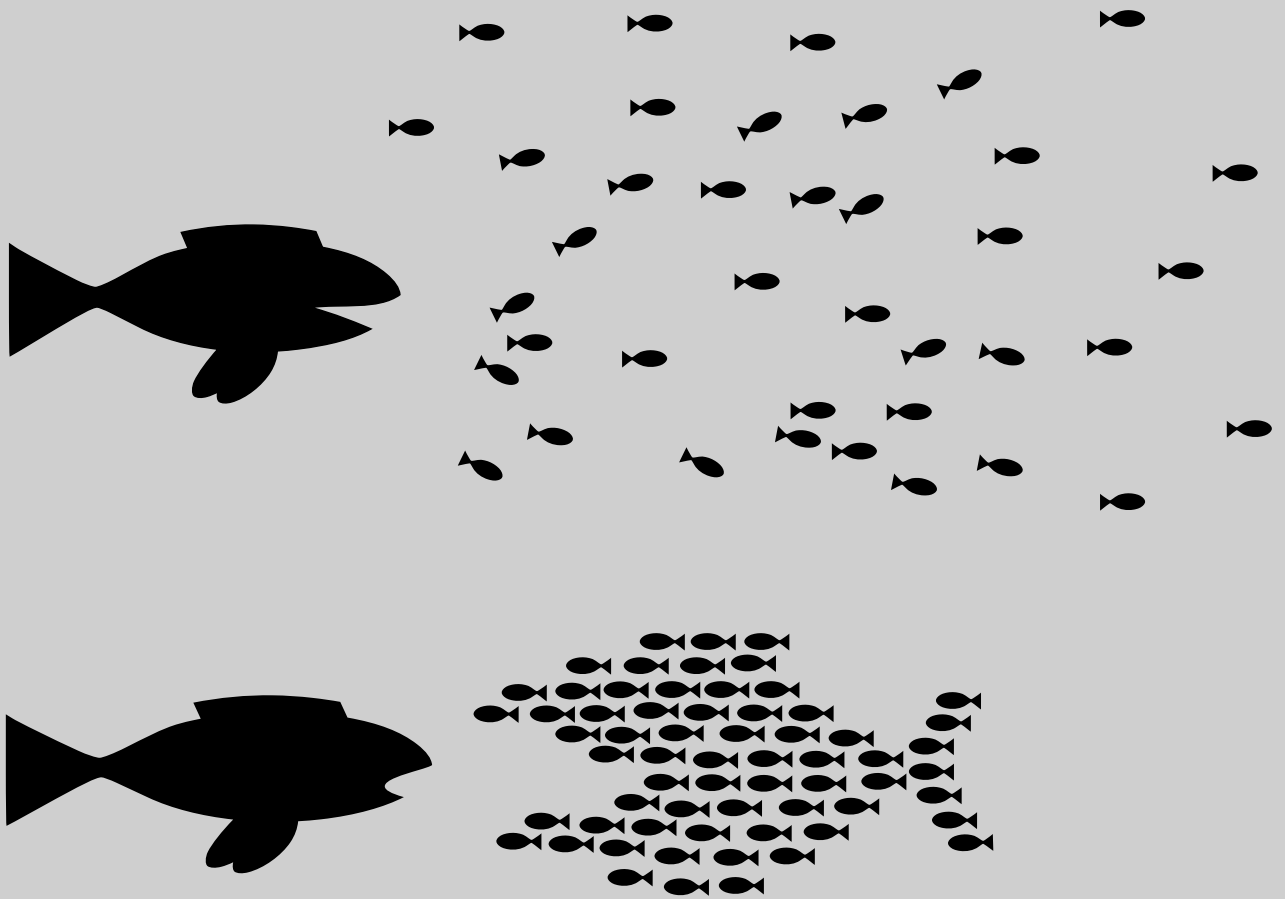


# Sindicatos Pulverizados

Panorama Actual y Reflexiones para la Transformación

*Documentos de Trabajo del Área Sindicatos y Negociación Colectiva*



**Gonzalo Durán - Recaredo Gálvez**

**Sindicatos Pulverizados,  
Panorama Actual en Chile y Reflexiones para la  
Transformación<sup>1</sup>**

---

**Gonzalo Durán S.**  
Economista PUC, Investigador en Fundación SOL  
[gonzalo.duran@fundacionsol.cl](mailto:gonzalo.duran@fundacionsol.cl)

**Recaredo Gálvez C.**  
Administrador Público UDEC, Investigador en Fundación SOL  
[recaredo.galvez@fundacionsol.cl](mailto:recaredo.galvez@fundacionsol.cl)

**Abril de 2016**

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-No Comercial-Compartir Igual  
4.0 Internacional



---

<sup>1</sup> Agradecemos a María Ester Feres Nazarala por los valiosos comentarios en la tarea de analizar el proyecto de Ley así como en la edición del texto final. Cualquier error es nuestra responsabilidad.

## Resumen

A más de 35 años de la implantación del Plan Laboral, resulta relevante analizar la situación actual de la organización sindical en Chile, más allá del dato general de la tasa de afiliación. Este estudio indaga en la morfología del sindicalismo chileno a fin de plantear hipótesis sobre su estado en el contexto del conflicto capital - trabajo.

A modo introductorio, la investigación parte analizando el bajo valor de la fuerza de trabajo en Chile complementando estudios anteriores. En materia de remuneraciones, siguiendo la voz de las empresas que se expresa en la ENCLA, da cuenta de que la mitad de los trabajadores (de empresas privadas con 5 o más empleados) gana menos de \$336 mil líquidos y que 2 de cada 3, menos de \$504 mil líquidos.

En su foco principal, esta investigación explora los efectos organizativos que genera una estructura sindical de empresa, en su expresión más extrema, como se da en Chile. A la fecha, existen más de 11.400 organizaciones sindicales activas y la mitad de ellas tiene 40 o menos socios/as. Se trata además, de organizaciones de corta vida, con graves dificultades para plantearse frente a la sociedad con fines de genuina transformación productiva, social y política. Lo anterior, da cuenta de un panorama hostil para la actividad colectiva en los centros de trabajo.

El documento entrega también un análisis de esta situación frente a la Reforma Laboral en curso y finaliza con una síntesis y algunas reflexiones generales para la transformación social.

## Datos, Método

El presente estudio se basa en información obtenida de dos fuentes oficiales: las bases de datos de la VIII Encuesta Laboral (ENCLA) y el Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA).

Los resultados de la última ENCLA fueron divulgados en enero de 2016 y constituyen un importante material para la discusión y la necesaria batalla de las ideas en torno a la situación del trabajo en Chile. **En relación a esta encuesta, este documento profundiza dos aspectos** que resultan centrales a nuestro modo de ver: la radiografía de las remuneraciones bajo el lente y respuesta de las propias empresas y, en segundo término, la geografía de la actividad sindical en los centros de trabajo. La investigación utiliza las bases de datos de la ENCLA, las cuales fueron solicitadas mediante los protocolos usuales de Transparencia a la Dirección del Trabajo<sup>1</sup>.

