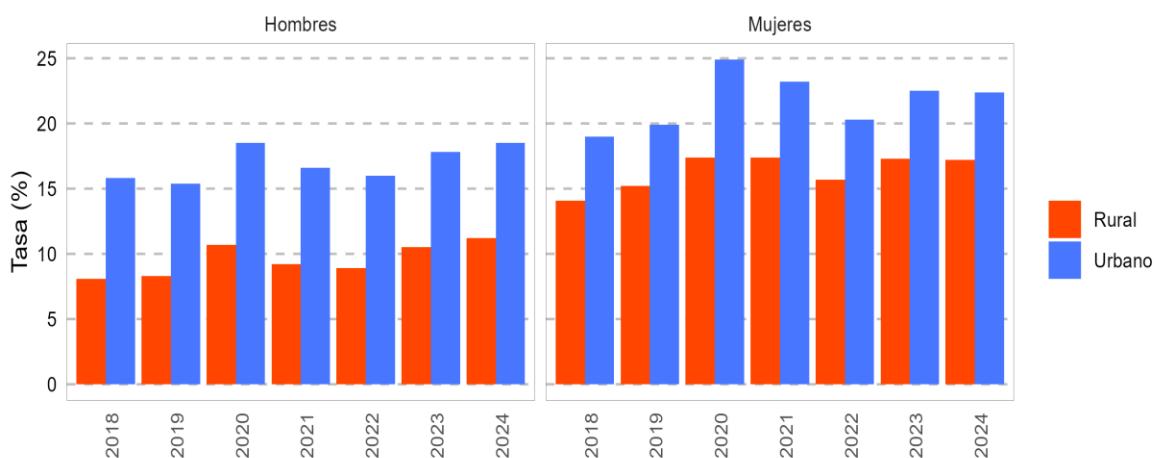
Al clasificar a la población según si su área geográfica donde reside es urbano o rural, se constata que el porcentaje de personas trabajadoras asalariadas con potencialidad de pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios es mayor en áreas urbanas que en rurales, lo que se explica también por la mayor presencia del trabajo asalariado en las áreas urbanas, a diferencia de las áreas rurales en donde se destaca una mayor incidencia del trabajo por cuenta propia. De hecho, al considerar la proporción de ocupados que cumplen con los requisitos para pertenecer a un sindicato o una asociación de funcionarios en relación con el total de ocupados, es posible observar que durante 2018 a 2024, un 67,6% de los ocupados en áreas urbanas tuvo el potencial de pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios, mientras que en zonas rurales dicho porcentaje alcanzó solamente el 57,5%. Lo anterior explica que la tasa de asociatividad de asalariados de las zonas urbanas (19,0%) sea mayor al de las zonas rurales (11,8%) para todo el período.

Al subdividir por sexo, es posible observar que tanto hombres como mujeres de zonas urbanas tienden a asociarse más que en zonas rurales. Aunque la brecha urbana y rural es menor en mujeres que en hombres. Siendo los hombres en zonas rurales los que presentan la menor asociatividad en su ocupación principal (9,5% en promedio). Cabe destacar que la tasa de asociatividad de las mujeres rurales durante 2018 a 2024 (16,3%) es relativamente similar a la de los hombres en áreas urbanas (16,9%) en el mismo periodo de tiempo, mientras que las asalariadas en zonas urbanas tuvieron una tasa de asociatividad del 21,7%. En el año 2024, un

17,2% de las mujeres en zonas rurales declaró pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios, mientras que un 22,4% de las mujeres con potencial de asociarse en zonas urbanas estuvo asociada.

Sin embargo, el crecimiento de la asociatividad de personas asalariadas en zonas rurales ha sido mayor que en zonas urbanas desde 2018. La tasa de asociatividad de asalariados en hombres rurales creció más que la de los hombres urbanos desde 2018 a 2024. En el primer caso la tasa de asociatividad asalariada ascendió en 3,1 pp., mientras que la de los hombres urbanos creció en 2,7 pp. En el caso de las mujeres se invierte el patrón, ya que la tasa de mujeres rurales creció 3,1 pp. en el mismo periodo, mientras que el de las mujeres urbanas creció 3,4 pp.

Gráfico 11. Tasa de asociatividad de asalariados por ruralidad y sexo (2018-2024)



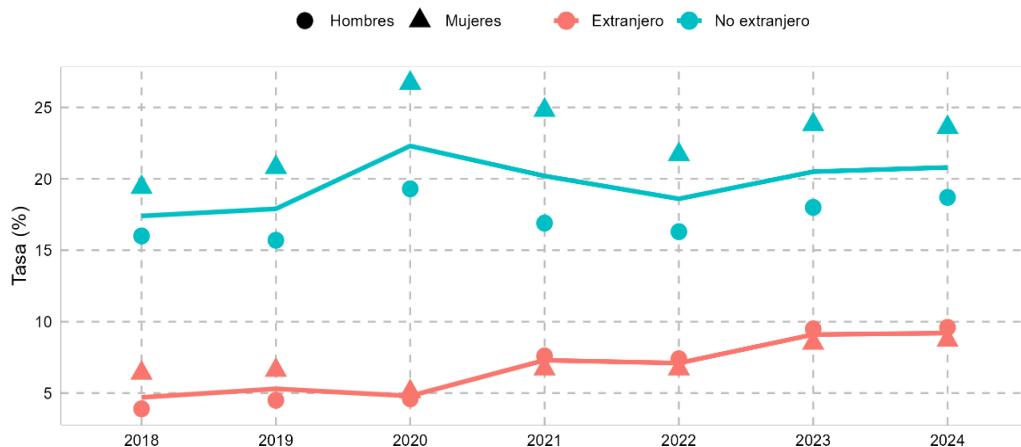
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

3.2.5. Asociatividad por nacionalidad

La tasa de asociatividad de la población extranjera se ha duplicado en los últimos 6 años

Dado el incremento de la población extranjera en Chile y su participación en el mercado del trabajo se vuelve necesario analizar su impacto en la asociatividad a nivel nacional. La población extranjera tiene una tasa de asociatividad de trabajadores asalariados menor que la población nacional, pero ha mostrado un mayor dinamismo en los últimos años. En 2018 la tasa de asociatividad de asalariados extranjeros fue de 4,7%, mientras que para la población no extranjera la tasa fue de 17,4%, teniendo una brecha de 12,7 pp. A pesar de dicha brecha, cabe destacar que la población extranjera asociada pasó de 22 mil personas en 2018 a 62 mil en 2024, alcanzando una tasa de asociatividad de 9,2%. Mientras que la población no extranjera pasó de 915 mil personas en 2018 a 1,2 millones en 2024 alcanzando una tasa de 20,8%.

Gráfico 12: Tasa de asociatividad de asalariados por sexo y nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Como se constata en la tasa a nivel nacional, es posible observar brechas considerables entre hombres y mujeres en la población no extranjera, teniendo estas últimas una mayor tasa que los hombres para todo el periodo. En el año 2024, las mujeres no extranjeras tuvieron una tasa de asociatividad de asalariados de 23,6% mientras que la de los hombres fue de 18,7% presentando una brecha de género de 4,9 pp.

La población extranjera tiene una menor brecha de género que en relación con la población no extranjera

En el caso de la población extranjera las mujeres presentaron una mayor tasa de asociatividad hasta la pandemia de COVID-19. En 2018, la brecha de género fue 2,5 pp. Posteriormente, es posible observar que los hombres exhibieron un mayor dinamismo en su tasa de asociatividad de asalariados, superando la tasa de las mujeres extranjeras en 2021 en 0,9 pp. Siendo dicha brecha persistente hasta 2024.

Adicionalmente, es posible observar dinámicas opuestas de la población extranjera y no extranjera en el período de pandemia. La tasa de asociatividad de asalariados de la población no extranjera se incrementó de 17,9% en 2019 a 22,3% en 2020, para reducirse hasta 2022 alcanzando 18,6%. Mientras que en la población extranjera la tasa se redujo de 5,3% en 2019 a 4,8% en 2020. Dicha reducción se explica por la caída en la cantidad de ocupados asociados a sindicatos o a asociaciones de funcionarios, mientras que el incremento de la población no extranjera se debe tanto a un incremento en la cantidad de ocupados asociados como en la reducción de ocupados con potencial de asociarse a un sindicato o a una asociación de funcionarios. La posterior recuperación de la tasa de asociatividad de asalariados de la población extranjera se debe a un incremento en la cantidad de asalariados asociados en 17 mil personas de 2020 a 2021. En 2023 también se registra un incremento anual de 14 mil ocupados, alcanzando 62 mil ocupados extranjeros asociados.

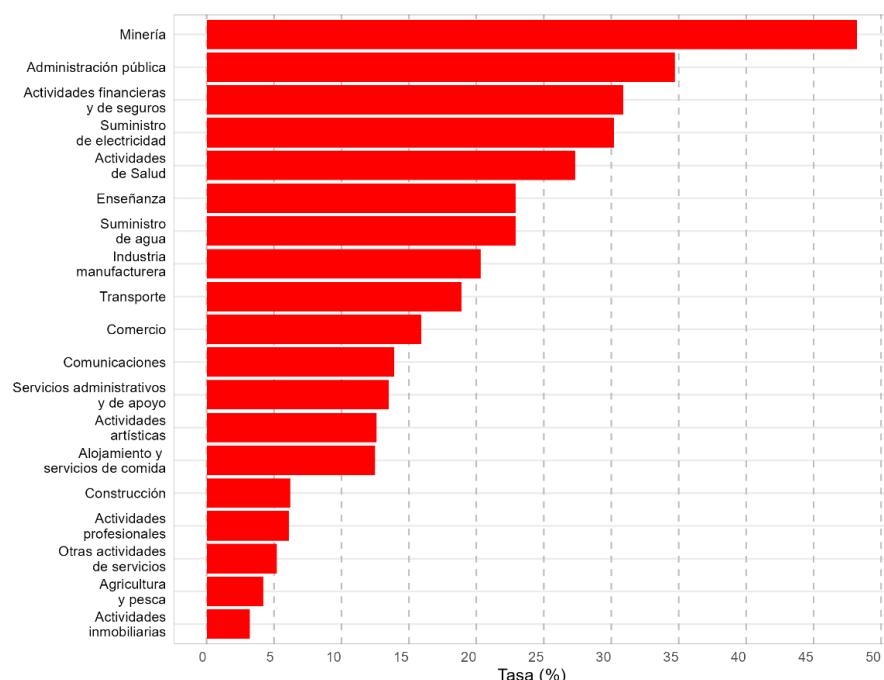
3.2.6. Asociatividad por rama de actividad económica⁴

Los sectores económicos que en Chile tienen mayor potencial de asociatividad de trabajadores son minería con un 90,9% de los ocupados, seguido de enseñanza con 90,4% y administración pública con 85,8%. En el resto de los sectores más de un 50% de los asalariados tiene el potencial de asociarse, exceptuando otras actividades de servicios (43,6%).

Al diferenciar la tasa de asociatividad por rama de actividad económica, también es posible observar que coexisten sectores económicos con una alta tasa de asociatividad como minería (48,2%), administración pública (34,7%) y actividades financieras y de seguros (30,9%); y sectores con una tasa de asociatividad menor al 10% como construcción (6,2%), agricultura y pesca (4,2%) y algunas ramas de servicios como actividades profesionales (6,1%), actividades inmobiliarias (3,2%) y otras actividades de servicio (5,2%).

