

Notas COES de política pública

Nº 6 / Julio 2017

ISSN: 0719-8795

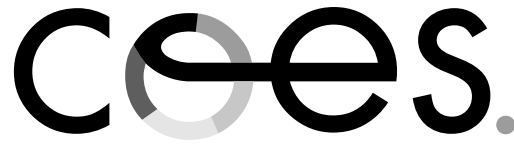


Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

Informe de Huelgas Laborales 2016

AUTORES

*Francisca Gutiérrez Crocco, Rodrigo Medel,
Domingo Pérez y Diego Velásquez.*



Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social



**UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO**
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)

El Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) es una iniciativa del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) que surge en 2014 con la finalidad de estudiar en profundidad la conflictividad laboral en el Chile contemporáneo. Como parte de las estrategias para alcanzar este objetivo, el OHL ha llevado a cabo un registro sistemático de las huelgas realizadas en el país desde el año 2010.

A diferencia de otras iniciativas con objetivos similares, el OHL define de manera amplia la conceptualización de huelga, como toda interrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores/as, para el logro de una reivindicación común. De esta manera, se interesa tanto en las huelgas legales realizadas en el marco de la negociación colectiva reglada, como en las huelgas extra-legales que tienen lugar fuera de estos procesos o sin apego a las reglas de procedimiento establecidas en la normativa laboral. El OHL utiliza el apelativo de “extra-legal” para subrayar el hecho de que estas formas de protesta no son necesariamente “ilegales” aun cuando no se encuentran explícitamente reglamentadas en el Código del Trabajo para los/as trabajadores/as del sector privado, o se encuentren prohibidas por la Constitución para los/as trabajadores/as del sector público. La firma de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical por parte del Estado chileno y la jurisprudencia en los últimos años, han llevado a los/as expertos/as a afirmar que existe una contradicción en la legislación chilena respecto de este tipo de huelga¹. El concepto de “extra-legal” busca subrayar la ambigüedad legal de estos eventos.

Las huelgas extra-legales han quedado al margen del radar de la Dirección del Trabajo y otras agencias que dan seguimiento a la conflictividad laboral en el país. Como consecuencia, los actores están tomando decisiones en base a una visión parcial de la realidad. ¿Cómo reforzar la ley laboral? ¿Dónde invertir? ¿Dónde concentrar los esfuerzos

1.- UGARTE, José (2017): *Huelga y derecho*. Santiago: Thomson Reuters.

para organizar a los/as trabajadores/as? Autoridades, empresas y sindicatos utilizan la información sobre conflictividad laboral para responder estas y otras preguntas claves. El registro que lleva a cabo el OHL ofrece por primera vez a estos actores la oportunidad de tomar decisiones fundadas en un diagnóstico certero, pues considera las diferentes modalidades de la huelga, sin importar su estatuto jurídico.

Para cumplir con su propósito, el OHL utiliza dos fuentes de datos: las estadísticas de huelgas legales compiladas por la Dirección del Trabajo (DT) y la información codificada a partir de una muestra sistemática de prensa nacional y regional. El registro de huelgas se basa en la metodología llamada Análisis de Eventos de Protesta, la cual es extensamente aplicada al estudio de los movimientos sociales en otros países. Además de las variables que tradicionalmente han sido usadas para la evaluación de la huelga –como el número de trabajadores/as involucrados/as y el número de días perdidos–, el OHL ha incorporado nuevas variables tales como las tácticas de movilización, las demandas de la huelga y la presencia policial en los eventos de protesta. Con esto, se continúa y se profundiza la base estadística de huelgas desarrollada por el profesor Alberto Armstrong, la cual comprende el período 1979-2009.

El presente documento resume los datos de las huelgas durante el año 2016, situando esta información en perspectiva histórica. Para facilitar la lectura, se divide en dos secciones: la primera, describe la dinámica de las huelgas en el sector privado, y la segunda, hace lo propio respecto al sector público. A diferencia de los/as trabajadores/as en el sector privado, los/as del sector público carecen formalmente de derecho a huelga, por lo que todas las paralizaciones que realizan son consideradas “extra-legales” y han quedado al margen de la contabilidad administrativa. Este documento entrega información histórica inédita sobre la conflictividad en este sector.

Informe de Huelgas Laborales 2016

*Equipo Observatorio de Huelgas Laborales
Autores informe: Francisca Gutiérrez Crocco² (1), Rodrigo Medel (2),
Domingo Pérez (2) y Diego Velásquez (2).*

*(1) Universidad Alberto Hurtado-COES
(2) Patrocinado COES*

DISPONIBLE EN PÁGINA WEB OHL-COES:

www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/

CONTACTO:

observatorio.huelgas@gmail.com

www.facebook.com/observatorio.huelgas.laborales

Informe financiado por Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado.

01

Las huelgas en el sector privado

1. MÁS HUELGAS

El examen histórico del número de huelgas totales, sector privado y público confundidos, permite apreciar un aumento relativamente sostenido de la conflictividad laboral en el país desde 2006 (Figura 1). Salvo por el periodo que va del año 2008 al 2010, el número total de huelgas ha crecido de manera constante, invirtiendo la tendencia observada entre el retorno de la democracia en 1990 y 2005. Los datos de 2016 confirman que este ciclo de mayor conflictividad laboral no ha llegado a su término. En efecto, en 2016 se presenta un total de 462 huelgas, lo que supone un aumento de un 20% con respecto al año anterior. Más aún, este año registra el número más alto de huelgas desde 1990.

El aumento global de las huelgas se explica, en parte, por el alza en la conflictividad en el sector privado. En efecto, en 2016 se registró un total de 330 huelgas en este sector, lo que representa un crecimiento de un 26% respecto al número de huelgas del año anterior (262 huelgas).

La Figura 2 muestra la evolución del número de huelgas en el sector privado, desagregado por legalidad. Como se aprecia, el crecimiento de la conflictividad en este sector se debe, principalmente, a la multiplicación de las huelgas extra-legales. En particular, el número de huelgas extra-legales aumentó de 85 a 133 del año 2015 al 2016, alcanzando su record histórico y un crecimiento de un 56,5%. Las huelgas legales también aumentaron durante este periodo, aunque de manera menos pronunciada, de 177 a 197, lo que implica un aumento de un 11,3%.

Es importante destacar que a pesar del mayor crecimiento de las huelgas extra-legales, éstas siguen siendo menos numerosas que las huelgas legales en el sector privado, lo que ha sido una constante desde el retorno de la democracia.