En relación a la segunda fuente de información, el SIRELA, se trata de un repositorio estadístico que mantiene la Dirección del Trabajo y que contiene información sindical *en línea*. El SIRELA se nutre día a día de los documentos exigidos a los sindicatos al momento de su constitución, de la negociación colectiva, de cambios en la directiva, etc. De este modo, a partir de este sistema, se construyen los registros administrativos que luego darán origen a los Anuarios de Estadísticas Sindicales y Compendios Sindicales. La última saga de dichos documentos fueron publicados durante el segundo semestre de 2015 y corresponden a la versión 2014. Sin embargo, mediante el acceso a las bases de datos del SIRELA, es posible explorar información sindical al presente (abril de 2016). **En relación al SIRELA, el presente documento profundiza en lo relativo al tamaño de la organizaciones sindicales y a su antigüedad.**

El procesamiento de datos se hizo con el programa estadístico Stata 11 MP. En el caso de la ENCLA, los resultados se presentan usando factores de expansión (como es usual) y controlando la calidad estadística de acuerdo al diseño de la muestra. En el caso del SIRELA, la extracción de la base de datos se realizó con fecha 8 de abril de 2016 (con la información disponible a dicho día).

<sup>1</sup> Los autores agradecen la diligencia en el servicio y el apoyo brindado con respuestas técnicas al momento de reproducir ciertos cruces del informe de resultados de la VIII ENCLA. Cualquier error u omisión en la elaboración de cruces propios en las bases ENCLA y SIRELA es de responsabilidad de los autores de este estudio.

## Bajo Valor de la Fuerza de Trabajo

Los resultados de la VIII ENCLA confirman una condición crónica de bajo valor de de la fuerza de trabajo, al igual que los resultados que arrojan las encuestas oficiales de hogares, tal como aconteció al inspeccionar la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2014 (NESI), divulgada en septiembre de 2015<sup>2</sup>.

**Cuadro 1:** Distribución porcentual de los trabajadores según tramo de remuneración líquida mensual

Rangos Líquidos	ENCLA 2014		NESI 2014	
	%Total	% Acumulado	% Total	% Acumulado
<b>Menor o igual a \$168.000</b>	9,9%	9,9%	3,3%	3,3%
<b>\$168.001 - \$336.000</b>	38,1%	48,0%	39,0%	42,3%
<b>\$336.001 - \$504.000</b>	18,6%	66,6%	26,7%	69,0%
<b>\$504.001 - \$840.000</b>	16,6%	83,2%	17,6%	86,6%
<b>\$840.001 - \$1.344.000</b>	8,8%	92,0%	8,1%	94,7%
<b>\$1.344.001-\$2.016.000</b>	4,2%	96,2%	2,8%	97,5%
<b>\$2.016.001 o más</b>	3,8%	100%	2,5%	100%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	-	<b>100%</b>	-

La ENCLA informa sobre remuneración mensual **bruta**, mientras que la NESI sobre remuneración mensual líquida. Creemos que es más adecuado realizar un análisis siguiendo la metodología de la NESI puesto que permite evaluar de manera más directa la situación de los bajos salarios apelando al *“dinero en el bolsillo”*.

Al expresar los rangos de ingresos brutos en rangos de ingresos líquidos<sup>3</sup>, el resultado es el cuadro 1. Allí se reproducen los resultados de la ENCLA 2014 y también los de la NESI 2014<sup>4</sup>. A diferencia de la NESI, donde las respuestas son dadas por los hogares, en la ENCLA, las respuestas son suministradas por las empresas, y por lo mismo se presume un menor margen de error.

Al analizar las remuneraciones ENCLA - *esto es, lo que dicen los empleadores* -, se observa que:

- El 48% percibe menos de \$336.000 líquidos. Bajo la NESI, considerando trabajadores similares, un 42,3% aparece percibiendo menos de dicho monto. Es decir, ENCLA arroja una realidad salarial inclusive menor a la NESI (en esta zona de la distribución).
- Prácticamente el 67%, esto es, 2 de cada 3 trabajadores, percibe menos de \$504.000 líquidos.
- Solamente un 16,8%, percibe más de \$840.000 líquidos.

Como veremos en las secciones siguientes, los bajos salarios co-existen con un panorama sindical desolador en cuanto a presencia y densidad de sindicatos. Esta constatación es grave considerando la asociación causa-efecto que exhiben diversos estudios internacionales, entre menos actividad sindical y más desigualdad de ingresos<sup>5</sup>.

<sup>2</sup>Ver: Durán, G. y Kremerman, M. (2015). Los verdaderos sueldos de Chile usando NESI 2014. Santiago: Fundación SOL.

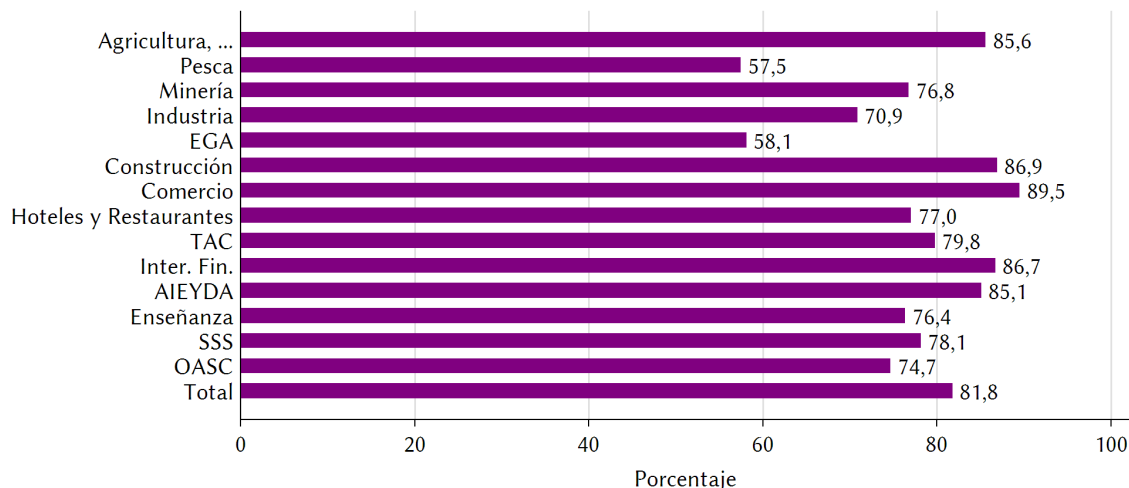
<sup>3</sup>La transformación que se ha realizado en este punto es la usual, ajustar el ingreso por un factor igual a 0,8.

<sup>4</sup>En este caso se ha debido procesar la base de microdatos y asimilar - *de la mejor manera posible* - la extracción al conjunto de trabajadores que representa la ENCLA, esto es, trabajadores asalariados de empresas privadas de 5 o más trabajadores, con contrato de trabajo escrito y que reciben una liquidación de sueldo.