Los sectores económicos con mayor asociatividad son minería, administración pública y actividades financieras y de seguros

Gráfico 13. Tasa de asociatividad de asalariados por rama de actividad económica de la empresa que paga su sueldo (promedio 2018 a 2024)



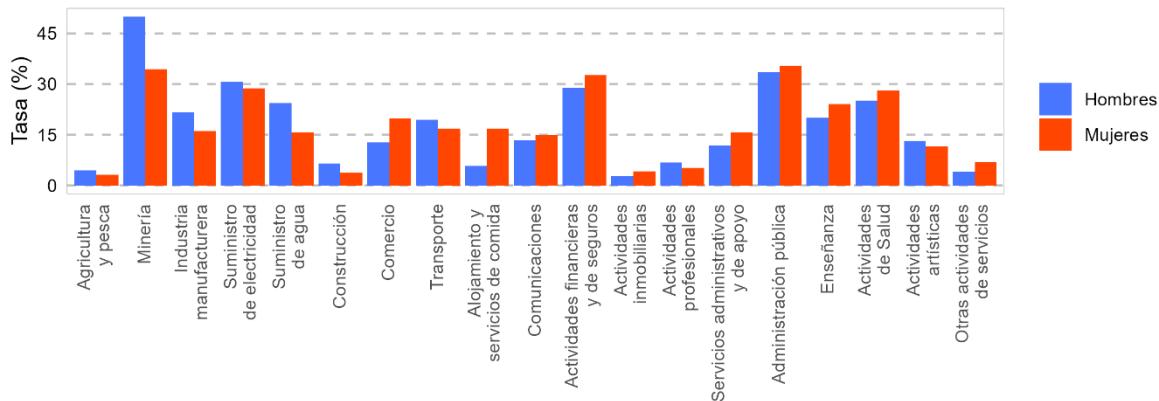
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Al desagregar por sexo es posible apreciar que las ramas donde los hombres se asocian más que las mujeres son minería, industria manufacturera, suministro de electricidad y agua. Las ramas en las cuales las mujeres se asocian más que los hombres son comercio, alojamiento y servicios de comida, actividades financieras y de seguros, administración pública, enseñanza y actividades de salud. Por lo tanto, se puede inferir que la mayor tasa de asociatividad entre mujeres asalariadas no se explica únicamente por la concentración de mujeres en sectores con

⁴ Rama de actividad económica de la empresa que le paga el sueldo al trabajador.

mayor potencial de asociarse. Más bien, la mayor tendencia de las mujeres a asociarse parece ser un fenómeno transversal que se manifiesta en diversos sectores económicos. En la mayoría de los sectores económicos las mujeres están más asociadas que los hombres.

Gráfico 14. Tasa de asociatividad de asalariados por rama de actividad económica de la empresa que paga su sueldo y sexo (promedio 2018 a 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

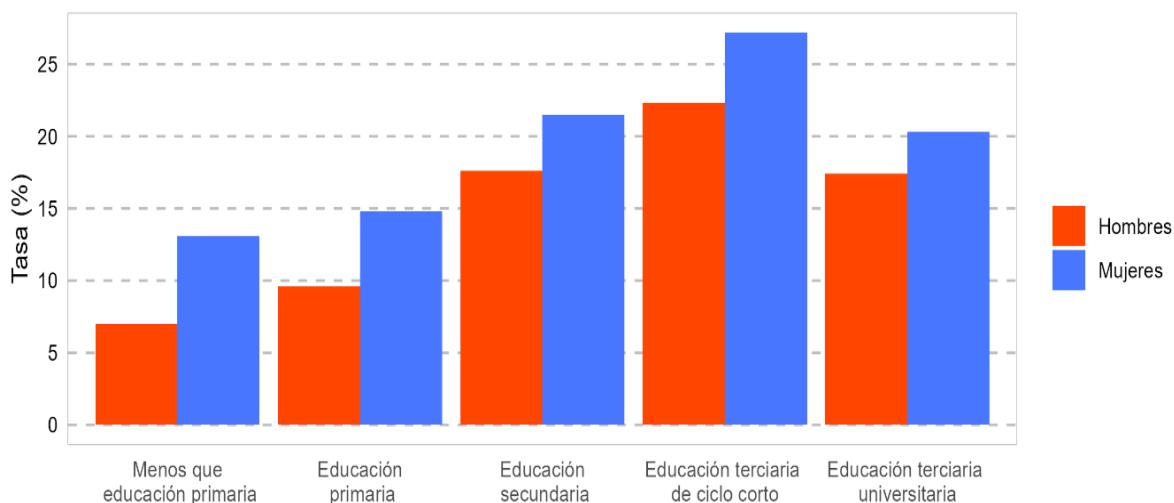
En 14 de 19 ramas de actividad económica, la tasa de asociatividad de los asalariados se ha incrementado desde 2018 a 2024. Los sectores en los cuales el incremento ha sido más pronunciado ha sido administración pública (5,2 pp.), Enseñanza (5,1 pp.) y Actividades de Salud (4,5 pp.). Dichas ramas se han caracterizado por ser más feminizadas, por liderar la recuperación de ocupaciones a raíz de la crisis provocada por la pandemia de Covid-19 y por tener una mayor potencialidad de asociatividad entre sus ocupados. En contraste, en las ramas más masculinizadas, la tasa de asociatividad ha tendido a disminuir en los últimos seis años, especialmente en suministro de agua (-6,2 pp.), suministro de electricidad (-1,7 pp.) y minería (-1,3 pp.).

3.2.7. Asociatividad por nivel educacional

La asociatividad aumenta con el nivel educativo, pero solo hasta la educación técnica; las personas con educación universitaria completa y con postgrados tienden a asociarse menos

Se clasificará a la población asalariada usando la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) en su revisión del año 2011. En el gráfico 15 es posible constatar que las mujeres se asocian más que los hombres independientemente de su nivel educacional. A medida que se incrementa el nivel educacional de la población aumenta su tasa de asociatividad de asalariados tanto para hombres como para mujeres, hasta alcanzar educación terciaria de ciclo corto (técnica y profesional no finalizada), evidenciándose las mayores tasas de asociatividad de asalariados para ambos sexos. En promedio el 27,2% de las mujeres con nivel de educación terciaria no universitaria participó en un sindicato o en una asociación de funcionarios. Sin embargo, la mayor brecha de género (a favor de las mujeres) se presenta en las personas que cuentan con menos educación que primaria, con una diferencia promedio de 6,1pp. para el periodo observado.

Gráfico 15. Tasa de asociatividad de asalariados por nivel educacional y sexo (promedio 2020 a 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

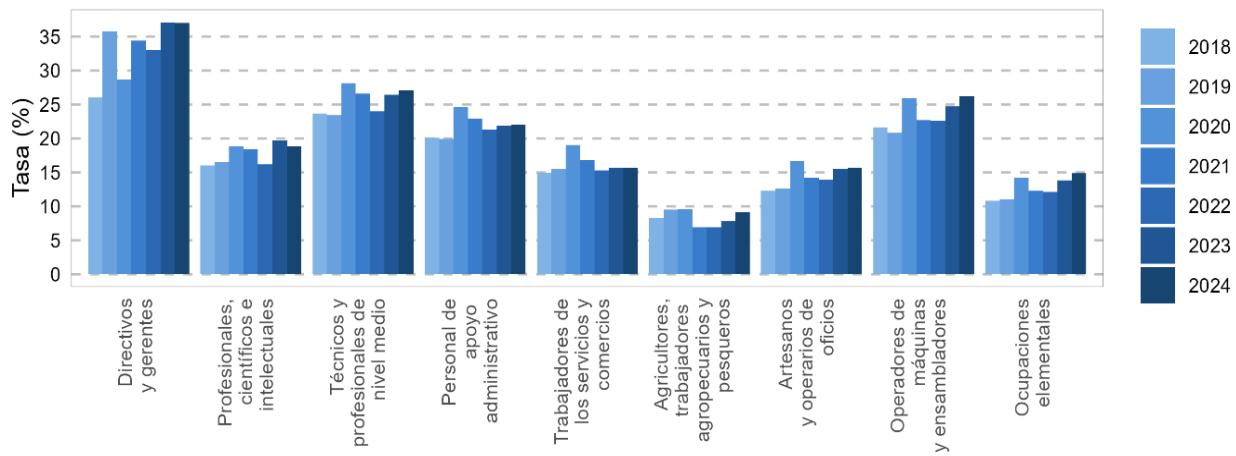
Los trabajadores asalariados con mayores niveles educacionales cuentan con menores tasas de asociatividad que aquellos con educación terciaria de ciclo corto. Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres con educación universitaria completa o postgrados, tienen una menor tasa de asociatividad que las personas con educación secundaria alta. Dichos patrones se mantienen tanto para asalariados públicos como privados. Adicionalmente, es posible observar que quienes no terminan la educación primaria tienen las tasas más bajas de asociatividad de todos los grupos educacionales.

3.2.8. Asociatividad por grupo ocupacional

Al clasificar a las personas trabajadoras asalariadas, según las tareas que realizan, en promedio el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio presentan la mayor tasa de asociatividad de asalariados⁵ con 25,7%, le sigue operadores de máquinas y ensambladores (23,5%) y operadores de máquinas y ensambladores (23,5%). Mientras que los grupos con menores tasas son artesanos y operarios de oficio (14,4%), ocupaciones elementales (12,7%) y agricultores, trabajadores agropecuarios y pesqueros (8,4%).

⁵ No se considera al grupo ocupacional de Directivos y gerentes en el caso de asalariados privados y públicos de empresas públicas, debido a que este grupo solo considera a los directivos y gerentes con posibilidad de pertenecer a una asociación de funcionarios.

Gráfico 16. Tasa de asociatividad de asalariados por grupo ocupacional



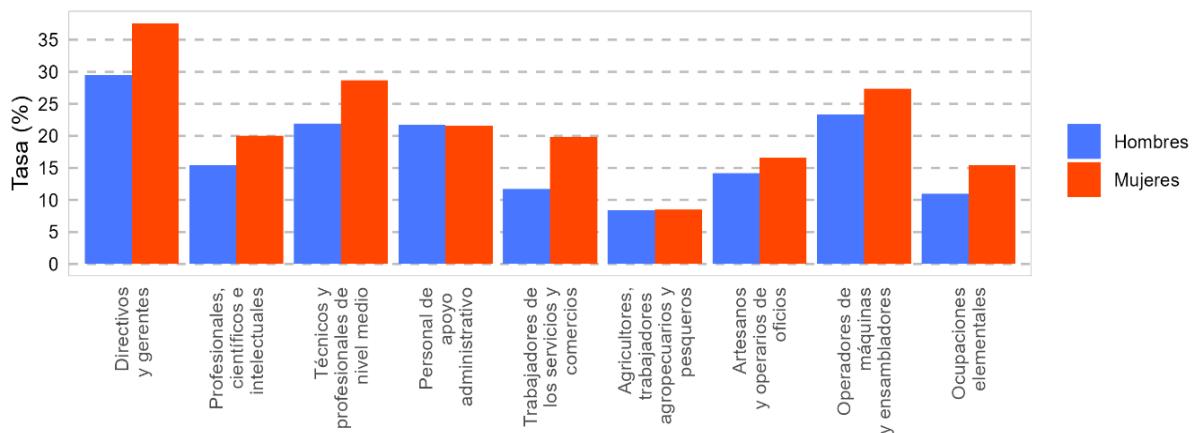
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

En el gráfico 16 es posible constatar el incremento en la tasa de asociatividad desde 2019 a 2024 en la gran mayoría de los grupos ocupacionales, exceptuando en trabajadores de los servicios y comercios; agricultores, trabajadores agropecuarios y pesqueros; y artesanos y operadores de oficios.

Las mujeres con ocupaciones que requieren más competencias tienden a estar más asociadas que los hombres

Al subdividir los grupos ocupacionales por sexo, es posible evidenciar que las mujeres están más asociadas que los hombres en la mayoría de los grupos ocupacionales, presentando las mayores brechas de género en trabajadores de los servicios y comercios y directivos y gerentes. Mientras que en el único grupo ocupacional en que los hombres están asociados más que las mujeres, es el de personal de apoyo administrativo, presentando una tasa de 21,8% mientras que las mujeres tienen una tasa de 21,6%.

Gráfico 17. Tasa de asociatividad de asalariados por grupo ocupacional y sexo (promedio 2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

3.2.9. Asociatividad por tipo de contrato, subcontratación y antigüedad laboral

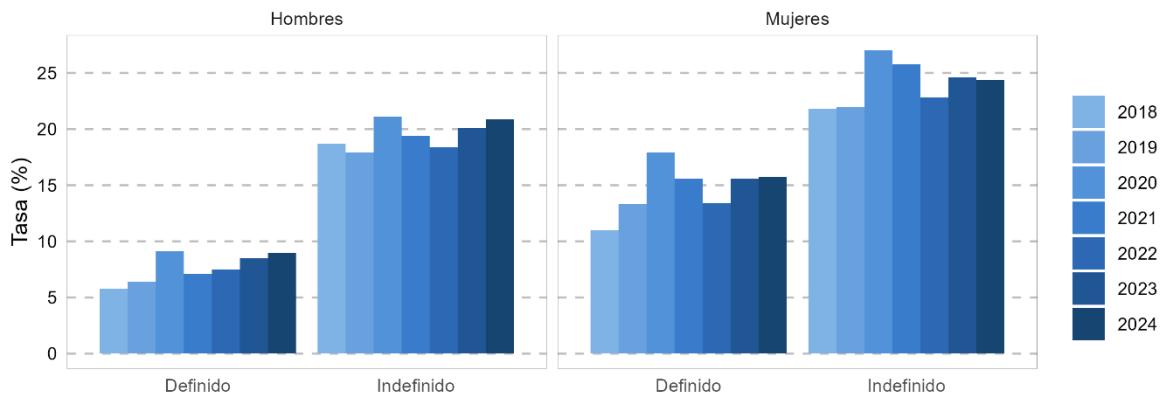
Los trabajadores con contratos indefinidos tienden a estar más asociados que aquellos con contratos de corto plazo

Si analizamos a las personas asalariadas públicas y privadas y los clasificamos en relación con la duración de su contrato o acuerdo de trabajo se constata en promedio que un 10,5% de los asalariados con contrato o acuerdo de trabajo definido, es decir, de corto plazo, está asociado a un sindicato o a una asociación de funcionarios, mientras que, en los asalariados con contrato o acuerdo de trabajo indefinido, es decir, de largo plazo, un 21,4% está asociado.