FIGURA 1 - EVOLUCIÓN DE HUELGAS LABORALES TOTALES (SECTOR PRIVADO-PÚBLICO) 1990-2016

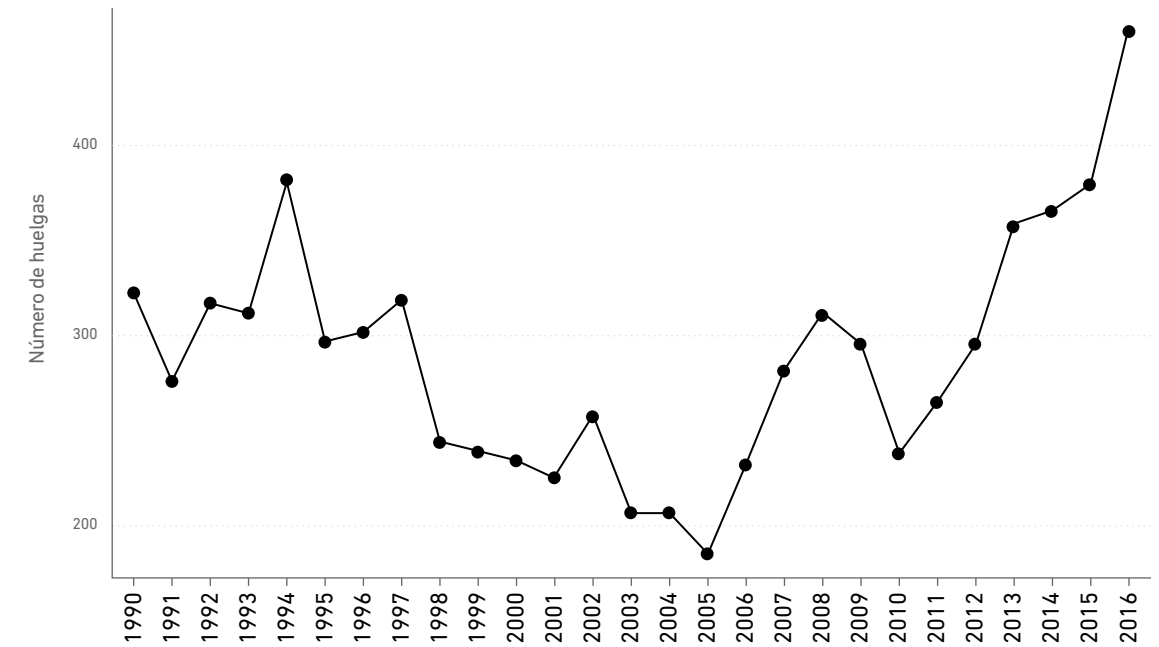
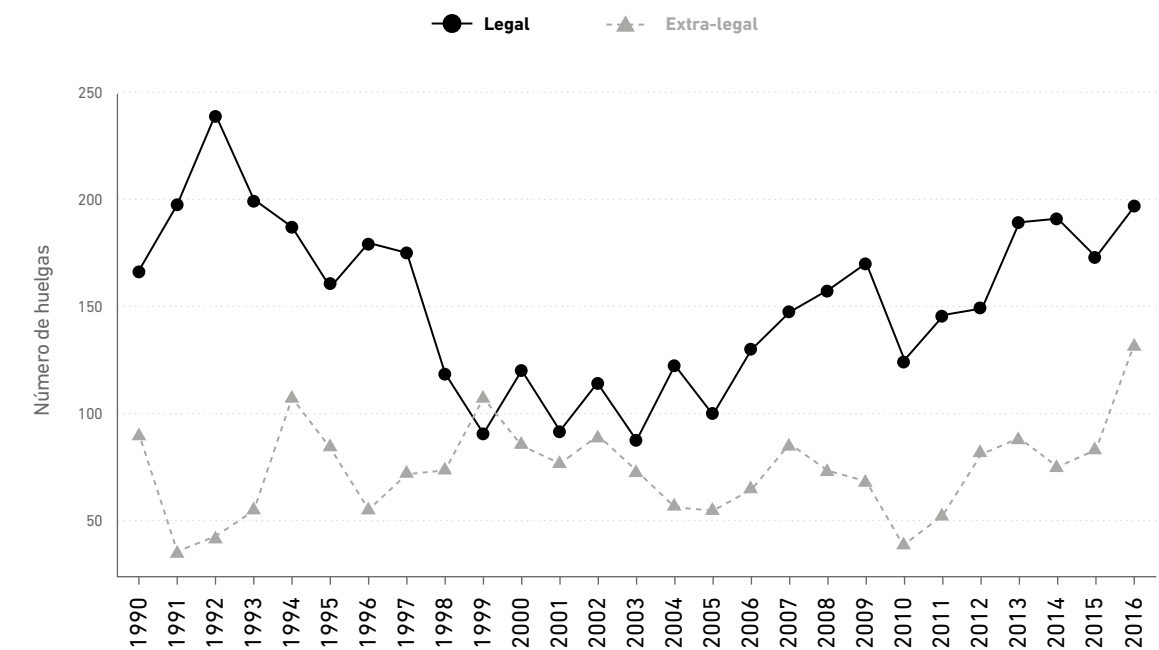


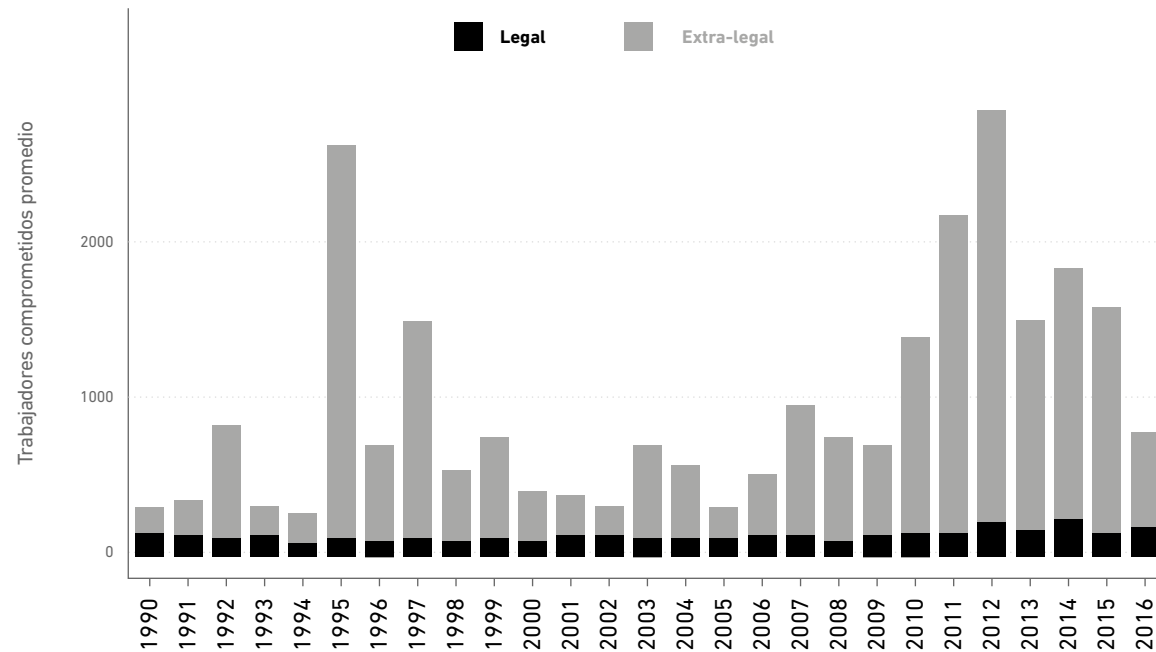
FIGURA 2 - CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN LEGALIDAD (1990-2016) – SECTOR PRIVADO



2. HUELGAS MÁS PEQUEÑAS

La evolución del promedio de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas (PTC)³ desde que se inició el actual ciclo de conflictividad en 2006 ha sido más variable que la evolución del número de huelgas, esto tanto en el sector privado como público. En efecto, como muestra la Figura 3, el PTC en las huelgas del sector privado ha disminuido desde 2014 y, particularmente desde 2015. Desagregados por legalidad, los datos del sector privado indican que esta caída en el PTC se produce principalmente en las huelgas extra-legales, aun cuando el PTC en este tipo de huelgas sigue siendo superior al de las huelgas legales, como ha sido la tónica desde 1990. En específico, el PTC bajó de 1576,4 a 771,9 trabajadores entre 2015 y 2016, lo que supone una disminución del 51%.