<sup>5</sup>La negociación colectiva genera compresión salarial, ello por incidir sobre el salario de los trabajadores menos calificados. Para el caso Chileno una buena referencia es Landerretche, Lillo y Puentes (2013). The Union Effect on Wages in Chile: A Two-Stage Approach Using Panel Data. Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations, Vol. 27.2013, 2, p. 164-191. Para evidencia internacional revisar Durán, G. y M. Kremerman (2015). Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada. Santiago: Fundación SOL.

## Ausencia de Derechos Colectivos

**Gráfico 1: Porcentaje de Empresas de 10 o más trabajadores donde nunca ha existido un sindicato, elaboración propia usando base de datos ENCLA 2014**



Los datos de la ENCLA, muestran una baja presencia de sindicatos en los centros de trabajo. A nivel nacional, **en el 81,8% de las empresas de 10 o más trabajadores, no existe y nunca ha existido un sindicato**. De hecho, en la rama Comercio, en prácticamente el 90% de las empresas de 10 o más trabajadores no existe y nunca ha existido un sindicato. Paradójicamente, este sector es la principal fuerza sindical activa en número de afiliados (ver anexo). La paradoja se disipa en parte si se considera que la afiliación sindical se suele concentrar en la gran empresa, que es minoritaria<sup>6</sup> (en el sector comercio, más del 90% de la afiliación se

encuentra en la gran empresa). Construcción e Intermediación Financiera, son otros sectores con alto porcentaje de ausencia sindical.

Al inspeccionar según tamaño de empresas<sup>7</sup>, también mediante la ENCLA, **las pequeñas empresas reportan que, en un 88,5% de los casos, no existe sindicato y nunca ha existido**. En las medianas llega a un 67,9% y en las grandes un 30,9%. Finalmente, y según versa el informe de resultados de la VIII ENCLA, *“De las empresas con sindicato, el 26% son pequeñas, el 39% son medianas y el 35% grandes”* (p.158).

### Algunas Abreviaciones

**Agricultura, ...** = Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.  
**EGA** = Electricidad, Gas y Agua.  
**TAC** = Transporte, Almacenaje y Comunicaciones.  
**Inter. Fin.** = Intermediación Financiera.  
**AIEYDA** = Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler.  
**SSS** = Servicios Sociales y de Salud.  
**OASC** = Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

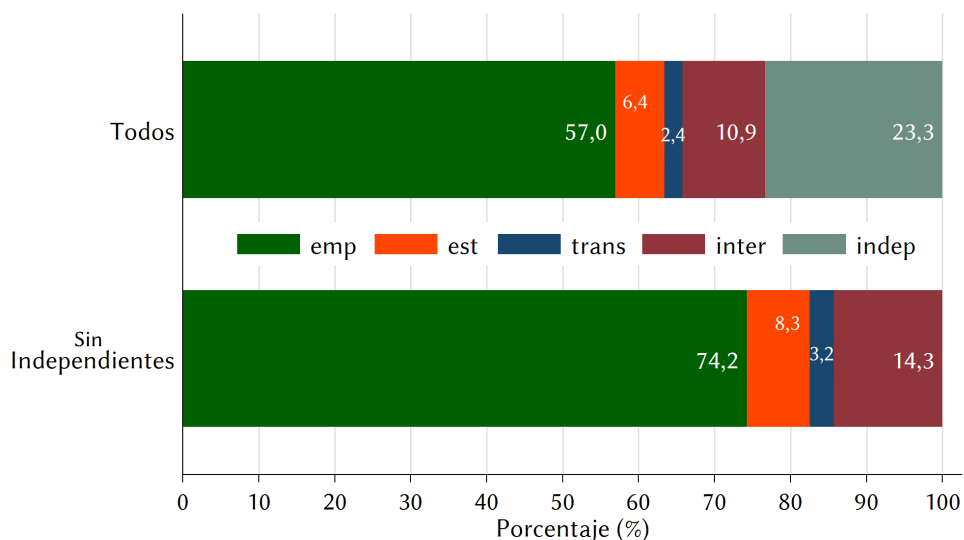
<sup>6</sup>Al considerar número de grandes empresas en relación al total de empresas, lo que no es lo mismo que la distribución de los trabajadores según tamaño de empresa.

<sup>7</sup>Para los efectos del Código del Trabajo, *“los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.” Art. 505 bis.*

## Pulverización Sindical

### CANTIDAD DE SINDICATOS ACTIVOS

Gráfico 2: Porcentaje de Sindicatos Activos por Tipo, elaboración propia usando base de datos SIRELA



Para comienzos de abril de 2016, las bases de datos del SIRELA, registran 11.440 organizaciones sindicales activas. De ellas, el 57% corresponde a sindicatos de empresas (**emp**), un 10,9% a sindicatos interempresas (**inter**), un 6,4% a sindicatos de establecimientos (**est**), un 2,4% a sindicatos eventuales o transitorios (**trans**) y, el resto, un 23,4% a sindicatos independientes (**indep**). Al excluir los sindicatos independientes, la participación de los sindicatos de empresa se eleva a un 74,2% del total (tratándose de 6.537 sindicatos).

A nivel territorial, tres regiones concentran el 62% de los sindicatos activos (Región Metropolitana con 40,1%, Región de Valparaíso con 10,5% y Región del Biobío con un 11,3%)<sup>8</sup>.

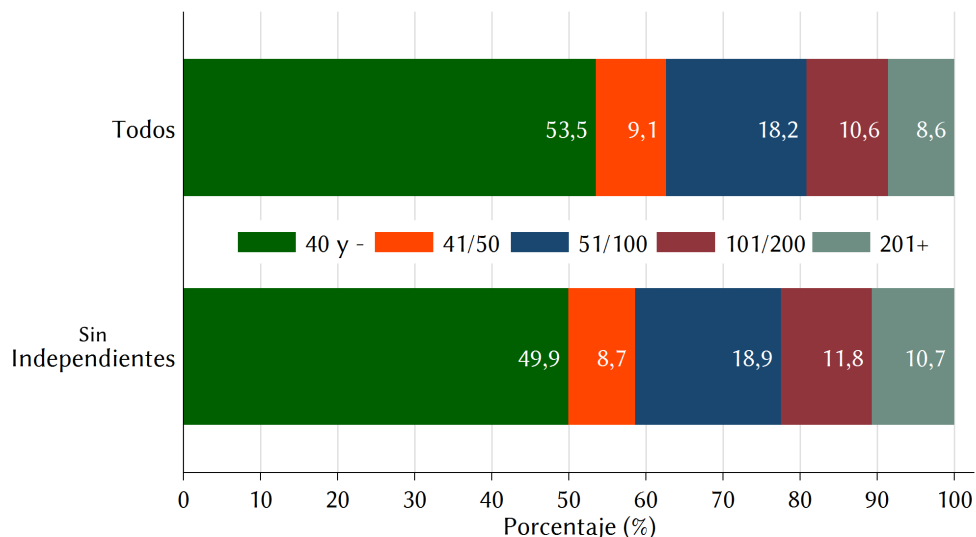
La mayor parte de las regiones poseen estructuras sindicales donde predomina el sindicalismo de empresa, siendo la excepción la región de Aysén, en donde la principal fuerza sindical proviene de los independientes. Allí, el 58% de las organizaciones corresponde a sindicatos independientes y el 34% (primera mayoría) de la afiliación sindical está en los sindicatos independientes (ver Anexos).