A pesar de lo anterior, es posible apreciar un incremento en la tasa de asociación de los asalariados independiente de su tipo de contrato. En 2018 la tasa de asociatividad de los asalariados con ocupaciones de corto plazo fue de 7,9% y en 2024 alcanzó el 11,9%, registrando un incremento de 4,0 pp. Dicha variación se explicó principalmente por las mujeres asalariadas con ocupaciones de corto plazo, que aumentaron su tasa de asociatividad de 11,0% a 15,7%.

Los asalariados con ocupaciones de largo plazo pasaron de una tasa de asociatividad del 20,0% en 2018 a 22,4% en 2024 registrando un alza de 2,4 pp. Dicho crecimiento también se explica principalmente por las mujeres que aumentaron su tasa de asociatividad de 21,8% a 24,4% en el mismo período. Es decir, que actualmente casi una de cada cuatro mujeres asalariadas con una ocupación de largo plazo en Chile pertenece a un sindicato o a una asociación de funcionarios. Sin embargo, también cabe resaltar el incremento en la tasa de asociatividad de los hombres con ocupaciones de corto plazo, que pasaron del 5,8% en 2018 al 9,0% en 2024, mientras que los hombres con ocupaciones de largo plazo incrementaron su tasa de asociatividad de 18,7% a 20,9% de 2018 a 2024.

Gráfico 18. Tasa de asociatividad de asalariados por tipo de contrato y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Un 25,5% de los asalariados en Chile tuvo un contrato o acuerdo de trabajo de corto plazo en 2024, lo que representó a un total de 1,6 millones de ocupados. De este grupo solamente un 11,9% declaró pertenecer a alguna organización de trabajadores. Sin embargo, la tasa de asociatividad para los distintos tipos de contrato de corto plazo presentó una marcada

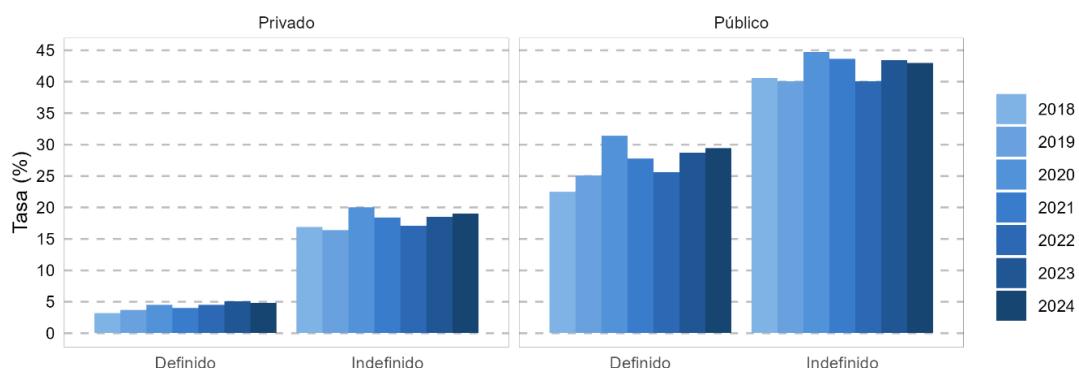
heterogeneidad. Las personas trabajadoras asalariadas con contrato definido que tienen un contrato renovable presentan una tasa de asociatividad de asalariados de 32,2% en 2024. Dicho grupo se conforma mayoritariamente por asalariados del sector público con contratos de corto plazo, pero con renovación anual, lo cual está asociado al personal de contrata de la administración pública. Por lo cual, la tasa de asociatividad de asalariados privados con acuerdos de trabajo de corto plazo sería mucho menor.

Para el período 2018-2024, solamente un 4,2% de los asalariados privados con contrato o acuerdo de trabajo de corto plazo declaró pertenecer a una asociación de trabajadores, lo que contrasta con los asalariados públicos con este tipo de acuerdo de trabajo, cuya tasa de asociación alcanzó el 27,3% de los asalariados con contratos de corto plazo. Adicionalmente, el 18,1% de los asalariados privados con contrato o acuerdo de trabajo indefinido estuvo asociado lo que contrasta con el 42,2% de los asalariados públicos en dicha situación.

Ha existido un incremento en la tasa de asociatividad independiente del tipo de contrato

A pesar de lo anterior, la tasa de asociatividad de los trabajadores asalariados públicos y privados se incrementó de 2018 a 2024 en todos los casos independientemente del tipo de contrato. Las principales variaciones se registraron en asalariados públicos con contrato definido e indefinido con alzas de 6,9 pp. y 2,4 pp., respectivamente, y en asalariados privados con contrato indefinido (2,1 pp.) y con contrato definido (1,6 pp.).

Gráfico 19. Tasa de asociatividad de asalariados por categoría ocupacional y tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

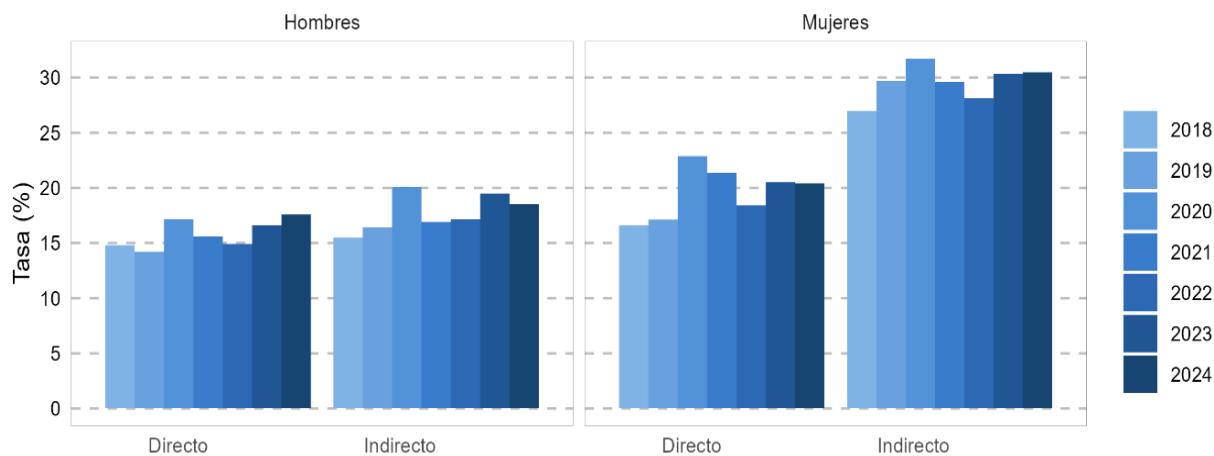
Dentro de las modalidades de contrato en Chile, durante 2024 existieron 491 mil ocupados que emitieron boletas de honorarios en su ocupación principal. Dentro de ellos 247 mil ocupados tuvieron el potencial de pertenecer a una asociación de funcionarios o a un sindicato. Sin embargo, solamente 11 mil pertenecen a alguna asociación, siendo estos en su gran mayoría asalariados del sector público. Por lo cual el uso de arreglos de trabajo sujetos a honorarios reduce el potencial de asociatividad de los asalariados, especialmente en el sector privado, ya que existen 130 mil asalariados privados con potencial de asociarse que emiten boletas de honorarios y enfrentan restricciones para ejercer plenamente la asociatividad en su ocupación.

Adicionalmente, en 2024 hubo más de un millón de trabajadores asalariados subcontratados en Chile. Dichos trabajadores presentan una tasa de asociatividad mayor que los asalariados que tienen un acuerdo de trabajo directo con la empresa donde trabajan. En dicho año el 18,8% de

los asalariados con contrato directo declaró estar asociado. Mientras que los asalariados que cuentan con un contrato indirecto tuvieron una tasa de asociatividad del 23,5%. Dichas brechas son mayores para las mujeres que para los hombres.

Los trabajadores subcontratados tienden a estar más asociados que aquellos con contratos directos

Gráfico 20. Tasa de asociatividad de asalariados por sexo y vínculo laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo

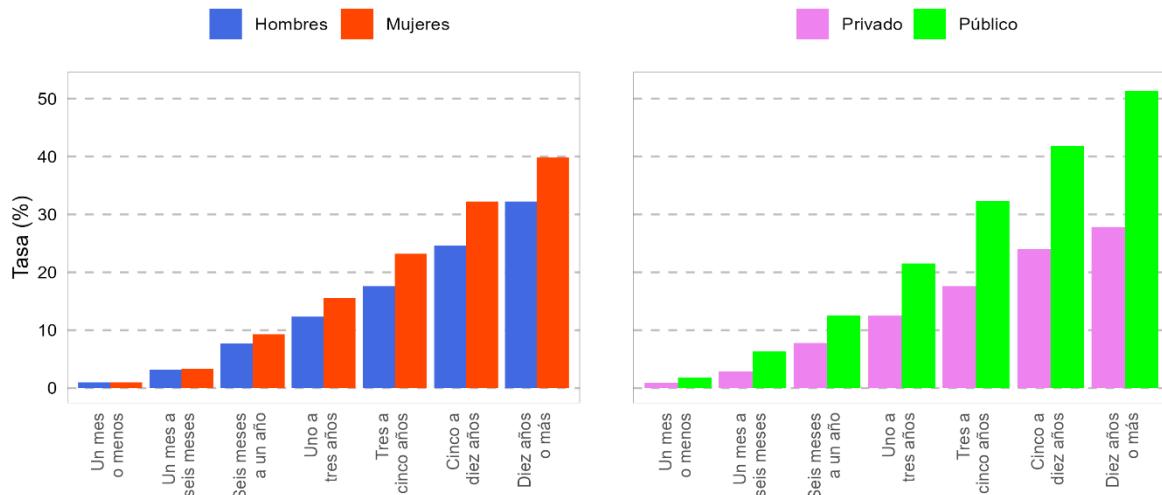
Un 29,5% de las mujeres asalariadas subcontratadas por una empresa suministradora de trabajadores declaró estar asociada a un sindicato o una asociación de funcionarios, porcentaje que en los hombres alcanzó el 17,7%.

Las personas asalariadas con mayor antigüedad laboral tienden a estar más asociados

Si clasificamos a las personas asalariadas por la duración en su ocupación, es posible observar que la tasa de asociatividad en un sindicato o asociación de funcionarios se incrementa con la antigüedad que tenga el trabajador en su ocupación. Solamente el 2,7% de quienes tienen una antigüedad laboral menor a 6 meses está asociado. Mientras que el 35,4% de los/as asalariados/as con 10 años de antigüedad o más estuvo asociado a una organización de trabajadores. Las mujeres tienden a asociarse más rápidamente que los hombres al entrar a una ocupación, incrementándose la brecha de género a medida que aumenta la antigüedad de la ocupación.

De igual forma, los asalariados del sector público tienden a asociarse más rápidamente que los del sector privado. Se observan diferencias desde los primeros meses de vinculación a una empresa, negocio o institución, y mientras mayor es la antigüedad laboral, mayor es la brecha entre asalariados/as públicos y privados.