FIGURA 3 - TRABAJADORES/AS COMPROMETIDOS/AS, EN PROMEDIO, SEGÚN LEGALIDAD DE LAS HUELGAS (1990-2016) – SECTOR PRIVADO

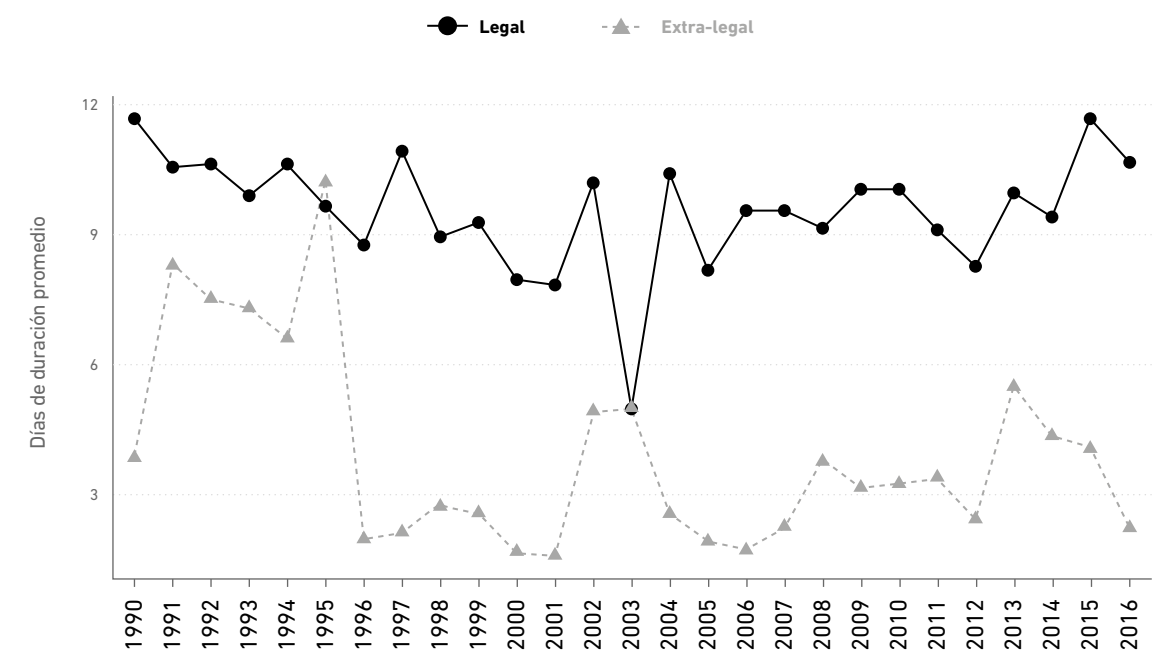


3.- Corresponde a la suma total de trabajadores/as comprometidos/as en el año, dividido por el total de huelgas registradas para el mismo período.

3. HUELGAS MÁS BREVES

La duración de las huelgas ha sido otro parámetro que ha sido errático en el presente ciclo de conflictividad. La Figura 4 muestra la evolución del promedio de días perdidos en huelgas⁴ (DDPP) del sector privado, según el tipo de legalidad de estos eventos. Como se observa, en el ciclo de mayor conflictividad que comienza en 2006 y se extiende hasta la fecha, las huelgas legales siguen siendo más largas que las huelgas extra-legales en el sector privado, lo que ha sido una constante desde que se registran estos datos. Sin embargo, durante este periodo no se observa un crecimiento o disminución lineal de la duración de las huelgas. En particular, en 2016 hay una disminución de la duración promedio de las huelgas respecto al año 2015, de 9,5 a 8,4 días, siendo esta caída mucho menos intensa en las huelgas legales que en las extra-legales. En efecto, el promedio de días perdidos en las primeras disminuyó de 11,9 a 10,7, mientras que el de las segundas, cayó de 4 a 2,8.

FIGURA 4 - EVOLUCIÓN DE DÍAS PERDIDOS, SEGÚN LEGALIDAD DE LA HUELGA (1990-2016) – SECTOR PRIVADO



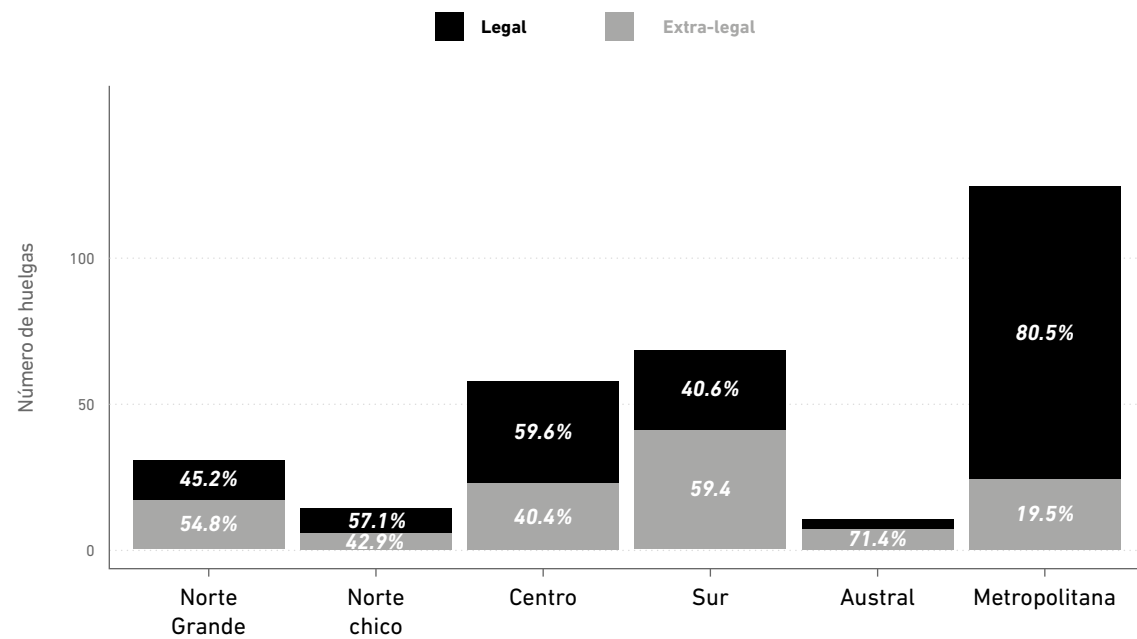
4.- Días de trabajo perdidos, producto de la duración de la huelga. Se analiza si sábado o domingo es día de trabajo según la naturaleza de la empresa o sector económico.