A nivel nacional, las tres ramas económicas con mayor cantidad de **sindicatos activos** (excluyendo los independientes) son Industrias (1.494), Transporte, Almacenaje y Comunicaciones (1.385) y Comercio (1.106). Mientras, las tres ramas con mayor **afiliación** (excluyendo independientes) son Comercio (177.391), Transporte, Almacenaje y Comunicaciones (129.798) e Industrias (128.380).

<sup>8</sup>Por supuesto, este hecho se asocia con la geografía industrial del modelo Chileno donde las empresas se tienden a concentrar en las grandes capitales. De acuerdo a los datos de Servicio de Impuestos Internos (SII), para 2014, el 42,8% de las empresas existentes en el país se encuentran en la RM, el 10,2% en la Región del Biobío y el 9,9% en la Región de Valparaíso.

### CANTIDAD DE AFILIADOS/AS A SINDICATOS ACTIVOS

**Gráfico 3: Porcentaje de Sindicatos Activos por Tramo de Socios, elaboración propia usando base de datos SIRELA**



El SIRELA permite explorar en detalle cuál es la distribución de socios y socias en los sindicatos activos. Así, en el caso de **incluir** a los sindicatos de trabajadores independientes, se obtiene que el 53,5% de las organizaciones sindicales del país tiene 40 socios/as o menos.

En el caso de **excluir** a los sindicatos independientes, los datos de afiliación también exhiben una gran atomización. La información del SIRELA (que es consistente con la ENCLA), muestra que la mitad de las organizaciones activas (el 49,9%) tiene 40 socios/as o menos. Del catastro de sindicatos activos - excluyendo sindicatos independientes - sólo un 1,1% (98 organizaciones) tiene 1.000 o más socios/as, un 3,3% (287 organizaciones) 500 o más socios/as y un 10,8% (945 organizaciones) cuenta con 200 o más.

A nivel territorial, y expandiendo levemente el umbral de corte (de 40 a 50 socios/as), destaca *particularmente* la situación que viven las regiones del Maule y del Libertador. En la primera, el 66% de los sindicatos activos (excluyendo independientes) tiene 50 socios o menos. Mientras, en la segunda (Libertador), el 64,6% de los sindicatos activos se encuentra en esa situación<sup>9</sup> (detalles en anexo).

Por otro lado, mediante la ENCLA es posible advertir que los afiliados a sindicatos activos en empresas de 10 y más trabajadores, se distribuyen mayoritariamente en la gran empresa (200 y más trabajadores). **Es más, sobre un 75% de la afiliación estaría en la gran empresa**<sup>10</sup>. Así, el tamaño pequeño de los sindicatos (pulverización sindical) no se corresponde con el tamaño de la unidad productiva. Se trata de numerosas organizaciones pequeñas que coexisten en empresas mayores y que diluyen el poder sindical.

<sup>9</sup>Estas dos regiones coinciden en ser las dos con más bajo nivel de salarios al observar lo que pasa en el percentil 70 de la distribución. En efecto, usando los datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos NESI 2014, se arriba a que en el Maule, el 70% de los trabajadores percibe menos de \$344 mil como ingreso de la ocupación principal y, en Los Lagos, menos de \$390 mil, *queda como desafío para futuras investigaciones profundizar sobre la relación de causalidad en este caso.*

<sup>10</sup>Calculo propio, base de datos ENCLA, dirigentes sindicales.

## Antigüedad de los Sindicatos Activos

**Cuadro 2:** Distribución de los sindicatos activos según tramo de antigüedad. Elaboración propia usando base de datos SIRELA

LONGEVIDAD POR TRAMO		
Tramo	Cantidad	%Total
0 a 5 años	3.531	41,0%
6 a 10 años	1.786	20,7%
11 a 15 años	899	10,4%
16 a 20 años	362	4,2%
21 a 30 años	997	11,6%
31 a 40 años	296	3,4%
41 a 50 años	383	4,4%
51 a 60 años	144	1,7%
61 años ó más	214	2,5%
<b>Todos</b>	<b>8.612</b>	<b>100%</b>

LONGEVIDAD POR COHORTE		
Cohorte	Cantidad	%Total
Antes de 1971	613	7,1%
En los setenta	236	2,7%
En los ochenta	720	8,4%
En los noventa	827	9,6%
En los dos mil	2.685	31,2%
Desde 2011	3.531	41,0%
<b>Todos</b>	<b>8.612</b>	<b>100%</b>

Al inspeccionar el conjunto de sindicatos activos (empresa, interempresas, transitorio y de establecimiento), se constata que la mayoría de las organizaciones tienen corta vida en relación a su fecha de constitución. **Los datos advierten que el 40,9% tiene menos de 5 años**, esto es,

se constituyeron desde el año 2011<sup>11</sup>. Además, 6 de cada 10 organizaciones tiene menos de 10 años.

Si tomamos como referencia a los sindicatos cuya constitución fue posterior al año 1990 (cohortes de los noventa, dos mil y desde 2011), se obtiene un total que corresponde **al 81,8%** de los sindicatos activos.

### Sindicatos Efímeros

Los datos arrojados por el SIRELA dan cuenta del asentamiento de un modelo sindical en el cuál las organizaciones nacen y mueren rápidamente (esto abre una serie de hipótesis a efecto de buscar las explicaciones). Un ejemplo concreto se puede ver al cruzar información del *Anuario Estadístico 2014* de la Dirección del Trabajo en su capítulo 1 de Organizaciones Sindicales con los datos que ofrece el SIRELA al 8 de abril de 2016. En el anuario se señala que durante el año 2014 se constituyen 2.399 organizaciones sindicales (excluidos los sindicatos independientes), mientras que en SIRELA se informa que, a la fecha, quedan 829 sindicatos activos<sup>12</sup> con año de constitución 2014. **Es decir, entre marzo de 2016 y enero de 2015, desaparecen 1.570 organizaciones recientemente constituidas<sup>13</sup>. Dicho en otras palabras, en poco más de un año, se pierde el 65% de los sindicatos constituidos en 2014.<sup>14</sup>**

<sup>11</sup> En esta consulta se han excluido los sindicatos constituidos en los primeros meses del 2016.

<sup>12</sup> Excluyendo a los independientes.