Gráfico 21. Tasa de asociatividad de asalariados por sexo, categoría ocupacional y por antigüedad laboral (promedio 2018-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Las personas asalariadas asociadas tienen una antigüedad promedio de 10 años en su ocupación, mientras que los no asociados tienen una antigüedad promedio de cinco años

Tabla 5. Antigüedad promedio en años de personas trabajadoras asalariadas asociadas y no asociadas (años)

Periodo	No asociados	Asociados	Brecha
2018	4,8	10,2	5,4
2019	4,9	10,0	5,1
2020	5,1	9,9	4,8
2021	4,9	10,3	5,4
2022	4,7	9,8	5,1
2023	4,9	9,6	4,7
2024	4,9	9,6	4,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

3.2.10. Acceso a derechos laborales y sindicalización

Pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios está relacionado a mayor acceso a la seguridad social y a prestaciones laborales

La ENE captura el auto reporte de acceso a prestaciones laborales y protección social, donde todos los trabajadores dependientes que declaran no emitir boleta de honorarios responden si

su empleador cotiza por su nombre en el sistema previsional o de pensiones, sistema de salud (ya sea público o privado), y seguro de cesantía. También se indaga si en dicho trabajo la persona tiene derecho, aunque no utilice, a vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, permiso por maternidad o paternidad y servicio de guardería infantil. Por lo cual es posible distinguir la cobertura de dichas prestaciones y derechos laborales según la persona asalariada pertenezca o no a un sindicato o a una asociación de funcionarios.

En la tabla 6 es posible evidenciar que los trabajadores asalariados que pertenecen a alguna asociación tienen una mayor cobertura de prestaciones laborales y acceso a la protección social en relación con los trabajadores que no lo están. Este patrón es independiente si comparamos al total de asalariados o solamente a asalariados privados de grandes empresas.

Tabla 6. Cobertura (%) de protección social y prestaciones laborales de trabajadores/as (promedio 2018 -2024)

Cobertura	Tipo de asalariados	Asociados	No asociados	Brecha
Vejez	Asalariados potenciales	97,7	84,0	13,7
	Asalariados privados grandes empresas	98,5	92,8	5,7
Salud	Asalariados potenciales	98,6	85,2	13,4
	Asalariados privados grandes empresas	99,5	93,8	5,7
Seguro de cesantía	Asalariados potenciales	82,0	77,2	4,8
	Asalariados privados grandes empresas	97,5	90,7	6,8
Vacaciones	Asalariados potenciales	97,6	76,0	21,6
	Asalariados privados grandes empresas	98,1	82,3	15,8
Enfermedad	Asalariados potenciales	97,8	81,9	15,9
	Asalariados privados grandes empresas	98,4	90,0	8,4
Maternidad o paternidad	Asalariados potenciales	93,9	72,5	21,4
	Asalariados privados grandes empresas	94,8	82,1	12,7
Guardería	Asalariados potenciales	52,9	21,7	31,2
	Asalariados privados grandes empresas	49,7	31,8	17,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Más del 90% de las personas trabajadoras asalariadas totales que se encuentran asociadas tienen acceso a cotizaciones al sistema de pensiones y salud, y tiene derecho a días pagados por enfermedad, vacaciones anuales y permiso por maternidad o paternidad. El 82,0% del total de trabajadores asalariados asociados tiene acceso a cotizaciones al sistema de seguro de cesantía y más de la mitad cuenta con acceso a servicios de guardería. Si solamente consideramos a los asalariados de grandes empresas, el porcentaje de acceso a protección social y prestaciones laborales se incrementa para los trabajadores asociados y no asociados. En la práctica, la totalidad de los asalariados privados de grandes empresas asociados tiene acceso a cotizaciones de salud y vejez, y a prestaciones de días pagados por enfermedad y vacaciones anuales.

Existen relevantes brechas para todas las prestaciones laborales, entre los que están asociados y los que no, ya sea considerando al total de asalariados con potencial de asociación o solo a asalariados privados de grandes empresas, aunque las de las primeras son brechas más altas que las de los segundos. Las brechas de cobertura son particularmente altas en el acceso a vacaciones anuales, permisos por paternidad o maternidad, días pagados por enfermedad con brechas y servicios de guardería, con brechas superiores a los 20 pp., para el total de asalariados/as con potencial de asociación. Sin embargo, la brecha dentro de las grandes empresas supera los 10 pp. en la mayoría de las prestaciones.

Para los trabajadores asalariados con potencial de sindicalización las mayores brechas se encuentran en el servicio de guardería infantil, ya que solamente un 21,7% de las personas asalariadas no asociadas tiene acceso a dicho beneficio, mientras que el 52,9% de los asalariados asociados cuenta con dicho derecho. En las grandes empresas se repite el patrón, la mitad de los asalariados privados de grandes empresas que están en un sindicato cuentan con servicio de guardería infantil, mientras que el 31,8% los trabajadores no sindicalizados de grandes empresas cuentan con dicho derecho.

Los permisos por maternidad o paternidad y el acceso a vacaciones anuales también son más prevalentes en los asalariados privados de grandes empresas que pertenecen a un sindicato que en relación con sus pares no sindicalizados. El 94,8% de los asalariados privados de grandes empresas que pertenecen a un sindicato tienen permiso por maternidad o paternidad vs un 82,1% de los asalariados privados de grandes empresas no sindicalizados.

3.2.11. Horas habitualmente trabajadas

Las personas asalariadas asociadas en sindicatos o asociaciones de funcionarios tienden a trabajar más horas que aquellos no asociados

En promedio, los trabajadores asalariados pertenecientes a sindicatos o a asociaciones de funcionarios trabajan habitualmente más que las personas asalariadas no asociadas, en casi una hora adicional a la semana. En 2024, un asalariado no asociado trabajó habitualmente 42,0 horas a la semana, mientras que uno asociado lo hizo en 43,2 horas.

Después de la pandemia de Covid-19, los asalariados públicos asociados trabajaron habitualmente más horas que los privados asociados, alcanzando la mayor diferencia en 2024 producto de la modificación de la jornada laboral de los ocupados que se rigen por el código del trabajo. En contraste, los asalariados públicos no asociados trabajan prácticamente las mismas

horas que los asalariados privados no asociados. Lo anterior se puede atribuir a la aplicación de la ley de 40 horas, ya que algunas empresas de forma voluntaria aplicaron el ajuste total de jornada laboral de forma inmediata y otras de forma parcial a través de la reducción de la jornada laboral de 45 a 44 horas, lo que solamente es aplicable a los trabajadores que se rigen por el código del trabajo que en este caso serían asalariados privados y asalariados de empresas públicas, pero no a los/as trabajadores/as que se rigen bajo el estatuto administrativo de funcionarios públicos.

Tabla 7. Horas promedio habitualmente trabajadas a la semana por asalariados según asociatividad

Periodo	Asalariados			Asalariados privados			Asalariados públicos		
	Aso-ciados	No aso-ciados	Brech a	Aso-ciados	No aso-ciados	Brech a	Aso-ciados	No aso-ciados	Brech a
2018	44,8	43,0	1,8	44,9	43,2	1,7	44,6	41,8	2,8
2019	44,5	43,1	1,4	44,7	43,2	1,5	44,3	42,2	2,1
2020	43,7	43,0	0,7	43,5	43,1	0,4	44,3	42,5	1,8
2021	43,7	42,9	0,8	43,5	43,0	0,5	44,0	42,4	1,6
2022	43,8	42,9	0,9	43,6	42,9	0,7	44,0	42,3	1,7
2023	43,6	42,6	1,0	43,5	42,7	0,8	43,9	42,2	1,7
2024	43,2	42,0	1,2	43,0	42,0	1,0	43,7	41,9	1,8

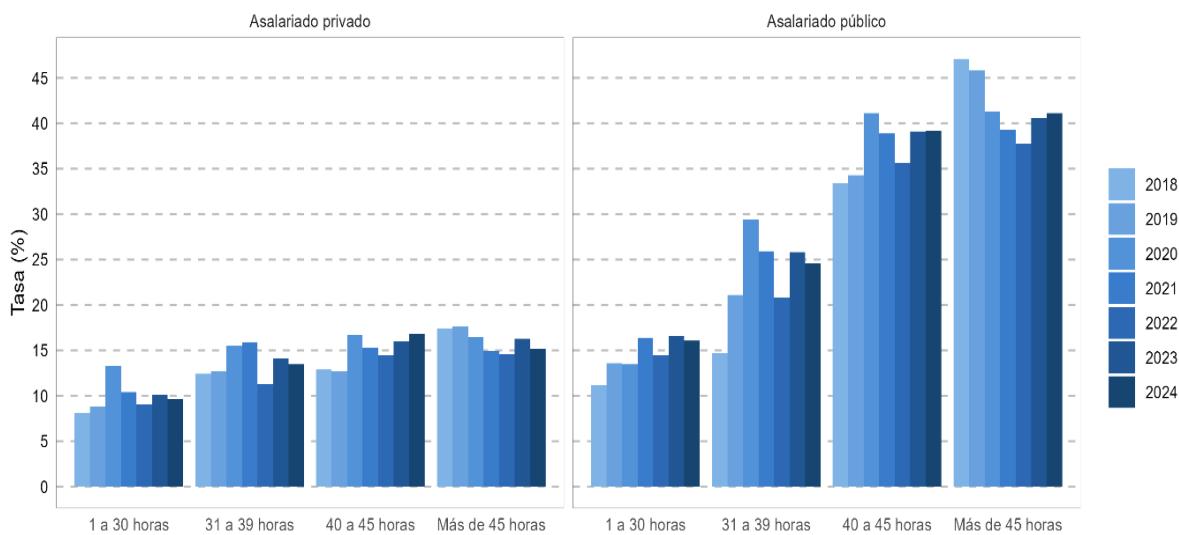
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

La brecha de horas trabajadas entre trabajadores asociados y no asociados es mayor en los asalariados privados que los públicos. Lo anterior se explica por la mayor prevalencia de ocupaciones de jornada parcial en el sector privado que en relación con el sector público. Durante 2018 a 2024, en promedio un 10,1% de los/as asalariados/as privados trabajo habitualmente 30 horas o menos a la semana, porcentaje que cae a un 7,2% en los asalariados públicos. Adicionalmente, las personas asalariadas privadas de jornada parcial tienden a estar menos asociados que los asalariados públicos con la misma jornada.

A medida que las ocupaciones impliquen una mayor cantidad de horas de trabajo habituales crece la tasa de asociación hasta alcanzar las 45 horas

Al observar la tasa de asociatividad por horas habitualmente trabajadas se constata que los trabajadores de jornada parcial, 30 horas o menos de trabajo habitual a la semana, tienen las menores tasas de asociatividad ya sean personas asalariadas públicas o privadas. A medida que se incrementa la jornada habitual de trabajo aumenta la tasa de participación en un sindicato o una asociación de funcionarios. Dicha relación es más marcada para los asalariados públicos, donde uno de cada tres trabajadores con jornada habitual de 40 a 45 horas pertenece a un sindicato o asociación de funcionarios, fracción que en los asalariados privados cae a uno de cada seis trabajadores con la misma jornada.

Gráfico 22. Tasa de asociatividad de asalariados por jornada habitual de trabajo (2018-2024)



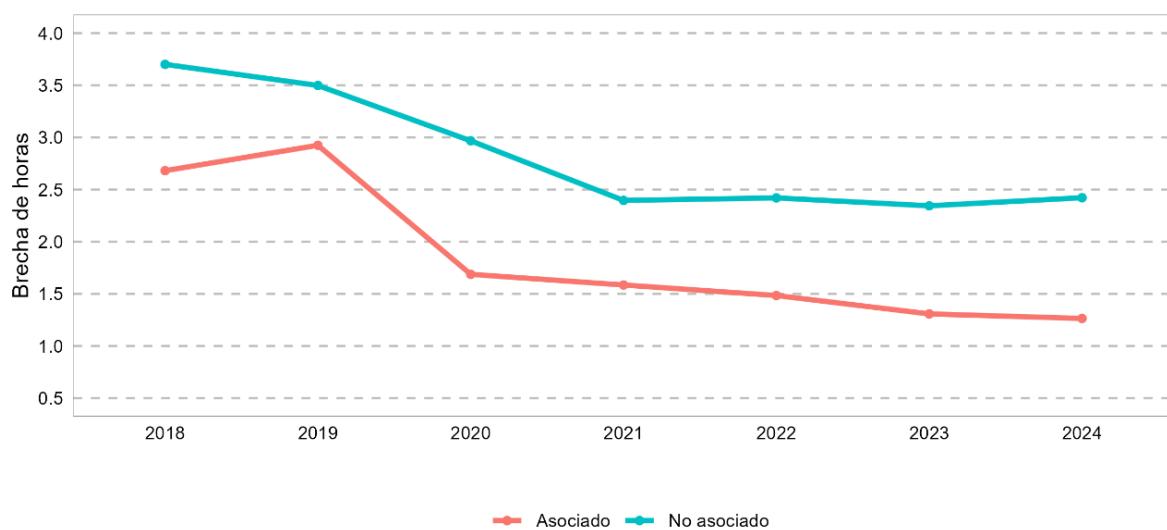
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

La tasa de asociatividad de los asalariados privados que trabajan habitualmente entre 40 a 45 horas se incrementó en 3,9 pp., desde 2019 a 2024. Mientras que la tasa de asociatividad de las personas asalariadas privadas que trabajan más de 45 horas a la semana se redujo en 2,2 pp. en el mismo periodo, aunque es posible observar una caída en la tasa desde el año 2020. En los asalariados públicos se observa el mismo patrón, la tasa de participación en un sindicato o una asociación de funcionarios de asalariados públicos que trabajan más de 45 horas a la semana se redujo en 6,0 pp. de 2018 a 2024. Sin embargo, es posible observar un incremento en la tasa de asociatividad en todos los tramos restantes de horas habitualmente trabajadas en las personas asalariadas en el sector públicos.