4. LA DESIGUALDAD TERRITORIAL DE LAS HUELGAS

Con el propósito de entender cómo se comportan territorialmente las huelgas, desde 2010 el OHL registra la localización geográfica de las huelgas uniregionales, es decir, en qué zona del país tienen lugar los eventos huelguísticos que no sobrepasan los límites de una sola región⁵. La Figura 5 resume esta información del año 2016. La zona "centro" excluye a la Región Metropolitana, la que es incluida en una columna independiente para evitar su sobre-representación en el análisis. Como se observa, el mayor volumen de huelgas se concentra en la Región Metropolitana (poco más de 100 eventos) y, en segundo lugar, en la zona sur y zona centro.

Ahora bien, un análisis del tipo de huelga uniregional que domina en cada zona da cuenta de la desigualdad que existe entre las regiones respecto a la posibilidad de los/as trabajadores/as de ejercer el derecho a huelga en el marco de la legislación vigente. Como muestra la Figura 5, la mayor parte de las huelgas uniregionales en la Región Metropolitana (80,3%) corresponde a una huelga legal. Esta proporción es mucho menor en todas las otras zonas del país, particularmente en la zona austral, sur y el norte chico (28,6%, 41,3% y 45,2% respectivamente).

FIGURA 5 - PORCENTAJE Y NÚMERO DE HUELGAS LOCALES POR ZONA GEOGRÁFICA⁶ SEGÚN LEGALIDAD (2016) - SECTOR PRIVADO

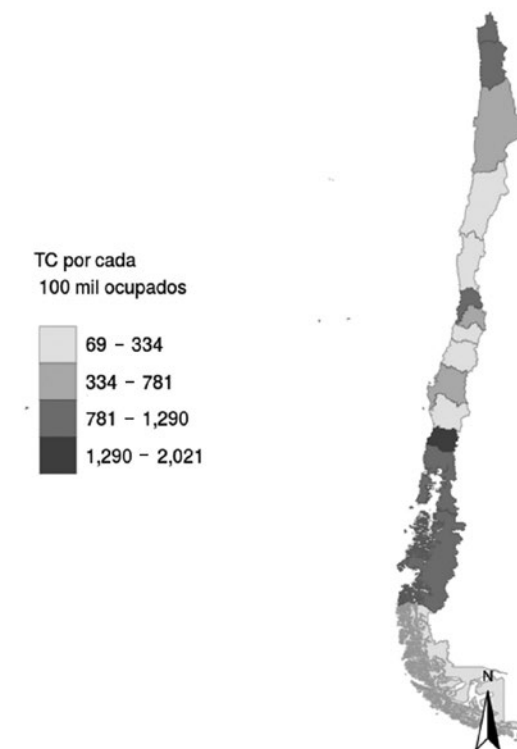


5.- Estas pueden ser huelgas que se dan en un sólo establecimiento o que se dan en varios establecimientos pero sin exceder los límites de una sola región.

6.- Las regiones se agrupan por zonas de la siguiente manera - Norte grande (I, II y XV región), Norte chico (III y IV), Centro (V, VI y VIII), Sur (VIII, IX, X, XIV), Austral (XI y XII) y Región Metropolitana (XIII).

El volumen de huelgas no es necesariamente el mejor indicador para comparar el nivel de conflictividad entre regiones puesto que no considera el hecho que existen regiones con un volumen mayor de trabajadores/as donde, por lo tanto, es lógico que ocurran más huelgas que en las regiones con menos trabajadores/as ocupados/as. Por esta razón, la Figura 6 presenta el número total de participantes en huelgas por cada 100.000 trabajadores/as ocupado/as en cada región del país durante el 2016⁷. Como muestra esta figura, la región que moviliza más trabajadores/as, en relación a su masa de ocupados/as, es la región de Los Ríos (X), seguida por la región de Arica y Parinacota (XV) y la región de Aysén (XIV). En otras palabras, si bien la zona central concentra el número mayor de huelgas, son en las zonas extremas del país donde se movilizan más trabajadores/as en relación al total de ocupados/as.

FIGURA 6. DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS COMPROMETIDO/AS POR 100 MIL TRABAJADORES/AS OCUPADO/AS SEGÚN REGIÓN (2016) - SECTOR PRIVADO



7.- El cálculo se hace sumando los/as trabajadores/as comprometidos/as en cada huelga, dividió por el total de trabajadores/as ocupados/as en la región, multiplicado por 100.000. El dato de los/as trabajadores/as ocupados/as por región en 2016 fue extraído del Instituto Nacional de Estadística (INE) - www.ine.cl

5. UN MAYOR NÚMERO DE HUELGAS EN EL SECTOR TERCIARIO Y EL PESO CRECIENTE DE LA HUELGA EN EL SECTOR PRIMARIO

Siguiendo la tradición de la investigación sobre relaciones laborales, el OHL se interesa en la distribución de la huelga en los distintos sectores productivos. La Figura 7 resume la distribución del número de huelgas por sector económico desde 2010, año en que el OHL inicia el registro de esta información⁸. Como se observa, las huelgas son más numerosas en el sector terciario de la economía, en segundo lugar, en el sector secundario y finalmente en el sector primario. Pese a que se ha mantenido esta característica a lo largo del periodo contemplado, se observa un crecimiento relativo del volumen de las huelgas en el sector primario en los últimos años. En efecto, en 2016 las huelgas en el sector primario representan el 19,7% de las huelgas totales, más del doble de lo que representaban en 2010.

El número mayor de huelgas en el sector terciario se explica, en gran medida, por el desarrollo que ha tenido este sector en términos de fuerza de trabajo ocupada. En efecto, el sector primario ocupa sólo al 10 % de la fuerza de trabajo, el secundario al 23% y el terciario a más del 67%, en 2016, tendencia que no ha variado de manera significativa desde el 2010. Por esta misma razón, para comparar la conflictividad entre los sectores, resulta útil ponderar las huelgas por la fuerza ocupada en cada uno de estos sectores. La Figura 8 resume la cantidad total de trabajadores/as comprometidos/as por cada 100 mil trabajadores/as ocupados/as. Como se aprecia, el sector primario presenta la mayor concentración de huelguistas por trabajadores/as ocupados/as para casi todos los años registrados, aún cuando tiene el menor número de huelgas. Esta concentración ha aumentado a lo largo de los últimos años y, especialmente, desde 2015. Estos datos muestran que las huelgas tienen un peso importante en estas ramas de la economía aún cuando el número de eventos de este tipo es el más bajo en términos absolutos.