<sup>13</sup> En parte, esta dinámica obedece a la elevada mortalidad que presentan las empresas de menor tamaño en Chile. El trabajo de Benavente y Külzer, da pistas en este sentido. De acuerdo a los autores, el 47,3% de las micro empresas que tenían registro activo en 1999, se encuentran muertas para 2006. En el caso de las pequeñas, se trata de un 26,9% y en las medianas un 19,7%. En las grandes la cifra es de un 15,5%. Si bien el análisis de Benavente y Külzer se lleva a cabo utilizando el registro de empresas según tamaño de venta, es esperable que al realizarlo según número de trabajadores, los resultados sean parecidas. Para más detalles, ver Benavente, J.M. y C. Külzer (2008). Creación y Destrucción de Empresas en Chile. Estudios de Economía. Vol.35, No.2, pp.215-239. Otro estudio de interés es *Dinámica Empresarial. Brechas regionales y sectoriales de las pymes en Chile, período 2005-2012*, publicado en 2014 por la División de Estudios del Ministerio de Economía. En promedio, entre 2005 y 2012, del total de empresas que mueren, más del 65% corresponde a microempresas.

<sup>14</sup> Este dato es el único que se puede recuperar en base a la información disponible (más períodos, eventualmente se podrían conseguir a través de Transparencia). Consideramos que esta hebra es clave y se debe avanzar en la desagregación por sector, por tamaño o tipo de empresas - mandantes contratistas, etc. Del mismo modo, las causas ciertamente desbordan el espacio de la mortandad propia de las empresas, pudiendo hipotetizarse en relación a elementos como prácticas antisindicales, y otras.



## Preguntas a la luz de la Reforma Laboral

La Reforma Laboral, incluye diversas materias, muchas de las cuales se relacionan directamente con las tratadas en este estudio. A continuación se abordan 4 temáticas: i) El Valor de la Fuerza de Trabajo, ii) La Cobertura de Derechos Colectivos, iii) la Pulverización Sindical y iv) la Antigüedad de las Organizaciones Sindicales, y se plantean algunas preguntas al respecto.

### Valor de la Fuerza de Trabajo

Como ya se constató en este estudio, los salarios son bajos en Chile. Pues bien, en los contenidos de la reforma se advierte la existencia de nuevos mecanismos y la persistencia de antiguos dispositivos de contención salarial. Por un lado, los pactos sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva, permiten disminuir hasta en una hora la cuantificación de la jornada de trabajo y por lo tanto no enterarla en la remuneración, salvo que lo acuerden las partes\*. Además, la reforma restringe la capacidad de ejercer verdadera fuerza sindical. Si bien se termina formalmente con la práctica del reemplazo de trabajadores en huelga, la nueva ley, establece obligatoriedad de **servicios mínimos** en caso de hacerse efectiva. También se le entrega al empleador la facultad de realizar las **adecuaciones necesarias** y de ese modo ajustar los ritmos de empleo y de producción de las personas no involucradas en la huelga. Ambos elementos, servicios mínimos y adecuaciones necesarias, mantienen e inclusive, consolidan, la lógica “no paralizante” que tiene la huelga desde las modificaciones de 1979. Unido a lo anterior, el sistema de negociación colectiva, seguirá operando (tal como fue impuesto en dictadura) exclusivamente al **nivel de la empresa**, esto es, sin que exista la posibilidad de negociar ya sea por sector económico, oficio, territorio, etc.

#### ? Pregunta ...

La nueva configuración, ¿permite mejoras salariales y distributivas importantes desde el espacio sindical?

\* ART 378.- “Podrán acordarse pactos para la duración y retribución de los tiempos destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado, aclimatación u otros, que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de higiene o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencias del empleador. Estos tiempos tendrán una duración máxima de una hora diaria, no serán imputables a la jornada de trabajo y su retribución se ajustará al acuerdo de las partes”.

### Cobertura de Derechos Colectivos

La reforma plantea a los menos 3 situaciones nuevas que debilitan seriamente la presencia de los derechos colectivos en los centros de trabajo. PRIMERO, en el caso de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas (MIPES, empresas con hasta 49 trabajadores), sólo podrán formarse sindicatos en aquellos casos cuyos quórum de constitución sean de a lo menos 8 personas **que representen al 50% de los trabajadores de la empresa** (hasta ahora, solo se exige el mínimo de 8 trabajadores). Además, y también en las MIPES, sólo podrán negociar colectivamente a los 18 meses de funcionamiento de la empresa. SEGUNDO, en el caso de los trabajadores con contrato definido por obra, faena y los de temporada, sólo podrán negociar colectivamente, si y solamente si, la obra o faena tiene una duración superior a 12 meses. Además, será una negociación sin derecho a huelga y sin fueros. TERCERO, cercena aún más los derechos colectivos de los trabajadores contratistas [de aquellos que no tienen contratos por obra o faena] y que podrían legalmente negociar con derecho a huelga, ya que de llegar a ejercer ese derecho podrían perder su fuente laboral (ello deriva del nuevo artículo 306\*\*). Contabilizando los tres casos, se llega a que el 61,4% de los asalariados del sector privado difícilmente accederá a una negociación colectiva genuina\*\*\*.

#### ? Pregunta ...

Todas estas limitaciones legales, ¿permiten efectivamente una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva?

\*\* Cuando señala que: “la negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga” ART 306.

\*\*\* Ver Durán, G (2016). Reforma Laboral, ¿Ampliando Coberturas? Trabajadores/as excluidos/as de la negociación colectiva. Santiago: Fundación SOL.

## Preguntas a la luz de la Reforma Laboral

### Pulverización Sindical

Como con la reforma el sistema de negociación colectiva continúa recluido al nivel de las empresas, la proliferación de sindicatos estará determinada en buena medida por el número de empresas y al interior de ellas, por la lógica de que los sindicatos compitan entre ellos (con la reforma, esto se verá principalmente en las medianas y grandes empresas. En las MIPES, será muy complejo tener un sindicato).

Se debe considerar que, allí donde existe **un sindicalismo que negocia en múltiples niveles**, incluyendo espacios superiores a la empresa (rama, territorio, oficio, etc.), la estructura sindical suele ser más articulada y menos dividida. En los centros de trabajo existen organizaciones que son representaciones locales de las organizaciones superiores. Son organizaciones menos abundante en número pero con más afiliados.

Por otro lado, la Reforma Laboral estipula el fin de los grupos negociadores en aquellos casos donde exista un sindicato (ello opera siempre que él o los sindicatos existentes cumplan con el quórum para negociar). Esta medida es **insuficiente**, sobre todo considerando que, de una parte, las fluctuaciones temporales de la plantilla de trabajadores es facultad exclusiva de la empresa; y de otra, existe una alta probabilidad de que los actuales grupos negociadores - a instancia del empleador - se transformen en sindicatos, aumentando con ello la pulverización.

#### ? Pregunta ...

¿Cómo ataca la Reforma Laboral el problema de la pulverización, si más del 75% de la afiliación sindical estaría en la gran empresa?