La brecha de género en horas trabajadas se reduce con la asociación a un sindicato o a una asociación de funcionarios

Las mujeres trabajan habitualmente menos horas que los hombres estén o no asociadas. Sin embargo, la brecha de horas es menor para los trabajadores asociados que para los no asociados. En 2024 un hombre no asociado trabajó en promedio 2,4 horas habituales más que una mujer no asociada. Mientras que para el mismo año un hombre asociado trabajó en promedio 1,3 horas habituales más que una mujer asociada. Después de la pandemia, la brecha de género en horas trabajadas se ha reducido consistentemente para los trabajadores asociados, mientras que la brecha de horas trabajadas para los no asociados disminuyó hasta 2021 para permanecer relativamente estable hasta 2024.

Gráfico 23. Brecha de horas habitualmente trabajadas entre hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

4. Análisis de clúster

4.1. Metodología

Se utilizó la base con datos anuales de la Encuesta Nacional de Empleo del año 2024 para realizar la caracterización socio laboral de los ocupados. En lo que respecta a las variables de ingreso, se utilizaron los datos de la Encuestas Suplementaria de Ingresos (ESI) del año 2024.

Para generar los grupos de estudio, o clústers, se obtuvo la tasa de asociatividad de asalariados para cada rama de actividad económica de la empresa que paga su sueldo en el año 2024. Se crearon los clústers en base a la división de la tasa de asociatividad de asalariados de todas las ramas de actividad económica (excluyendo a hogares como empleadores y organismos extraterritoriales), en tres tramos equivalentes. Lo que genera los siguientes tramos (tabla 8):

- Sindicalización baja: Menor o igual a una tasa de 13,5%
- Sindicalización media: Mayor a 13,5% y menor igual a 22,1%
- Sindicalización alta: Mayor a 22,1%

Tabla 8. Clasificación de ramas de actividad por nivel de asociatividad año 2024

Asalariados asociados (miles)	Asalariados con potencial de asociarse (miles)	Tasa de asociatividad	Nivel de asociatividad	Rama
2,3	59,9	3,8	Baja	Actividades inmobiliarias
8,6	145,4	5,9	Baja	Otras actividades de servicio
20,7	345,0	6,0	Baja	Agricultura y Pesca
16,4	218,6	7,5	Baja	Actividades Profesionales
39,1	487,5	8,0	Baja	Construcción
7,9	61,6	12,8	Baja	Actividades Artísticas
61,6	456,7	13,5	Baja	Servicios Administrativos y de Apoyo
48,0	341,3	14,1	Media	Alojamiento y Servicio de Comidas
21,5	149,5	14,4	Media	Comunicaciones
158,5	969,8	16,3	Media	Comercio
11,5	55,1	20,9	Media	Suministro de Agua
78,8	376,7	20,9	Media	Transporte
129,9	589,0	22,1	Media	Industria Manufacturera
135,7	568,4	23,9	Alta	Enseñanza
126,7	450,8	28,1	Alta	Actividades de Salud
45,9	151,0	30,4	Alta	Actividades Financieras y de Seguro
9,5	31,0	30,7	Alta	Suministro de Electricidad
236,1	646,7	36,5	Alta	Administración Pública
65,7	131,4	50,0	Alta	Minería
1.244,6	6.235,3	19,6		Todas las ramas

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Adicionalmente se clasificó a la población ocupada según el nivel de habilidad que requiere su ocupación en base a la clasificación de su grupo ocupacional según la última versión de la CIUO disponible de acuerdo con el siguiente criterio:

- Nivel de habilidad 1: Directivos y gerentes, profesionales y técnicos y profesionales asociados.
- Nivel de habilidad 2: Personal de apoyo administrativo, Trabajadores de servicios y ventas, trabajadores cualificados de la agricultura, la silvicultura y la pesca, artesanos y trabajadores de oficios a fines y operadores de instalaciones y máquinas y montadores.
- Nivel de habilidad 3: Ocupaciones elementales.

Con dichas clasificaciones se caracteriza a la población ocupada asociada y no asociada por nivel de asociatividad y habilidades por diversas variables sociolaborales y adicionalmente se verifica si la brecha de ingresos laborales entre ocupados asociados y no asociados es estadísticamente significativa.

4.2. Situación general

El total de asalariados con potencial de pertenecer a un sindicato o a una asociación de funcionarios ascendió a 6,2 millones de personas en 2024. Al clasificar esta población según ramas de actividad económicas agrupadas por nivel de asociatividad y por el nivel de habilidades requeridas en sus ocupaciones, se observa que, en las nueve combinaciones posibles entre estos dos factores, cumplen con los criterios de calidad establecidos por las encuestas de hogares del INE (INE, 2020), lo que permite realizar un análisis estadísticamente confiable a nivel nacional

Tabla 9. Distribución de los asalariados con potencialidad de asociarse según nivel de habilidades y nivel de asociatividad de rama económica en 2024

		Nivel de habilidades			Total
		Alta	Medio	Bajo	
Nivel de asociatividad por rama económica	Alta	23,3%	6,4%	2,1%	31,7%
	Media	7,8%	25,6%	6,4%	39,8%
	Baja	7,7%	12,7%	8,1%	28,5%
Total		38,8%	44,7%	16,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Del total de asalariados con potencial de asociarse, el 44,7% desempeña ocupaciones que requieren un nivel de habilidad media, concentrándose mayoritariamente en ramas de actividad económica con un nivel de asociatividad medio y bajo. Por su parte, el 38,8% cuenta con ocupaciones que exigen habilidades de alto nivel, con una marcada concentración en sectores de alta asociatividad. Finalmente, el 16,6% de los asalariados con potencial de asociación ocupa puestos que requieren un nivel bajo de destrezas, y la mayoría de ellos se desempeña en ramas con asociatividad media o baja; de hecho, solo el 12,4% de quienes realizan ocupaciones elementales lo hace en sectores económicos de alta asociatividad. Estos datos evidencian una fuerte relación entre el nivel de habilidad requerido en la ocupación y el grado de organización colectiva del sector económico en que se desempeñan los trabajadores.

Al analizar a la población asalariada con potencial de asociarse diferenciado entre asalariados que están efectivamente asociados y aquellos que no lo están, se obtiene una clasificación en 18 celdas o perfiles diferenciados,⁶ lo que permite un análisis detallado de la relación entre asociatividad, nivel de habilidades y pertenencia a organizaciones sindicales o asociaciones de funcionarios.

Durante el año 2024, se registraron 1,2 millones de asalariados que declararon estar afiliados a un sindicato o a una asociación de funcionarios, lo que representa un 19,6% del total de asalariados con potencial de asociarse. La gran mayoría de los trabajadores asociados se concentra en ramas de actividad económica con alto nivel de asociatividad. En cuanto al nivel de habilidades, predominan los asalariados asociados que desempeñan ocupaciones que requieren un nivel de habilidad alto y medio. En contraste, solo 155 mil ocupados no calificados pertenecen a un sindicato o asociación, lo que refleja una baja participación entre los trabajadores cuya ocupación requiere un menor nivel de habilidad, especialmente en ramas de actividad económica con un alto nivel de asociatividad.

Tabla 10. Estimación de asalariados asociados y tasa de asociatividad por nivel de habilidades y nivel de asociatividad de rama económica (†)

Nivel de asociatividad por rama económica	Miles de personas				Tasa de asociatividad de los asalariados			
	Nivel de habilidades				Nivel de habilidades			
	Alta	Medio	Bajo	Total	Alta	Medio	Bajo	Total
Alta	436,9	145,4	37,2	619,4	30,0%	36,6%	29,0%	31,3%
Media	78,4	294,5	75,3	448,2	16,1%	18,5%	18,7%	18,1%
Baja	36,8	77,1	42,6	156,5	7,7%	9,8%	8,4%	8,8%
Total	552,0	517,1	155,1	1224,1	22,8%	18,6%	15,0%	19,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

(†) La suma por nivel y categoría de los tamaños de empresas puede diferir del 100% a causa del número de decimales.

Adicionalmente, los asalariados ocupados en ramas de alta asociatividad presentan tasas de afiliación superiores o cercanas al 30%, independientemente del nivel de habilidad, lo que evidencia una cultura organizacional asociativa más fuerte en estos sectores. Dentro de este grupo de trabajadores, cabe resaltar que la tasa de asociatividad de los trabajadores de nivel habilidad medio es la más alta de todos los grupos, alcanzando el 36,6% de los asalariados potenciales. En cambio, en sectores económicos de asociatividad media y baja, la tasa de afiliación sindical o asociativa es más alta entre los asalariados de habilidades medias y bajas que entre aquellos con ocupaciones con alto nivel de habilidad, lo que sugiere patrones de organización distintos según el entorno laboral.

Cabe destacar que los trabajadores con un nivel de habilidad medio son quienes presentan la mayor tasa de asociatividad dentro de cada nivel de asociatividad.

⁶ Estás celdas cumplen con los estándares de calidad establecidos por las encuestas de hogares del INE.

4.3. Análisis específicos

4.3.1. Análisis de clúster según existencia de contrato escrito

Los asalariados asociados prácticamente en su totalidad poseen contrato de trabajo escrito, por otra parte, en los no asociados mientras disminuye el nivel de asociatividad de las ramas y habilidad requerido en de la ocupación disminuye la existencia de un contrato de trabajo escrito.

En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que los trabajadores asalariados asociados cuentan con una alta prevalencia de contratos de trabajo escritos, concretamente por sobre el 99% independientemente del grado de asociatividad del sector económico de la empresa que paga su sueldo. Por otro lado, en los sectores económicos con un alto nivel de asociatividad, los asalariados no asociados también tienen alta prevalencia de contratos escritos, los cuales son comunes independientemente del nivel de habilidad requerido por la ocupación. Esto indica que la presencia de contratos de trabajo escritos es un factor transversal que no se ve afectado por las características de las ocupaciones en estos sectores ni el nivel de habilidad, lo que destaca el alto nivel de formalidad y la importancia de acuerdos laborales escritos como práctica común en los sectores con mayor nivel de asociatividad.

Tabla 11. Prevalencia de contratos escritos en asalariados (% sobre el total de cada clúster).

Nivel de asociatividad	Nivel de habilidades	No asociados	Asociados
Alta	Alta	95,8	99,5
	Medio	95,3	99,8
	Bajo	95,0	99,9
Media	Alta	96,4	99,8
	Medio	82,9	99,5
	Bajo	78,9	99,6
Baja	Alta	94,2	99,5
	Medio	89,9	99,0
	Bajo	81,4	99,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Sin embargo, en sectores económicos con niveles de asociatividad medios y bajos, la prevalencia de contratos escritos es considerablemente menor, especialmente entre los trabajadores con habilidades medias y bajas. Este hallazgo destaca que, en estos sectores, las relaciones laborales basadas en contratos escritos son más limitadas, lo que podría estar relacionado con una menor estabilidad laboral o protección para los trabajadores en estas ocupaciones. En dichos sectores, uno de cada cinco trabajadores no asociados cuya ocupación requiere un nivel de habilidad bajo no tiene contrato de trabajo escrito.

4.3.2. Análisis de clúster según existencia de contratos de corto plazo

Las ramas económicas con nivel medio de asociatividad presentan una mayor estabilidad laboral, destacándose los asalariados asociados

Se observa una mayor prevalencia de contratos o acuerdos de trabajo de corto plazo en los asalariados no asociados, especialmente en aquellos cuyas ocupaciones requieren un bajo nivel de habilidad. En sectores con baja asociatividad, más de la mitad de los asalariados que se encuentran en ocupaciones que requieran un bajo nivel de habilidad, tienen un contrato o acuerdo de trabajo de corto plazo (53,1%). Es en dicho segmento donde existe la mayor brecha entre trabajadores asociados y no asociados en términos de presencia de relaciones laborales con plazo de término. En cambio, en sectores con alta asociatividad, este porcentaje disminuye, alcanzando el 42,6% de los asalariados no asociados. A pesar de esta reducción, en sectores con alta asociatividad, persiste una alta prevalencia de relaciones laborales de corto plazo entre los asalariados no asociados, lo que sugiere una tendencia hacia el empleo temporal en estos sectores.