FIGURA 7 - EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (2010-2016) – SECTOR PRIVADO

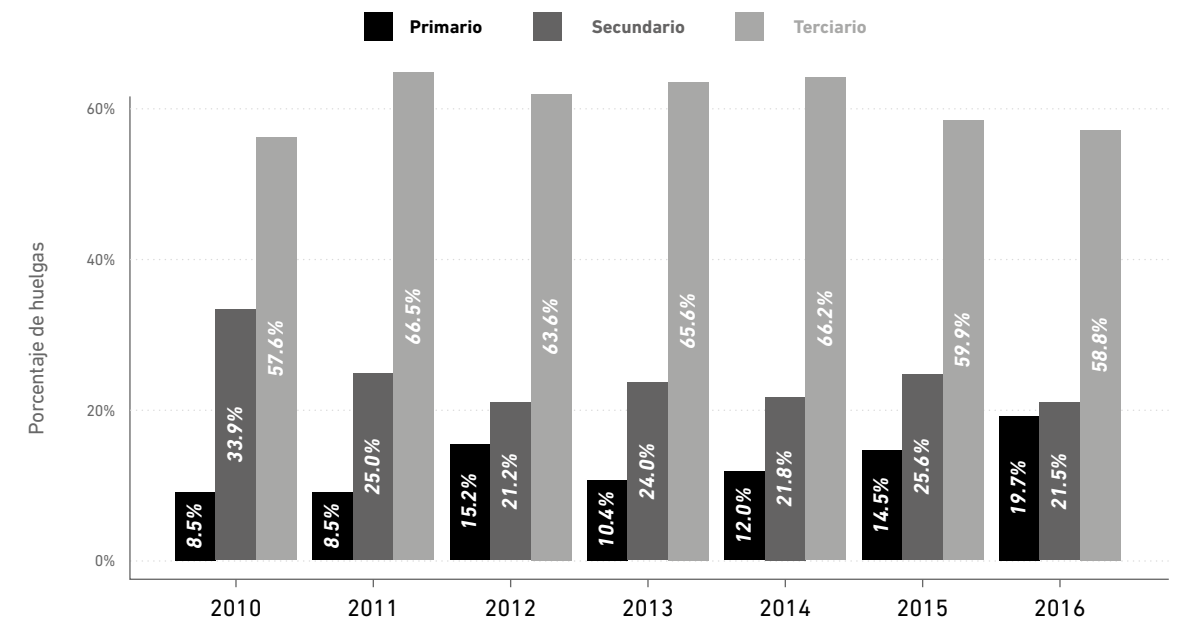
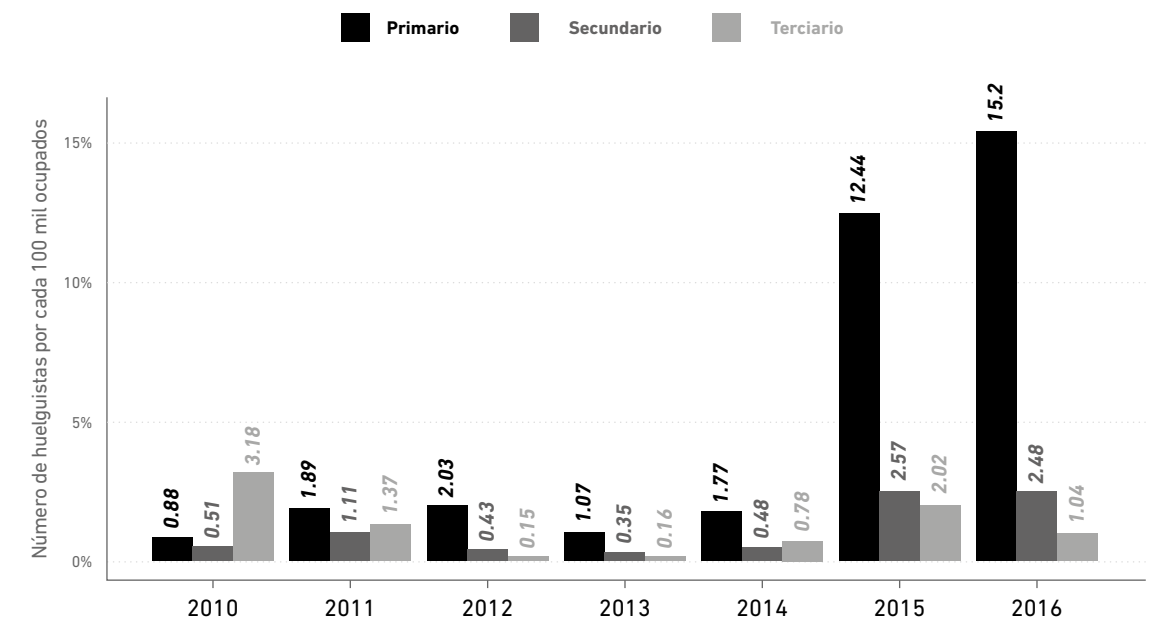


FIGURA 8 - EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HUELGUISTAS POR CADA 100.000 OCUPADOS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (2010-2016) – SECTOR PRIVADO

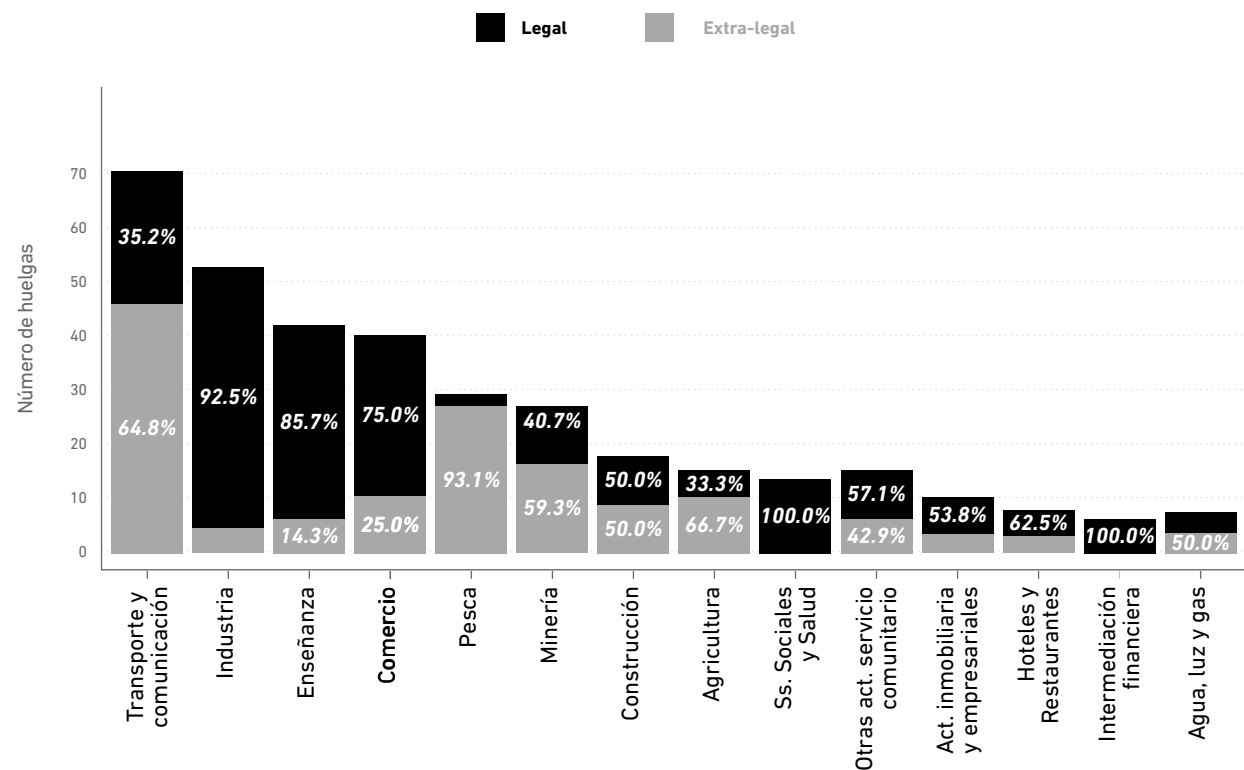


8.- Se entiende por sector primario de la economía, el conjunto de empresas que transforman recursos naturales en productos primarios sin elaboración. La categoría comprende las ramas de: 1; Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; 2, Pesca; y 3, Explotación de minas y canteras. El sector secundario de la economía corresponde al conjunto de unidades productivas que transforman productos primarios en nuevos bienes de mayor elaboración y valorización. Comprende las ramas de: 4, Industrias manufactureras; 5, Suministro de electricidad, gas y agua; y 6, Construcción. Finalmente, se entiende por sector terciario de la economía, las empresas que comercializan bienes o producen servicios. Las ramas comprendidas en esta categoría son: 7, Comercio al por mayor y al por menor; 8, Hoteles y restaurantes; 9, Transporte, almacenamiento y comunicaciones; 10, Intermediación financiera; 11, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquileres; 12, Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; 13, Enseñanza; 14, Servicios sociales y de salud; 15, Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales; 16, Hogares privados con servicio doméstico; y 17, Organizaciones y órganos extraterritoriales.