### Longevidad de las Organizaciones

Las organizaciones sindicales tienen un serio problema de duración. Este panorama no tiene solución aparente bajo un esquema de estructura sindical de empresa, y en su expresión más extrema, como es el caso de Chile. Considerando que la Reforma Laboral no innova en dicho legado dictatorial, no se vislumbra un avance en cuanto al problema de la baja longevidad de las organizaciones.

Pero la Reforma fue más allá. Entre los múltiples requisitos para negociar, se añade que el sindicato tendrá que tener un quórum igual o superior al que se tenía al momento de constituirse. De esta forma y a modo de ejemplo, en toda empresa con más de 50 trabajadores, 25 de ellos puede formar un sindicato siempre que representen a lo menos el 10% del **total**. Así, si cuando se constituyó el sindicato, o incluso en gran parte del año, la empresa **mantuvo o disminuyó la plantilla**, no habría problemas con el quórum, si es que el sindicato mantuvo o incrementó el número de afiliados. Sin embargo si, como ya se mencionó, la negociación coincide con un período de incremento del número de trabajadores contratados, el doble quórum dará, seguramente, lugar a una nueva categoría de sindicatos de empresa, la de aquellos sin derecho a negociar colectivamente, anulando su razón de ser.

#### ? Pregunta ...

¿Cómo promueve la Reforma Laboral una mayor longevidad de las organizaciones sindicales?

## Síntesis y Reflexiones

### Principales Resultados

1. De acuerdo a las remuneraciones reportadas por los empleadores en la ENCLA, **el 48% de los trabajadores (de empresas privadas con 5 o más empleados) percibe menos de \$336.000 líquidos.**
2. En el 81,8% de las empresas de 10 o más trabajadores, no existe y nunca ha existido un sindicato.
3. De acuerdo al SIRELA, **existen más de 11.400 sindicatos activos y la mitad de ellos tiene 40 socios/as o menos.**
4. Según se desprende de las bases de datos de la ENCLA, **sobre el 75% de la afiliación sindical estaría en la gran empresa.**
5. **La información del SIRELA, advierte que el 41% de las organizaciones sindicales activas tienen menos de 5 años desde que se constituyeron.** Además, el 65% de los sindicatos constituidos en el 2014, dejó de existir en poco más de un año.
6. **La Reforma Laboral** no innova en la negociación colectiva sectorial e incorpora nuevas disposiciones en línea con una visión “*no paralizante*” de la huelga, entre otros problemas. Ello no alienta niveles significativos de actividad sindical para combatir la desigualdad.

De los hallazgos encontrados salta a la vista que los sindicatos tienen una escasa presencia en los centros de trabajo, que se concentran en la gran empresa y que además tienen un alto nivel de atomización y una corta trayectoria.

A modo de *hipótesis*, podríamos plantear que el Plan Laboral del año 1979 tuvo gran injerencia en este desenlace, y no solo en lo relativo al tamaño y duración de los sindicatos.

La influencia del Plan Laboral orientó la acción sindical al espacio más reducido, el de la empresa (en los hechos, de la gran empresa). En ese espacio acotado de la empresa, con fuerza y por la vía legal, se restringió la posibilidad de que los trabajadores controlen aspectos de la organización del trabajo mediante mecanismos de control administrativo o de gestión de la producción. Se les impidió, de hecho, tratar cuestiones ajenas a las condiciones laborales más pedestres dentro de la empresa. Con ello, fomentó una **despolitización** y una merma del poder político de los trabajadores al interior de las relaciones sociales.

A partir de lo anterior, se amaina la posibilidad de que los sindicatos orienten sus acciones colectivas hacia ámbitos de la economía nacional o sectorial, es decir, *no hay representatividad política de los trabajadores en la organización de la producción nacional.*

La fragmentación de los procesos productivos y la regulación favorable a la empresa, generan un complejo panorama para que los trabajadores puedan **identificar el circuito específico del capital** en el que ellos se encuentran. Así, no es de extrañar lo efímero de las organizaciones sindicales: resulta complejo proyectar organizaciones en un contexto donde no se tiene real control de aspectos vitales de las empresas.

El mismo sistema anclado en la empresa, genera una compleja situación en la cuál, ante la desaparición de las empresas, los sindicatos también lo hacen. **En contraste, la configuración sectorial, permite darle vida al actor sindical, aún cuando las empresas muten.**

### ***Aproximaciones a una experiencia de transformación***

El esquema legal sin duda ha tenido un papel central en esta cuestión y **por ello es de una importancia mayúscula cambiarlo.**

Aún así, no se puede dejar de considerar que existen experiencias sindicales que han logrado superar - por la vía de los hechos - las barreras legales establecidas para los procesos de organización sindical, negociación colectiva y huelga<sup>15</sup>. En estos casos **es posible observar aspectos comunes que se relacionan con sus formas de organización y sus modos de entrar en conflicto.** Por un lado, su nivel de articulación de demandas es sectorial<sup>16</sup>. Además, priorizan la autogestión de sus estructuras internas, con vocerías revocables en asamblea, lo que tiende a romper con la verticalidad directiva. Por último, destaca de estas experiencias de organización, el realce que han dado a la **huelga de carácter solidario**<sup>17</sup>, alternativa prohibida en el actual ordenamiento jurídico y que a pesar de ello, se ha llevado a cabo principalmente entre trabajadores y organizaciones de un mismo sector.

Sin embargo, la **mayoría** de los sindicatos, por su posición de fuerza, opera en los vectores de una configuración legal que impone límites evidentes a las estrategias de articulación o demandas sindicales.

El modelo de relaciones laborales (actual y venidero, fruto de la reforma), contiene amplias restricciones a la participación libre o a la autogestión de iniciativas por parte de organizaciones que promueven un modelo de relaciones sociales que ponga resistencia al avance del sistema capitalista, cuestión que históricamente ha sido un aspecto a reconocer en las orientaciones del sindicalismo<sup>18</sup>.

Desmantelar de la acción sindical los aspectos relativos al poder político, es funcional a los objetivos del capital (cuyo *leitmotiv* último será actuar en función de acumular y expandir su tasa de ganancia de forma continua). Como contracara, la negociación colectiva más allá de la empresa ofrece una ruta concreta hacia un enfrentamiento más equilibrado entre las partes (compartiendo claro está que nunca habrá un total balance) y hacia el reconocimiento del carácter político de los distintos intereses en juego. **Habilitar la negociación colectiva por rama de actividad económica es una alternativa valiosa y viable**<sup>19</sup>. El sindicalismo sociopolítico y de amplia cobertura es una potencia central al momento de *pensar un proyecto de sociedad que supere al modelo capitalista*. Ahí, la auto organización y la disposición libre de las fuerzas de los trabajadores es decisiva en la lógica de enfrentar luchas periódicas por mejores condiciones y de este modo, acumular fuerzas vivas para el fortalecimiento de un proyecto de sociedad.