Tabla 12. Prevalencia de contratos de corta duración en asalariados (% sobre el total de cada clúster)

Nivel de asociatividad	Nivel de habilidades	No asociados	Asociados
Alta	Alta	34,3	25,6
	Medio	32,8	14,8
	Bajo	42,6	37,6
Media	Alta	9,5	2,5
	Medio	17,5	4,6
	Bajo	32,1	4,0
Baja	Alta	18,4	11,2
	Medio	33,9	16,7
	Bajo	53,1	17,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

De forma sistemática se observa en la tabla 12, que quienes están asociados tienen en menor proporción contratos temporales que quienes no lo están. Además, en base a los resultados obtenidos se puede concluir que los asalariados asociados en las ramas con nivel medio de asociatividad tienden a tener contratos o acuerdos de trabajo de largo plazo, ya que quienes tienen relaciones laborales de corto plazo no llegan ni a representar el 5% de los trabajadores. A su vez, se observa que dentro de los niveles altos de asociatividad los asociados tienen un nivel mayor de presencia de contratos de corto plazo, que los niveles medio y bajo, explicado principalmente por los tipos de contrato de corto plazo y renovables una vez al año que se dan en sectores como enseñanza, actividades de la salud y administración pública, que justamente se encuentran en el nivel alto de asociatividad.

4.3.3. Análisis de clúster según existencia de tercerización laboral

Los asalariados asociados presentan mayor prevalencia a presentar contratos de trabajo tercerizados que los asalariados no asociados.

La presencia de contratos de trabajo tercerizados es más común entre los trabajadores menos calificados en las ramas con bajo nivel de asociatividad, lo que refleja una mayor externalización de funciones en los sectores con menor organización colectiva. En la tabla 13, se observa que, en las ramas con menor nivel de asociatividad, los asalariados vinculados a una organización tienden a trabajar en mayor medida en forma tercerizada, llegando a representar alrededor del 50% en las ocupaciones que requieren un bajo y medio nivel de habilidad.

En contraste, en las ramas con un nivel de asociatividad medio, los asalariados no asociados presentan una baja prevalencia de este tipo de contratos, independientemente del nivel de habilidad requerido por sus ocupaciones. Esto sugiere que, en estos sectores, la tercerización no es una práctica generalizada y afecta de manera similar a trabajadores con distintos niveles de habilidad. La tercerización también tiene una alta prevalencia en los trabajadores de nivel de habilidad bajo en sectores económicos altamente asociados.

Tabla 13. Prevalencia de contratos de trabajo tercerizados en asalariados (% sobre el total de cada clúster)

Nivel de asociatividad	Nivel de habilidades	No asociados	Asociados
Alta	Alta	14,1	16,5
	Medio	14,3	15,8
	Bajo	18,2	30,7
Media	Alta	6,1	10,0
	Medio	6,9	16,5
	Bajo	9,6	14,7
Baja	Alta	13,7	27,5
	Medio	32,0	48,0
	Bajo	37,0	61,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

4.3.4. Análisis de clúster según tamaño de empresa

Los asalariados asociados se concentran principalmente en las grandes empresas. Por otro lado, al observar la distribución de los asalariados no asociados según el tamaño de empresa, nos ofrece una radiografía de la estructura del mercado laboral.

El grueso de trabajadores asalariados asociados se encuentra en las grandes empresas, donde se concentran alrededor del 80% de asalariados vinculados a una organización en las ramas con niveles de media y alta asociatividad. Considerando las empresas medianas y grandes, representan alrededor del 90% de los asalariados asociados. Esto indica que la asociatividad de los asalariados depende directamente de la cantidad de trabajadores que tenga una empresa, institución u organización, debido a que deben existir condiciones mínimas para poder formar un sindicato o asociación de funcionarios.

Existe una mayor presencia de asalariados no asociados en las grandes empresas en los sectores con un alto nivel de asociatividad. En estos sectores, más de la mitad de los asalariados no asociados se concentran en las empresas de mayor tamaño, independiente del nivel de habilidad que tengan los trabajadores. Mientras que en los sectores de media y baja nivel de asociatividad, se puede observar que la distribución de los asalariados no asociados es heterogénea entre los distintos tamaños de empresas, en las ocupaciones que requieren un medio y bajo nivel de habilidad las micro y pequeñas empresas representan más de la mitad de los asalariados no asociados.

Tabla 14. Prevalencia del tamaño de empresas en trabajadores (% sobre el total de cada clúster) (†)

Nivel de asociatividad	Tamaño de empresa*	Nivel de habilidades					
		Alta		Medio		Bajo	
		No asociados	Asociados	No asociados	Asociados	No asociados	Asociados
Alta	Micro	3,8	0,1	5,9	0,1	4,1	0,3
	Pequeña	11,6	1,5	13,2	1,7	16,2	3,2
	Mediana	18,9	11,6	19,8	12,0	23,4	16,3
	Gran	65,7	86,8	61,1	86,2	56,3	80,1
Media	Micro	11,1	0,0	31,4	0,2	25,7	0,0
	Pequeña	22,3	4,0	26,2	3,6	24,2	2,6
	Mediana	26,6	14,9	16,4	16,4	19,7	14,9
	Gran	40,0	81,1	26,1	79,7	30,4	82,5
Baja	Micro	15,6	0,3	21,6	1,1	18,5	0,8
	Pequeña	26,9	4,3	28,6	7,2	32,6	6,8
	Mediana	27,9	22,2	26,2	23,1	26,3	23,0
	Gran	29,6	73,1	23,6	68,7	22,5	69,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

(†) La suma por nivel y categoría de los tamaños de empresas puede diferir del 100% a causa del número de decimales.

* No se consideran los valores de No sabe/No responde para esta categoría.

Por otro lado, en ocupaciones que requieren un alto nivel de habilidad, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, también lo hace la proporción de asalariados no asociados, una tendencia observada en todos los sectores, independientemente del nivel de asociatividad. Esta relación es aún más pronunciada en sectores con un mayor nivel de asociatividad, lo que sugiere que las grandes empresas de estos sectores tienden a tener un mayor número de trabajadores no asociados.

4.3.5. Ingresos del trabajo principal (Encuesta Suplementaria de Ingresos 2024)

Las personas asalariadas asociadas en promedio ganan 201 mil pesos mensuales sobre los asalariados que no se encuentran asociados

Los trabajadores asociados presentan ingresos promedio más altos que sus pares no asociados, y esta brecha salarial existe tanto en hombres como en mujeres. En promedio, durante 2024, la diferencia fue de 201 mil pesos mensuales. Esta diferencia refleja no solo una prima salarial asociada a la pertenencia sindical o a asociaciones de funcionarios, sino también una posible relación entre la organización colectiva y mejores condiciones laborales. En el caso de los hombres la brecha fue de 253 mil pesos y en las mujeres la brecha 154 mil pesos. En términos relativos, un hombre asociado gana 26,9% más que uno no asociado, mientras que una mujer asociada gana 18,6% más que otra no asociada.

Tabla 15. Ingreso promedio de asalariados según sexo (2024)

Sexo	No asociados	Asociados	Brecha porcentual	Brecha en pesos de 2024
Ambos sexos	895.286	1.096.200	22,4%	200.915
Hombres	943.040	1.196.499	26,9%	253.459
Mujeres	828.621	982.973	18,6%	154.352

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI).

Además, tanto los ingresos de los trabajadores asociados como los de los no asociados tienden a aumentar a medida que crece el nivel de asociatividad de la rama económica en la que se desempeñan. Esta tendencia es particularmente notoria al comparar los ingresos medios entre ramas de asociatividad media y alta, donde se registra una diferencia de más de 360 mil pesos para ambos grupos. Un asalariado asociado en una rama de alta asociatividad percibe en promedio 1,3 millones de pesos mensuales netos por su ocupación principal, mientras que un asalariado no asociado en ese mismo entorno recibe 1,2 millones de pesos, lo que evidencia una ventaja salarial consistente para quienes están vinculados a organizaciones laborales. Adicionalmente, la brecha salarial va creciendo a medida que se incrementa el nivel de asociatividad de la rama económica. Sin embargo, la mayor brecha relativa se da en ramas con nivel de asociatividad media ya que un trabajador asociado gana un 14,8% más que uno no asociado.

Mientras mayor es el nivel de asociatividad de las ramas económicas mayor es el ingreso que presentan los asalariados

Tabla 16. Ingreso promedio de asalariados según nivel de asociatividad por rama económica (2024).

Nivel de asociatividad	No asociados	Asociados	Brecha porcentual	Brecha en pesos de 2024
Baja	780.679	887.500	13,7%	106.821
Media	794.816	912.087	14,8%	117.272
Alta	1.161.065	1.288.005	10,9%	126.939

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI).

Cabe destacar que la brecha salarial entre asociados y no asociados solo es estadísticamente significativa para las mujeres que se ocupan en sectores de alta asociatividad y es equivalente a 143 mil pesos. En el caso de los hombres cuando estos se asocian tienden a ganar más, independientemente del nivel de asociatividad del sector económico. En sectores de baja asociatividad un hombre asociado gana 151 mil más que uno no asociado, en sectores de asociatividad media, 172 mil pesos y en sectores de alta asociatividad la brecha es de 73 mil pesos, aunque esta última brecha no es estadísticamente significativa. Sin embargo, cabe resaltar que, entre trabajadores asociados y no asociados, son las mujeres de sectores de nivel de asociatividad bajo y medio de asociatividad quienes ganan menos.

Las personas asalariadas que tienen ocupaciones que requieren un alto nivel de habilidad son quienes presentan en promedio los sueldos más altos.

Al desagregar por el nivel de habilidad requerido en la ocupación, se observa en la tabla 17 que continua, de manera sistemática, la tendencia que quienes están asociados a una organización presentan, en promedio, ingresos más altos que quienes no lo están independientemente del nivel de asociatividad de la rama económica y su nivel de habilidad. La mayor diferencia en términos absolutos se registra en las ramas de actividad económica con alto nivel de asociatividad, en ocupaciones que requieren un nivel de habilidad medio, con una brecha de 282 mil pesos en el año 2024. Por otra parte, los trabajadores asalariados con los ingresos promedio más altos son aquellos cuyas ocupaciones requieren un nivel de habilidad alto y que se desempeñan en ramas con un nivel alto y medio de asociatividad, con ingresos promedio de 1,3 millones de pesos mensuales para quienes no están asociados y de 1,4 millones para quienes si lo están.

Por otro lado, los trabajadores asalariados que están asociados y que tienen los salarios más bajos corresponden a aquellos cuya ocupación requiere un nivel menor de habilidad, y que pertenecen a un sector económico con baja asociatividad, alcanzando un salario promedio de 609 mil pesos. En contraste, los trabajadores no asociados del mismo grupo presentan un salario promedio de 509 mil pesos, siendo la brecha estadísticamente significativa. El mismo patrón se repite para este tipo de trabajadores en sectores con alta asociatividad. Adicionalmente, no existe diferencia salarial entre trabajadores cuya ocupación requiere un alto nivel de habilidad en sectores con niveles de asociatividad media y baja.

Independientemente del nivel de asociatividad de la rama de actividad económica, el grupo de trabajadores asociados que goza de la mayor brecha salarial corresponde a aquellos cuya ocupación requiere un nivel de habilidad medio. En los sectores de alta asociatividad la brecha es de 282 mil pesos, de baja asociatividad de 259 mil y de baja asociatividad de 150 mil pesos. Sin embargo, cabe destacar que la brecha de ingresos de trabajadores no calificados (nivel de habilidad baja), es cercana a 100 mil pesos en los sectores de asociatividad alta y baja.

Tabla 17: Ingreso promedio de asalariados según nivel de habilidades y nivel de asociatividad por rama económica (2024)

Nivel de asociatividad	Nivel de habilidades	No asociados	Asociados	Brecha porcentual	Brecha en pesos de 2024
Alta	Alta	1.311.678	1.443.082	10,0	131.404
	Medio	731.398	1.013.762	38,6	282.364
	Bajo	490.704	594.982	21,3	104.277
Media	Alta	1.343.198	1.407.539	4,8*	64.341*
	Medio	680.903	831.126	22,1	150.223
	Bajo	511.450	711.871	39,2	200.421
Baja	Alta	1.241.707	1.202.468	-3,2*	-39.239*
	Medio	649.097	907.949	39,9	258.852
	Bajo	509.071	608.695	19,6	99.624

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI).