La Figura 9 muestra la información del número de huelgas desagregada por ramas y tipo de huelga. Como se aprecia, siguiendo la tendencia de años anteriores, la rama de transportes y comunicaciones presenta un número de huelgas significativamente mayor que el resto de las ramas en 2016. Le sigue en términos de volumen de huelgas la rama de la industria, enseñanza y comercio.

Analizando la composición de las huelgas según legalidad en cada una de las ramas, se observan diferencias importantes. La huelga legal es ampliamente dominante en las ramas de la industria, enseñanza, comercio, servicios sociales y de salud, e intermediación financiera, mientras que la huelga extra-legal es la expresión principal de conflicto en ramas como transporte, pesca, agricultura y minería. La importancia de la huelga extra-legal coincide con el desarrollo de la subcontratación y el fortalecimiento de los sindicatos que representan los intereses de los/as trabajadores/as subcontratados/as en estas últimas ramas⁹. Las organizaciones de trabajadores/as subcontratados/as han empujado el marco legal vigente para negociar con las empresas mandantes, lo que ha generado conflictos que no se rigen por los procedimientos establecidos legalmente.

FIGURA 9 - NÚMERO Y PORCENTAJE DE HUELGAS, POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LEGALIDAD DE LA HUELGA (2016) – SECTOR PRIVADO



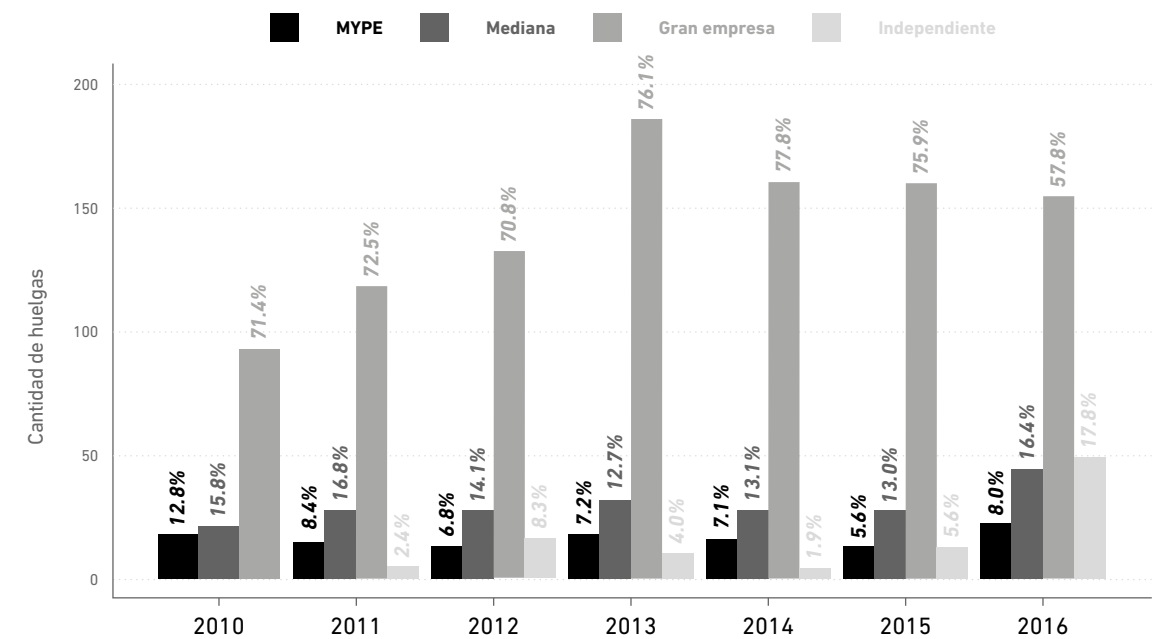
9.- MEDEL, Rodrigo y PÉREZ, Domingo (2017): "Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extra-legal". Revista Colombiana de Sociología, 40(2), en prensa.

6. UN MAYOR NÚMERO DE HUELGAS EN LAS GRANDES EMPRESAS

La Figura 10 muestra la distribución de las huelgas según el tamaño de la empresa desde 2010¹⁰. Como se observa, las huelgas se concentran principalmente en las grandes empresas durante todo el periodo estudiado. Este rasgo se explica, en gran medida, porque los sindicatos tienen mayor presencia en las grandes empresas que en las medianas, pequeñas y micro empresas¹¹.

Como se señaló en la introducción del documento, el OHL entiende la huelga en un sentido amplio y, por lo mismo, registra información sobre interrupciones del proceso de trabajo que no son consideradas en los registros oficiales. Una de las manifestaciones de este tipo son las huelgas extra-legales de gremios o grupos de trabajadores/as independientes que, si bien no poseen un contrato de trabajo con una empresa, dependen de ellas y desempeñan su trabajo en condiciones similares a las de un/a trabajador/a dependiente (ej., pescadores, taxistas, camioneros)¹². La Figura 10 destaca que las huelgas de los/as trabajadores/as independientes durante el 2016 se volvieron más frecuentes, alcanzando el 17,8% del total de huelgas en el sector privado, la cifra más alta de la década estudiada.

FIGURA 10 - PORCENTAJE Y CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (2010-2016) – SECTOR PRIVADO



10.- Se identifica el tamaño de empresa en torno a las utilidades declaradas en el Servicio de Impuestos Internos, a saber, MYPE: De 0,01 UF a 25 mil UF anuales; Mediana: de 25 mil a 100 mil UF anuales; y Gran empresa: desde 100 mil UF anuales.

11.- ENCLA (2015): Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Santiago: Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile.

12.- PÁEZ, Alexander (2011): Nuevas categorías según el marco analítico de la inserción endeble. El caso de los subordinados independientes y los cuenta propia. Minuta Temática de Empleo N°2. Santiago: Fundación Sol.