<sup>15</sup>Es el caso ocurrido a comienzos del año 2014 con la Unión Portuaria (trabajadores organizados sectorialmente en los puertos). La articulación de la organización portuaria se desarrolla en función a los espacios de trabajo, **es decir, los trabajadores de puertos cercanos geográficamente**, se organizan y determinan lo que ocurre en sus espacios. Si bien cada sindicato integrante de la organización, tiene una estructura formal clásica con una asamblea que elige su directiva periódicamente según los parámetros institucionales, se observa que la organización superior de estos sindicatos en el espacio de la Unión Portuaria es bajo las características que sus propios miembros definen, **sin la intervención o fiscalización de la autoridad del trabajo o los marcos legales para la organización interempresa**. Esta experiencia, junto con otras similares, va en la línea de configurar alternativas al complejo panorama que viven las organizaciones de trabajadores en un contexto de pulverización sindical.

<sup>16</sup>El caso de la Unión Portuaria vislumbra como uno en el cual se observa un *sindicalismo con conciencia sobre la posición que se tiene en el proceso de producción*. Esta forma de actuar está mediada por lo que el sociólogo Luca Perrone llamó "*poder posicional*". Perrone, L. (1980). Positional Power and Propensity to Strike. Issue 8 of Working paper series, University of Wisconsin.

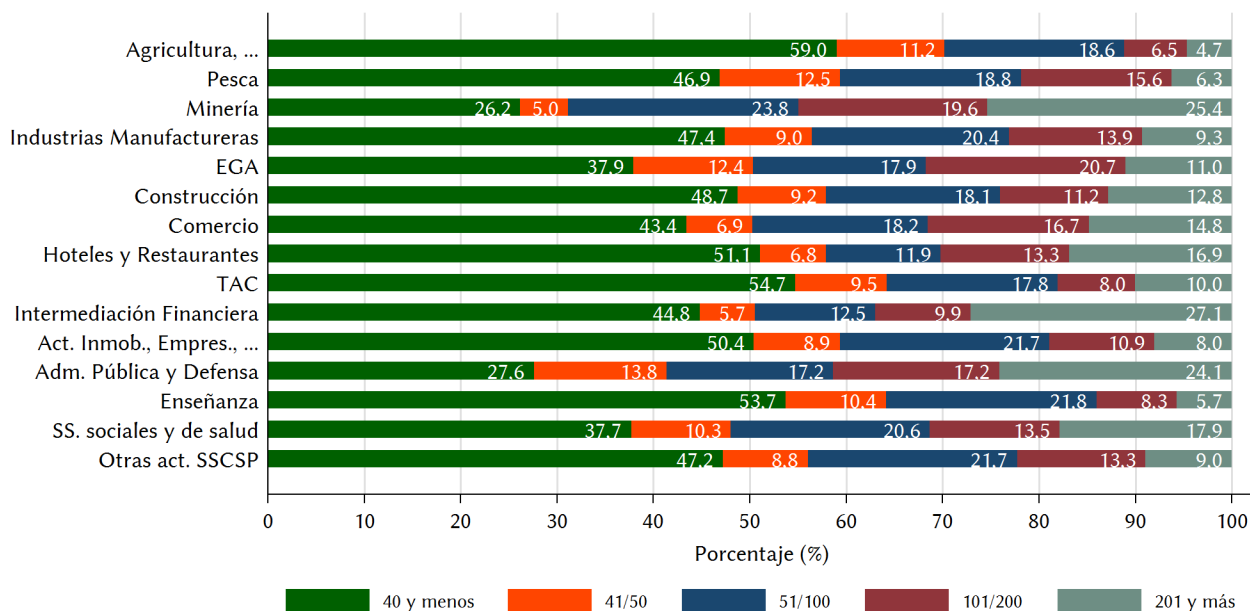
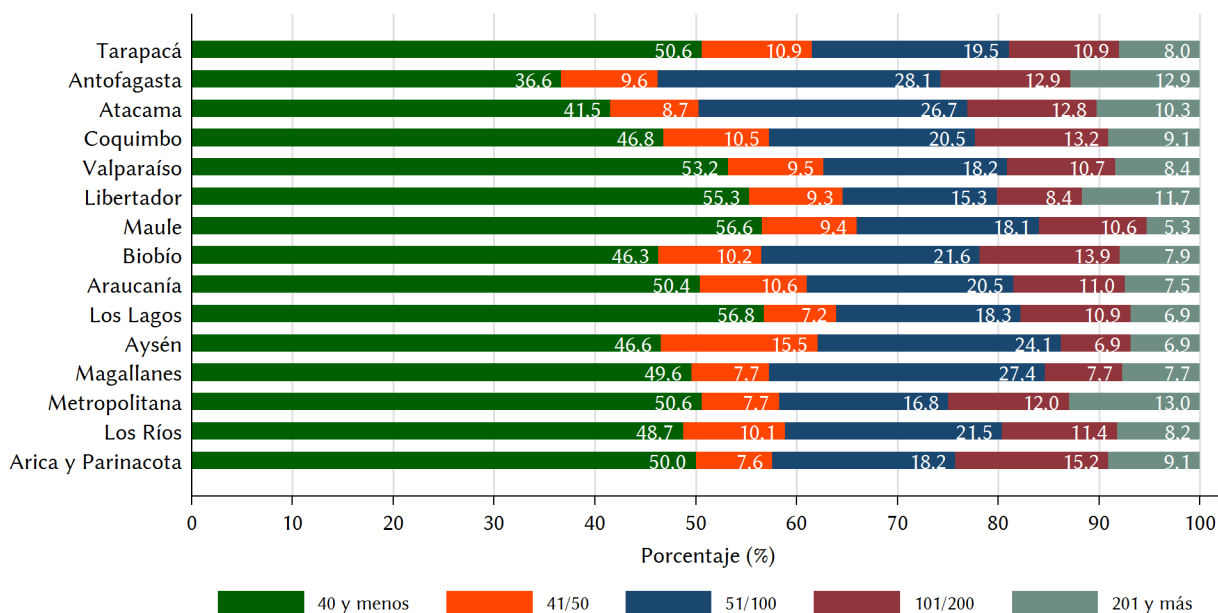
<sup>17</sup>En las paralizaciones portuarias, también fue posible observar motivaciones de solidaridad por fuera de la esfera de la producción. Es el caso del apoyo brindado a las movilizaciones estudiantiles del año 2011 y con las movilizaciones docentes durante fines del año 2014 (*sindicalismo con visión de sociedad*).

<sup>18</sup>Julian, D. (2012). Tendencias de un Sindicalismo Fracturado. Sindicalismo Autoritario v/s Sindicalismo Movimientista. Actuel Marx, Intervenciones N°13.

<sup>19</sup>Para ver evidencia sobre la compatibilidad de este sistema con alta productividad laboral, elevadas tasas de empleo (donde se desmiente la tesis del "*acabose de las empresas de menor tamaño*") y baja desigualdad, ver Ideas para el Buen Vivir N°4.