*Significa que la diferencia no es estadísticamente significativa, por lo que no existiría una brecha entre ambos grupos de trabajadores.

5. Conclusiones y Recomendaciones

Como ha sido posible comprobar a través del presente informe, la sindicalización y la asociatividad laboral se interrelacionan con las condiciones de posibilidad provistas desde el marco legal, la estructura económica y la capacidad organizacional.

La literatura científica ha sido muy prolífica en ofrecer un panorama general de los obstáculos, factores y motivaciones que se encuentran presentes en los procesos de afiliación, participación y asociatividad laboral. Sus diagnósticos y resultados permiten comprender algunos elementos y rasgos de la fisonomía de la asociatividad laboral, así como algunos de los elementos que inciden en el comportamiento de las organizaciones sindicales y asociaciones laborales.

Por su parte, los datos exhiben una correlación y consistencia con los resultados de la revisión de literatura. Los datos presentados en este informe permiten identificar referencias de medición de factores, composición y características de la participación de trabajadores/as en asociaciones laborales. Su desagregación a nivel del sexo, ocupación, etc., permiten identificar la heterogeneidad de perfiles de trabajadores/as sindicalizados y/o asociados en agrupaciones laborales. También el nivel educativo, donde la educación terciaria de ciclo corto y secundaria muestran mayores tasas de asociatividad, que las personas con educación terciaria universitaria o postgrados.

El incremento de las tasas de afiliación, tanto a asociaciones y sindicatos, es significativo en los últimos años, lo cual se condice con lo señalado en la literatura respecto a procesos de revitalización y politización sindical, del trabajo y de la sociedad chilena. En el último año (2024) se identifica un hito histórico, ya que se alcanza la mayor cantidad de personas asociadas a un sindicato o asociación, con 1,2 millones de personas. Este hecho se relaciona con un proceso de recomposición y fortalecimiento asociativo luego del periodo de pandemia y sus consecuencias para el mundo del trabajo (Aravena, Basualdo y Julián-Véjar, 2023).

La evidencia obtenida a través de la Encuesta Nacional de Empleo muestra que los asalariados asociados en Chile tienden a tener mayores salarios, mayor estabilidad laboral y contar con un mayor acceso a la seguridad social y prestaciones laborales. En términos etarios, los principales sindicalizados o asociados parecen encontrarse en el tramo adulto de la vida, cuando la población se encuentra en económicamente en su potencial de participación laboral y se generan condiciones de mayor estabilidad y seguridad en el trabajo, y las asociaciones y sindicatos responden a la defensa de la misma estabilidad alcanzada. Las regiones y la dimensión urbana/rural también tienen importante incidencia en las tasas de afiliación, siendo menor en zonas rurales, pero con un fuerte incremento desde el año 2018 en adelante.

Lo anterior también se condice con las ramas productivas, las cuales cuentan con tasas de asociatividad disimiles, siendo minería, administración pública, actividades financieras y suministro de electricidad las ramas con tasas mayores a un 30%, y actividades inmobiliarias, agricultura y pesca, otras actividades de servicios, actividades profesionales y construcción las con tasas menores a un 8%. Esta heterogeneidad muestra ciertos desafíos para fortalecer la asociatividad en sectores rezagados del mercado laboral.

A partir de la evidencia anteriormente colectada y presentada, se realizan las siguientes recomendaciones⁷:

- *Fortalecer los procesos asociativos de manera diferenciada a partir de la situación particular de cada rama.* Lo anterior puede involucrar la creación de instrumentos de promoción de la asociatividad en ramas de deficiente tasa de asociatividad con un foco especializado en sus propias particularidades, composición y localización.
- *Generar información accesible y pertinente considerando los niveles de educación más deficitarios de asociatividad.* Esta recomendación hace énfasis en los modos de comunicación e información disponibles para promover la asociatividad, reconociendo las diferencias en términos de acceso educacional con el fin de acercar y hacer inteligible procesos, beneficios y resultados ligados a la asociatividad.
- *Fortalecer y promover programas de afiliación y asociatividad en pequeñas y medianas empresas:* Las mayores tasas de participación asociativa se encuentran en las grandes empresas. La planificación de programas orientados a las pequeñas y medianas empresas puede formalizar las relaciones laborales en estos contextos y proveer de mayor equilibrio en las asimetrías en el trabajo. Adicionalmente, el fortalecimiento en el crecimiento de las empresas y su estabilidad puede ser relevante, dado que la asociatividad se da en empresas de mayor tamaño y en trabajos con mayor antigüedad laboral. Por lo cual, tener una estructura de micro y pequeñas empresas muy volátil y sin perspectivas de crecimiento puede ser un factor que debilite la asociatividad.
- *Elaborar estrategias de sindicalización y asociatividad en contextos rurales.* Las bajas tasas de asociatividad presentes en la ruralidad pueden estar explicados por los tipos de trabajo, las actividades productivas, jornadas, etc. Sin embargo, parece relevante considerar los espacios rurales como focos de promoción de la asociatividad y de los derechos laborales. La creación o adecuación de instrumentos de formación sindical y de promoción de los derechos colectivos pueden incidir en disminuir esta brecha espacial.
- *Elaborar estrategias de asociatividad en la Región Metropolitana:* la asociatividad de la Región Metropolitana es de las más bajas a nivel nacional y dada la concentración y diversidad de ocupaciones en esta región, podría representar un área con un mayor potencial para incrementar la asociatividad. Dentro de los factores incide la participación de la población extranjera en los mecanismos de asociatividad ya que se constata una baja asociatividad en este grupo, y dada su concentración en la RM y en áreas urbanas, se puede fortalecer su asociatividad para superar dichas deficiencias en su inserción laboral y mejorar la participación en su conjunto.
- Desarrollar estrategias de fortalecimiento de la participación y afiliación sindical femenina, considerando la heterogeneidad sectorial y las brechas de género en términos de asociatividad. Si bien hay algunas iniciativas generadas en esta línea, como las cuotas a nivel de directiva y las escuelas sindicales de formación femenina (Díaz & Vol Geldern,

⁷ Las siguientes recomendaciones fueron elaboradas por Dasten Julián Vejar de la Subsecretaría del Trabajo, siendo de su exclusiva responsabilidad.

2023), existe aún la necesidad de impulsar estrategias que apunten al fortalecimiento de la participación de mujeres en las organizaciones sindicales y asociaciones, especialmente en ocupaciones de baja y media calificación en ramas de bajo y medio nivel de asociatividad.

- *Considerar los perfiles de asociatividad para la elaboración de instrumentos pertinentes a la capacidad instalada en materia de asociatividad en cada rama productiva:* Los ingresos, horas trabajadas, los tipos de contratos, etc., son importantes elementos para tener en consideración en términos del potencial y brechas existentes en términos de asociatividad. Importante es reconocer las ramas que cuentan con diferentes niveles de asociatividad y las habilidades requeridas por su ocupación.
- *Revisar los obstáculos institucionales y normativos señalados por la literatura científica en materia de asociatividad laboral:* Los obstáculos señalados en la literatura permiten identificar un mapa de potenciales acciones a desarrollar en el fortalecimiento de capacidades asociativas, especialmente desde el punto de vista de la legislación y las limitaciones que encuentran las agrupaciones y sindicatos, así como de las y los trabajadores que pretenden asociarse.
- *Promover modalidades contractuales que incentiven la asociatividad:* fomentar la existencia de contratos de trabajo, especialmente de aquellas relaciones laborales de largo plazo que son más estables puede ser un factor que incentive la asociatividad de los asalariados, dado que en las relaciones laborales más cortas existe menor asociatividad. Existen modalidades contractuales que tienden a desincentivar la asociación de los asalariados como los acuerdos de trabajo de corto plazo no renovables y la existencia de relaciones laborales asalariadas basadas en contrato a honorarios. Fomentar la estabilidad laboral, especialmente, de los trabajadores más jóvenes puede ser un factor importante para incentivar la asociatividad de los asalariados desde su inserción en el mercado del trabajo.
- *Promover la asociatividad a partir de una socialización y difusión de los beneficios que esta implica:* Considerando la evidencia en la literatura revisada, especialmente en materia de motivaciones, es que se hace pertinente elaborar propuestas de difusión, educación y sensibilización enfocadas en términos de los beneficios que supone la asociatividad laboral. Los asalariados asociados en Chile tienden a tener mayores salarios, mayor estabilidad laboral y contar con un mayor acceso a la seguridad social y prestaciones laborales.

Bibliografía

- Aguilar, Omar, Pérez, Domingo, Henríquez, Helia (editores), Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización. Santiago, Chile. Editorial Universitaria.
- Alister, C.; Bravo, L.; Galliorio, A.; Julián, D., y Marchant, F. (2020), ¿Hay sindicatos en La Araucanía? Problemas organizacionales en experiencias de investigación y acción. Revista Izquierdas No. 49: 3649-3675
- Angell, Alan. 1972. Politics and the Labour Movement in Chile. London: Oxford University Press.
- Álvarez Vallejos, Rolando, & Moyano Barahona, Cristina. (2022). Los gobiernos de la Concertación y las políticas laborales: los usos políticos de la transición, 2006-2008. Revista de historia (Concepción), 29(1), 429-460. <https://dx.doi.org/10.29393/rh29-17gcrc20017>
- Araya, R. (2015) *Movimiento sindical en dictadura. Fuentes para una historia del sindicalismo en Chile, 1973-1990*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago, Chile.
- Armstrong, Alberto & Águila, Rafael (2006). Evolución del conflicto laboral en Chile 1961-2002. PUC Ediciones, Santiago. Chile.
- Aravena, A. (2007) "Reflexiones metodológicas para el estudio del sindicalismo en Chile: aportes para un debate necesario" Revista Alternativa (25): 9-22.
- (2016). La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014). En De la Garza Toledo, Enrique, Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Baccaro, L., Benassi, C., & Meardi, G. (2018). Theoretical and empirical links between trade unions and democracy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 3-19. <https://doi.org/10.1177/0143831X18781714> (Original work published 2019)
- Baltera, P. (2009) *Liderazgos Sindicales Emergentes. Cuaderno de Investigación*. Nº 37. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97641_recurso_1.pdf
- Baltera, P. & Muñoz P. (2017) *Prácticas antisindicales: una dinámica interaccional descolectivizadora*. Cuaderno de Investigación No. 61. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114114_recurso_1.pdf
- Barrera, M. & Falabella, G. (1990). *Sindicatos bajo regímenes militares: Argentina, Brasil, Chile*. Santiago: Centro de Estudios Sociales.
- Bustos, F., Julián-Vejar, D. & Alister, C. (2023) "Los estudios del trabajo en Chile. Una perspectiva cienciométrica del campo de investigación científica". En *Agendas Laborales en América Latina*, editado por Cecilia Senén y Antonio Aravena. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires, pp. 233 - 254.
- Caamaño, Eduardo (2008) "La negociación colectiva en el derecho del trabajo chileno. Un análisis en ambiente comparado y según estándares OIT" Escuela Sindical [blog] Disponible en: <Disponible en: http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/informe_final_oit_negociacion_colectiva.pdf >

----- (2016) Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma, en Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso 46: 381-406. Disponible en: scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid.

Campero, G. (2000), Respuestas del Sindicalismo ante la mundialización: el caso de Chile. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Documento de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

----- (2007), La Economía política de las relaciones laborales 1990-2006. Serie Estudios Socio / económicos Nº 37. CIEPLAN, Corporación de estudios para Latinoamérica. Santiago. Chile.

Campero, Guillermo y José A. Valenzuela. 1981. El movimiento sindical chileno en el capitalismo autoritario (1973-1981). Santiago: Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales.

Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., y Urrutia, M. (2017). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro". Nuevo Mundo Mundos Nuevos. <https://journals.openedition.org/nuevomundo/70639>

Celis, J. C. (2014) *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina.

Cook, María Lorena. (2008) *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. University Park, Pa.: Penn State University Press, 2008

----- (2011) "Unions and labor policy under left governments in Latin America." Revista Trabajo 5(7): 55-73.

De la Garza, E. (2001) "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo", en El trabajo del futuro. El futuro del trabajo, Enrique de la Garza & Julio César Neffa (Comp.). CLACSO Ediciones. Buenos Aires, pp. 11 - 31.