7. UN BAJO NIVEL DE VIOLENCIA EN LAS HUELGAS

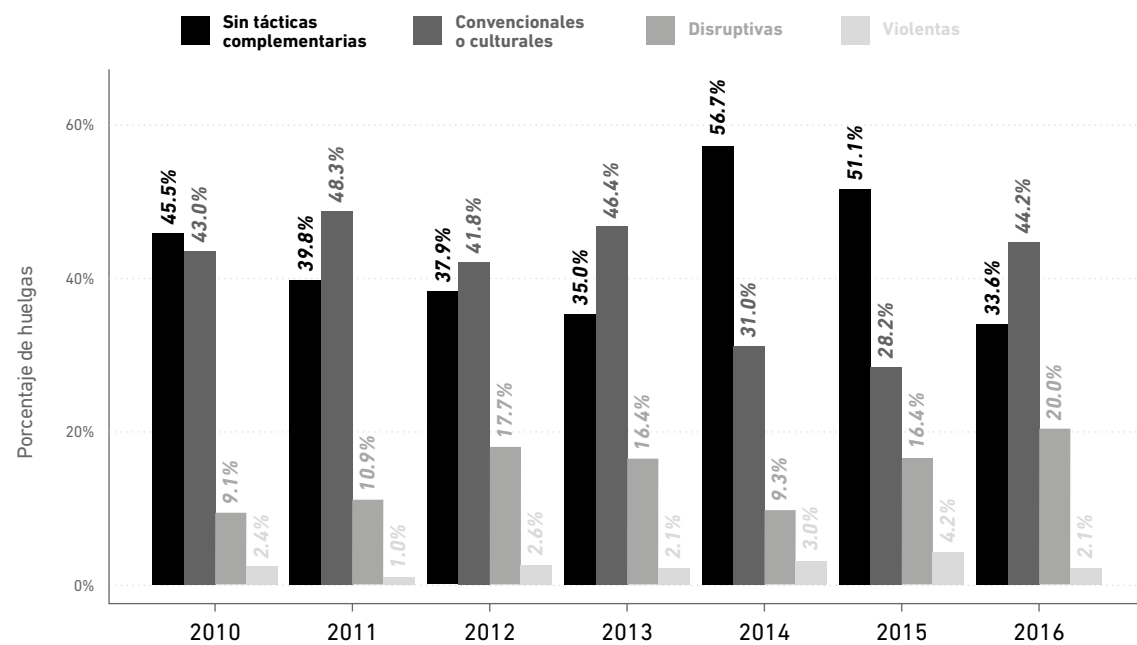
Además de los indicadores clásicos en los estudios de huelga, el OHL registra desde el 2010 las acciones complementarias que los/as trabajadores/as utilizan durante la huelga para visibilizar su causa y aumentar las posibilidades de éxito de su movilización.

La Figura 11 muestra la evolución de las tácticas complementarias utilizadas por los/as trabajadores/as durante las huelgas en el sector privado, desde 2010 a 2016. Para simplificar la información y siguiendo lo que se ha hecho en otros estudios sobre protestas¹³, se agrupan las tácticas en tres categorías según el nivel de violencia que conllevan. Al grupo de acciones más pacíficas se le denomina tácticas convencionales y/o culturales. En esta categoría se agrupan acciones como las marchas, piquetes fuera de la empresa, ollas comunes, u otras tácticas que no cuestionan necesariamente las leyes. El segundo grupo identificado se le llama tácticas disruptivas porque interrumpen el libre tránsito dentro o fuera de las empresas, aunque no ponen en riesgo la integridad física de los/as manifestantes o las personas

con las que estos últimos interactúan. En este grupo se incluyen acciones como los cortes de rutas, tomas u ocupaciones de edificios de la empresa. Finalmente, se distingue un tercer grupo de tácticas que se catalogan como "violentas" puesto que ponen en riesgo la vida o integridad de los manifestantes, fuerzas policiales o terceros. En esta categoría se consideran acciones como ataque a terceros, enfrentamientos violentos con fuerzas policiales o huelgas de hambre.

Como se aprecia en la Figura 11, las huelgas que incluyen acciones violentas son muy minoritarias y esto ha sido una constante al menos desde que se registra esta información en 2010. Las huelgas que suponen acciones disruptivas tampoco son muy frecuentes, aunque en 2016 se registra un aumento de ellas respecto al año anterior. La gran parte de las huelgas acuden a tácticas complementarias de tipo convencional o cultural, lo que confirma que la conflictividad laboral en el sector privado en Chile tiende a tener un bajo nivel de violencia.

FIGURA 11 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TÁCTICAS COMPLEMENTARIAS UTILIZADAS (2010-2016) – SECTOR PRIVADO



13.- MEDEL, Rodrigo y SOMMA, Nicolás (2016): "¿Marchas, ocupaciones o barricadas? Explorando los determinantes de las tácticas de la protesta en Chile". Política y gobierno, 23(1), 163-199.

8. UN LEVE CRECIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN POLICIAL

La paralización de la producción fuera de los canales establecidos por la ley o la utilización de acciones complementarias a la huelga legal que implican la utilización del espacio público, pueden crear enfrentamientos entre los huelguistas y las fuerzas policiales. A diferencia de otras iniciativas con fines similares, el OHL registra información para medir en qué medida, cómo y en qué circunstancias intervienen las fuerzas del orden en las acciones de los huelguistas. El OHL entiende la intervención policial como una acción selectiva, es decir, una acción de la autoridad que responde a ciertos criterios, los cuales no siempre se fundan en criterios jurídicos o en cálculos instrumentales de los costos y beneficios de esta acción.

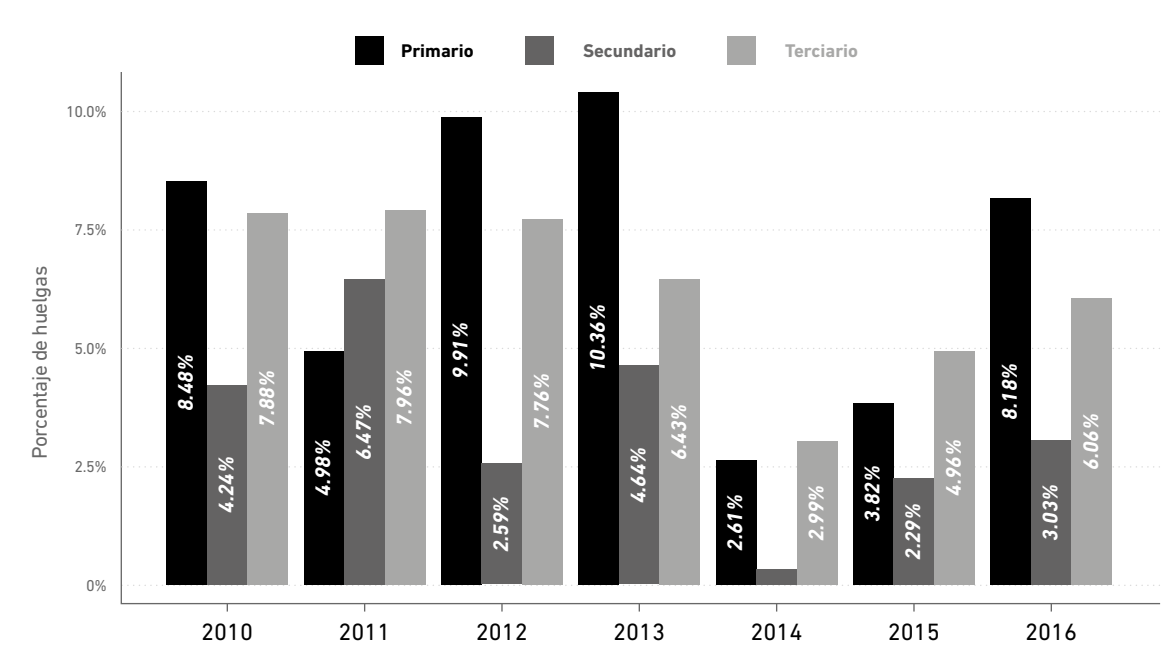
La Figura 12 muestra la evolución de la intervención policial desde 2010 en el sector privado, distinguiendo tres tipos de intervención: la simple presencia de esta fuerza en el lugar de trabajo o en el espacio público donde se despliegan los huelguistas; la "acción mínima" o dispersión de los huelguistas antes que se des-

ate un enfrentamiento; y por último, el enfrentamiento abierto con los huelguistas.