**INFORMACIÓN ANEXA**

**Gráfico 6:**  
**Porcentaje de Sindicatos Activos (excluye independientes) por Tramo de Socios. Según Región y según Actividad Económica. Exploración al 8 de abril de 2016. SIRELA.**



**Cuadro 3:** Sindicatos Activos por Tipo de Organización y Región (08.04.2016)  
*Total S/I = Total Sin Independientes*

Región	emp	est	indep	inter	trans	Total	Total S/I
Tarapacá	114	35	55	18	7	229	174
Antofagasta	344	130	115	30	9	628	513
Atacama	138	44	115	9	4	310	195
Coquimbo	158	26	211	29	7	431	220
Valparaíso	626	82	277	180	39	1.204	927
Libertador	240	32	148	87	8	515	367
Maule	255	40	122	21	4	442	320
Biobío	680	58	318	89	143	1.288	970
Araucanía	176	46	109	28	4	363	254
Los Lagos	286	54	410	28	9	787	377
Aysén	33	10	81	3	12	139	58
Magallanes	85	18	27	4	10	144	117
Metropolitana	3.212	129	534	705	10	4.590	4.056
Los Ríos	119	22	90	13	4	248	158
Arica y Parinacota	49	5	56	6	6	122	66
<b>Total</b>	<b>6.515</b>	<b>731</b>	<b>2.668</b>	<b>1.250</b>	<b>276</b>	<b>11.440</b>	<b>8.772</b>

**Cuadro 4:** Trabajadores afiliados a sindicatos activos por Tipo de Organización y Región (08.04.2016)  
*Total S/I = Total Sin Independientes*

Región	emp	est	indep	inter	trans	Total	Total S/I
Tarapacá	9.926	2.932	2.082	3.868	422	19.230	17.148
Antofagasta	48.958	9.362	5.145	3.415	515	67.395	62.250
Atacama	14.045	2.870	4.878	2.879	155	24.827	19.949
Coquimbo	14.117	2.234	10.072	1.425	869	28.717	18.645
Valparaíso	58.160	6.815	12.564	11.385	3.336	92.260	79.696
Libertador	23.907	3.119	6.048	11.740	353	45.167	39.119
Maule	15.351	2.983	4.799	3.457	232	26.822	22.023
Biobío	55.176	3.151	18.835	9.278	13.702	100.142	81.307
Araucanía	14.698	2.468	6.282	1.684	634	25.766	19.484
Los Lagos	19.860	3.449	12.829	1.177	523	37.838	25.009
Aysén	2.091	565	2.400	97	1.955	7.108	4.708
Magallanes	6.199	1.158	1.021	1.023	1.036	10.437	9.416
Metropolitana	389.644	11.546	36.375	122.543	2.953	563.061	526.686
Los Ríos	8.784	1.267	3.153	4.315	2.597	20.116	16.963
Arica y Parinacota	3.214	368	2.562	654	780	7.578	5.016
<b>Total</b>	<b>684.130</b>	<b>54.287</b>	<b>129.045</b>	<b>178.940</b>	<b>30.062</b>	<b>1.076.464</b>	<b>947.419</b>

**Cuadro 5:** Sindicatos Activos por Tipo de Organización y Rama de Actividad (08.04.2016)  
*Total S/I = Total Sin Independientes*

	Rama	emp	est	indep	inter	trans	Total	Total S/I
	Agricultura, ...	262	9	111	31	20	433	322
	Pesca	67	6	824	16	7	920	96
	Minería	225	19	48	13	3	308	260
	<b>Industrias Manufactureras</b>	1332	60	14	97	5	1.508	1.494
	EGA	133	4	0	8	0	145	145
	Construcción	286	48	2	58	45	439	437
	Comercio	742	218	758	142	4	1.864	1.106
	Hoteles y Restaurantes	217	40	3	20	1	281	278
	TAC	742	80	525	462	101	1.910	1.385
	Intermediación Financiera	137	1	0	54	0	192	192
	Act. Inmob., Empres., ...	577	102	25	71	10	785	760
	Adm. Pública y Defensa	19	0	27	6	4	56	29
	Enseñanza	844	65	1	16	0	926	925
	SS. sociales y de salud	236	7	3	9	0	255	252
	Otras act. SSCSP	492	53	139	85	61	830	691
	Hogares privados con SSD	47	1	0	3	0	51	51
	Organizaciones y OE	3	0	1	0	0	4	3
	Act. no especificada	154	18	187	159	15	533	346
	<b>Total</b>	<b>6.515</b>	<b>731</b>	<b>2.668</b>	<b>1.250</b>	<b>276</b>	<b>11.440</b>	<b>8.772</b>

**Cuadro 6:** Trabajadores afiliados a sindicatos activos por Tipo de Organización y Rama de Actividad  
*Total S/I = Total Sin Independientes*

	Rama	emp	est	indep	inter	trans	Total	Total S/I
	Agricultura, ...	14.355	383	6.037	4.209	1.999	26.983	20.946
	Pesca	4.519	241	30.519	2.844	552	38.675	8.156
	Minería	48.179	2.130	2.821	1.611	308	55.049	52.228
	<b>Industrias Manufactureras</b>	109.457	4.723	763	13.477	723	129.143	128.380
	EGA	11.245	180	0	1.281	0	12.706	12.706
	Construcción	18.346	5.378	58	44.352	10.105	78.239	78.181
	Comercio	127.725	15.592	46.791	33.732	342	224.182	177.391
	Hoteles y Restaurantes	28.214	6.099	140	2.597	45	37.095	36.955
	TAC	79.828	6.146	19.566	38.482	5.342	149.364	129.798
	Intermediación Financiera	35.160	13	0	4.044	0	39.217	39.217
	Act. Inmob., Empres., ...	46.582	6.595	1.212	5.192	847	60.428	59.216
	Adm. Pública y Defensa	6.064	0	2.096	284	630	9.074	6.978
	Enseñanza	62.531	3.198	39	1.083	0	66.851	66.812
	SS. sociales y de salud	42.664	236	107	422	0	43.429	43.322
	Otras act. SSCSP	41.177	2.530	9.840	18.296	8.221	80.064	70.224
	Hogares privados con SSD	667	31	0	134	0	832	832
	Organizaciones y OE	229	0	11	0	0	240	229
	Act. no especificada	7.188	812	9.045	6.900	948	24.893	15.848
	<b>Total</b>	<b>684.130</b>	<b>54.287</b>	<b>129.045</b>	<b>178.940</b>	<b>30.062</b>	<b>1.076.464</b>	<b>947.419</b>

*Este trabajo cuenta con el financiamiento de microdonaciones ciudadanas  
Más información en <http://www.fundacionsol.cl/haz-un-aporte/>*



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: [contacto@fundacionsol.cl](mailto:contacto@fundacionsol.cl)

WWW.FUNDACION SOL.CL