Díaz, Carolina & Von Geldern, Paulina (2023) ¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile. Aporte al Debate Laboral No. 43. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858_archivo_01.pdf

Drake, P. W. (2003). El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación. Revista de ciencia política (Santiago), 23(2), 148-158. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2003000200007>

Durán, G., y Gamonal, S. (2019). La opacidad de las cifras: La cobertura de negociación colectiva en Chile. Revista Derecho y Crítica Social, 5(1-2), 1-38. https://www.researchgate.net/publication/340444283_La_opacidad_de_las_cifras_la_cobertura_de_la_negociacion_colectiva_en_Chile

Durán, G. & Sato Jabre, Andrea (2023) #8M Sindicalizadas. CIPER. Disponible en: <https://www.ciperchile.cl/2023/03/06/8m-sindicalizadas/>

Dörre, K. (2019): „Take Back Control!“. Marx, Polanyi and Right-Wing Populist Revolt. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 44 H2, S. 225-243. Online First:<https://doi.org/10.1007/s11614-019-00340-9>

Dirección del Trabajo (2023) *Informe de Resultados de la Encuesta Laboral*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127353_recurso_1.pdf

Espinoza, Malva & Yanes, H. 1998. Sindicalismo en Chile: un actor que sobrevive contra viento y marea. Temas laborales 8. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Feres, María Ester (2006), “El Trabajo y las Relaciones Laborales en los programas de la Concertación 1990 – 2006. Análisis de los contenidos programáticos”. Publicado en Chile en la Globalización: Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Cláusulas Sociales. Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung. 2007. Editor Jaime Ensignia

----- (2008). *Gobiernos Progresistas y Movimiento Sindical, La Experiencia chilena*. Colección Análisis y Propuesta Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

Frías, Patricio. 1989. El movimiento sindical chileno en la lucha por la democracia, 1973-1988. Santiago: Alborada.

Frías, P. (2001) Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial. LOM Ediciones. Santiago, Chile.

Frías, P. (2008), Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. CLACSO. Primera Edición. Chile.

Gamonal, Sergio (2017) “Daños punitivos y prácticas antisindicales”. *Revista de derecho* (Coquimbo), 24(1), 223-244. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532017000100223>

Gaudichaud, Franck (2016) *Chile 1970-1973. Mil días que estremecieron al mundo. Poder popular, cordones industriales y socialismo durante el gobierno de Salvador Allende*. LOM Ediciones. Santiago, Chile.

Garcés, M. (2018) *El movimiento obrero y el Frente Popular (1936-1939)*. LOM Ediciones. Santiago, Chile.

Gutiérrez, F. (2013). “Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición”. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. DOI: <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.65608>

----- (2014), “Resistiendo en condiciones adversas. El recurso de los sindicatos chilenos a los tribunales y a la Inspección del Trabajo (1990-2013)”, Actas del Congreso Pre-ALAS 2014 y 8º Congreso Chileno de Sociología. La Serena, octubre.

Gutiérrez Crocco, Francisca, & Gutiérrez Crocco, Ignacio. (2017). Movilización legal: una estrategia sindical con efectos ambivalentes. *Izquierdas*, (36), 200-221. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000500200>

Gutiérrez, F., Chamorro, C., Abarzúa, E. (2018). La práctica de la negociación en el sector público chileno. Las relaciones laborales más allá de la regulación. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, No. 70, pp. 61-92, ISSN 1315-2378.

Haagh, Louise. *Citizenship, Labour Markets and Democratization: Chile and the Modern Sequence*, Palgrave Macmillan UK, 2002.

Henriquez, R. (2017). Sindicatos interempresa en Chile. Panorámica actual y acción sindical en sectores y casos seleccionados. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110568_archivo_01.pdf

Henríquez Riquelme, H. & Aravena Carrasco, A. (2015). "Chile: fortalecer las relaciones colectivas de trabajo". Cuadernos del Cendes, 32(89), 83-102. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200005&lng=es&tlng=es.

Hyman, R. (1989) *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. Basingstoke: Macmillan.

----- (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2020). Estándar para la evaluación de la calidad de las estimaciones en encuestas de hogares. Departamento de metodología e innovación estadística.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2021). Estadísticas de informalidad laboral: Marco conceptual y manual metodológico. Indicadores de informalidad laboral. Departamento de estadística del trabajo. Subdirección Técnica. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/metodologia/documentos/metodologia-informalidad-2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2024). Separata técnica n°5 nuevas dimensiones de análisis. Asociatividad laboral en la ocupación principal. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/nuevas-dimensiones/nuevas-dimensiones-5.pdf?sfvrsn=dd760a55_6

Julién-Véjar, Dasten (2012). Dispositivos de disciplinamiento en el trabajo: relaciones laborales y subjetividad(es) en chile. *Si Somos Americanos*, 12(2), 109-131. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482012000200005>

----- (2016) "Identidades y re-significados del actor sindical. Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile" *Revista Andamios*, 13 (30): 171-194.

----- (2017) "Readecuaciones del modelo neo-corporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización" *Revista de Ciencias Sociales* (31): 39-59.

----- (2017b), "La sociología pública en la nueva cuestión del trabajo: Sindicatos, conflicto laboral e investigación social". En: N. del Valle (Comp.). *Transformaciones de la esfera pública en Chile reciente*. RIL Editores: Santiago 2016.

----- (2018), "Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo. Cambios en la politización del trabajo en Chile". *Revista Psicoperspectivas*. Vol. 17 (1)<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947>

----- (2018b) "Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación Acción en sindicatos de la Región de la Araucanía". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. 232(2): 269 – 300.

Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer*, 27(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/10242589211000588> (Original work published 2021)

Medel, R. M. (2021). La CUT y los clivajes sindicales en Chile. Entre la pretensión transformadora y la estrategia defensiva. *Cuhso*, 31(1), 176-199. DOI: <https://doi.org/10.7770/cuhso-v31n1-art2450>

Medel, R. y Pérez, D. (2017) "Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal", *Revista Colombiana de Sociología* 40(2): 173 - 196.

Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D. y Morales, G. (2017). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En O. Aguilar, D. Pérez y H. Henriquez, *Huelgas laborales en Chile: conciencia y paralización* (pp. 35-71). Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Meret, S & Meyer, (2023) *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe. Country Study Denmark*. Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/514558802/20010.pdf>

Mosimann, N., Rennwald, L., & Zimmermann, A. (2018). The radical right, the labour movement and the competition for the workers' vote. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 65-90. <https://doi.org/10.1177/0143831X18780317> (Original work published 2019)

Muñoz, M. (2022) *Identidad y Trabajo. El Proceso de Construcción Identitaria en los Trabajadores Subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile*. COLMEX, México.

Morales-Muñoz, K., & Roca, B. (2022). The spatiality of collective action and organization among platform workers in Spain and Chile. *Environment and Planning A*, 54(7), 1411-1431. <https://doi.org/10.1177/0308518X221103262> (Original work published 2022)

Neira, F. & Rojas, Á. (2016) "Trabajadores a honorarios. La municipalidad como transgressor del orden público laboral". *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, VOL. 7, No. 13, 2016, pp. 53-83

OECD (2024) "Democracy at work and beyond: the role of trade unions in strengthening citizens' participation and trust in public institutions", Veronica Nilsson & David Acuña. Disponible en: <https://www.oecd.org/en/blogs/2024/09/democracy-at-work-and-beyond-the-role-of-trade-unions-in-strengthening-citizens-participation-and-trust-in-public-institutions.html>

OIT (2022) Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/trade-union-revitalization-organizing-new-forms-of-work-including-platform>

Ortiz, Fernando (2005) *El movimiento obrero en Chile (1891 – 1919)*. LOM Ediciones. Santiago, Chile.

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

Osorio, S. y Velásquez, D. (2021). El poder sindical en el "Estallido social" chileno. La huelga general de noviembre de 2019. *Revista Española de Sociología* [en prensa].

Pérez Ahumada, P. (2020) "Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad" <https://www.ciperchile.cl/2020/05/01/sindicatos-en-tiempos-de-crisis-reviven-pero-son-ignorados-por-la-autoridad/>

----- (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. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0022216X20000978>

----- (2023) *Dinámicas de Conflicto Laboral y Diálogo social en Chile*. Asesoría Técnica para proyecto de ley “Negociación Colectiva Multinivel”, Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social Gobierno de Chile https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/Informe_COES_Dinamicas_Conflicto_Laboral_Dialogo_Social_Chile.pdf

----- (2024) *Poder de clase y política laboral. Sindicatos, asociaciones empresariales y reforma en Chile*. Ediciones Alberto Hurtado. Santiago, Chile.

Pérez Ahumada, Pablo; Gutiérrez Crocco, Francisca; Medel, Rodrigo; Pérez, Domingo; Velásquez, Diego (2025) *Huelgas laborales y revitalización sindical en Chile*. Fondo de Cultura Económica. Santiago de Chile.

Pinto, J. & Valdivia, Verónica (2001) *Revolución proletaria o querida chusma?* LOM Ediciones, Santiago de Chile.

Quiroga, Francisca, Guerrero, Néstor, & Schuster, Sofía. (2016). Discurso público e institucionalización del conflicto político en Chile: El caso del reajuste salarial del sector público (1990-2014). *Gestión y política pública*, 25(1), 119-163. Recuperado en 12 de mayo de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792016000100004&lng=es&tlng=es.

Ratto, N. (2019), “Estrategias Sindicales y Recursos de Poder. Presentación y Prueba Empírica de un Marco para el Análisis de las Variedades Sindicales en Chile y en América Latina”. *Revista Astrolabio*, nº 23, pp. 134-168.

Ratto, N., Aravena, A. & Stecher, A. (2023). La configuración sindical en las grandes empresas del retail en Chile: recursos de poder, orientaciones para la acción y formas de organización. *Revista Colombiana de Sociología*, 46(2), 131-158. Epub May 10, 2024. <https://doi.org/10.15446/rcs.v46n1/98673>

Riquelme, Verónica & Abarca, Manuela (2015), Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina. *Apunte Laboral* No. 33. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf

Ross, S. (2007). Varieties of Social Unionism: Towards a framework for comparison. *Just Labour. A Canadian Journal of Work and Society*, 11, 1634. http://www.justlabour.yorku.ca/volume11/pdfs/02_Ross_Press.pdf

Salinero, Jorge (2004) "La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental." *Cuaderno de investigación* 20. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

----- (2006) "La afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos" *Cuaderno de Investigación* (29).

----- (2009). "Espaces sociaux en interdiction. Hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales." *Temas laborales* 26. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Schenke, C. (2014) Unions and democracy. Canadian Centre for Political Alternatives (CCPA). Disponible en:
https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/2014/04/unions_and_democracy.pdf

Sehnbruch, Kirsten. The Chilean Labor Market: A Key to Understanding Latin American Labor Markets, Annotated edition, New York: Palgrave Macmillan, 2006

Stecher, A., Godoy, Lorena, y Aravena, A. (2020). Sindicalismo y vida cotidiana en el Retail: Experiencias de dirigentes de base en Chile. *Psicoperspectivas*, 19(3), 87-97.

Ulloa, Víctor (2003) *El movimiento sindical chileno, del siglo XX hasta nuestros días*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo-Central Unitaria de Trabajadores.

Varas Marchant, Karla. (2021). Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos. *Revista de derecho* (Valparaíso), (56), 185-230. <https://dx.doi.org/10.4151/s0718-685120210056-1291>

Volker, F. (1994). Acuerdos y conflictos: ¿Signos contradictorios de nuevas relaciones laborales en la transición chilena a la democracia? *Revista Estudios Sociológicos*, XII (36).

----- (2004) “Politics without Policy: The Failure of Social Concertation in Democratic Chile, 1990-2000”. En Winn, P. *Victims of the Chilean miracle: workers and neoliberalism in the Pinochet era, 1973-2002*, Durham, USA: Duke University Press, 2004, p.71-126

Winn, P. (2004) „The Pinochet era”. En Winn, P. (Ed.) *Victims of the Chilean miracle: workers and neoliberalism in the Pinochet era, 1973-2002*, Durham, USA: Duke University Press, 2004, p.14-70

Zapata, F. (2003), ¿Crisis del Sindicalismo en América Latina?. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México. México.

----- (2004), “De la democracia representativa a la democracia protegida. Movimiento obrero y sistema político en Chile”. En *Revista Enfoques*. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. Universidad Central de Chile. N° 3. Julio – Diciembre. Santiago. Chile.