Como se aprecia en la Figura 12, la intervención policial en cualquiera de sus formas afecta a menos de un quinto de las huelgas del sector privado en casi todos los años donde se registra esta información. Esta cifra es significativamente más baja en 2014, donde sólo alrededor del 6% de las huelgas experimentó algún tipo de intervención policial. Los datos de 2016 señalan un alza de las huelgas donde hubo alguna modalidad de intervención policial respecto de 2015, de 11,07% a 17,3% en este sector.

La Figura 12 también muestra que el porcentaje de huelgas donde se registran acciones mínimas por parte de la policía, es inferior al de las huelgas que experimentan otro tipo de intervención policial en todos los años salvo el 2011. En otras palabras, la policía actúa generalmente de dos formas extremas: sólo está presente o se enfrenta a los huelguistas.

FIGURA 12 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TIPO DE INTERVENCIÓN POLICIAL (2010-2016) – SECTOR PRIVADO



14.- TILLY, Charles (1978): From mobilization to revolution. New York: Random House-McGraw-Hill.

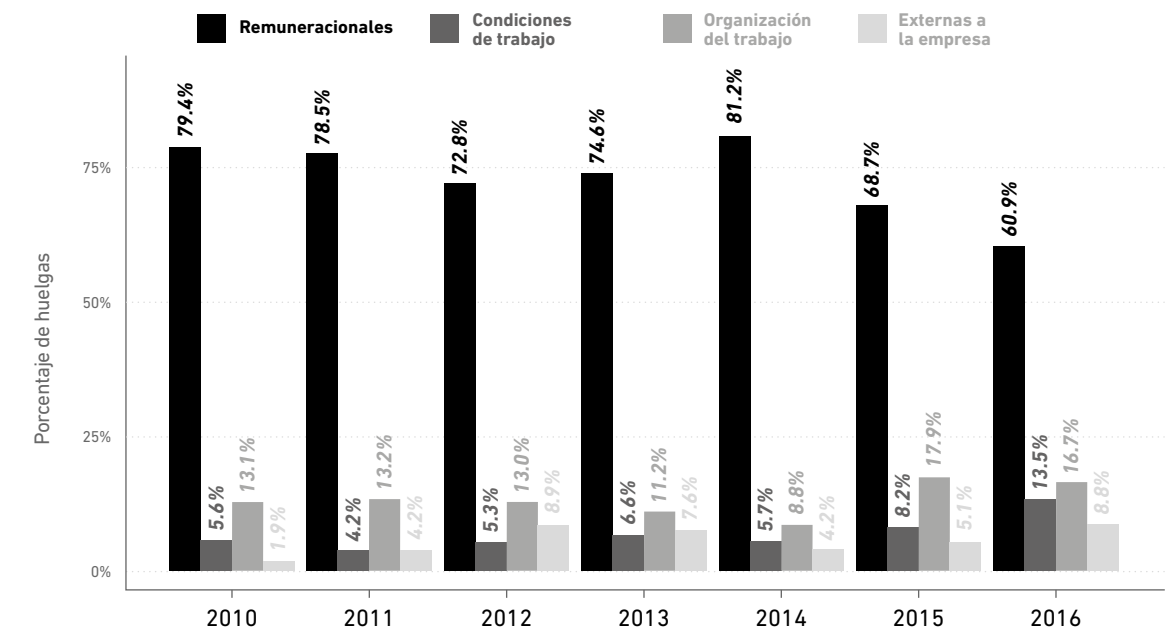
9. EL PREDOMINIO DE LAS HUELGAS POR DEMANDAS SALARIALES

El análisis de los motivos que llevan a los/as trabajadores/as a paralizar la producción da cuenta de los temas que generan más conflictividad en las empresas chilenas. La Figura 13 muestra el porcentaje de huelgas en el sector privado según los motivos que llevan a los/as trabajadores/as a movilizarse, entre el 2010 y el 2016. Los motivos son agrupados en cuatro categorías de demandas: las remuneracionales (como aumentos salariales o bonos); las relativas a las condiciones de trabajo (como seguridad, higiene, o condiciones materiales comunes de trabajo); las que refieren a la organización del trabajo (como organización de las jornadas, despidos o malos tratos de los superiores); y las externas a la empresa (como oposición o apoyo de proyectos de ley o autoridades públicas).

Como se observa, las demandas salariales son por lejos la causa más frecuente de las huelgas en este sector durante el periodo considerado. Este dato da cuenta de la presión que tienen los/as trabajadores/as chilenos/as para aumentar sus ingresos en un contexto donde los salarios tienden a ser bajos¹⁵ a pesar de la productividad¹⁶, el valor de los bienes y servicios básicos aumenta y las prácticas de endeudamiento son corrientes.

Sin perjuicio de lo anterior, se observa que las huelgas que emergen por motivos salariales han perdido ligeramente importancia respecto de las huelgas que surgen por otro tipo de demanda durante los últimos dos años. En particular, destaca el peso creciente de las huelgas originadas por demandas relativas a la organización del trabajo, pues algunas de éstas refieren a temáticas donde la participación de los sindicatos está prohibida explícitamente por la ley. En efecto, el Código del Trabajo establece que no son objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador/a de organizar, dirigir y administrar la empresa. De esta manera, los datos de los últimos años confirman que la conflictividad laboral sobrepasa a menudo los canales institucionales dispuestos para ella.

FIGURA 13 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TIPO DE DEMANDAS 2010-2016 – SECTOR PRIVADO



15.- DURÁN, Gonzalo y KREMERMAN, Marco (2017): *Los bajos salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN 2015*. Santiago: Fundación Sol.

16.- GAMMAGE, Sarah; ALBURQUERQUE, Thomás; y DURÁN, Gonzalo (2014): *Poverty, inequality and employment in Chile*. Génova: International Labour Organization.

02

Las huelgas en el sector público

10. MÁS HUELGAS EN EL SECTOR PÚBLICO, PERO CON MENOR PARTICIPACIÓN

Las huelgas en el sector público llaman frecuentemente la atención de los medios de comunicación y de la opinión pública. La importancia vital de algunos servicios públicos para la población, tales como los hospitales o establecimientos educacionales, hace que las paralizaciones en este sector generen rápidamente revuelo. A pesar de su visibilidad pública, la conflictividad laboral en el Estado es un fenómeno que se ha mantenido al margen de la investigación y de la contabilidad administrativa.

La Figura 14 resume la evolución del número de huelgas en el sector público desde 1990. Como puede observarse, el ciclo de mayor conflictividad laboral que se mencionó al inicio de este documento y que describe la situación actual, no sólo concierne al sector privado sino también al sector público. Como muestra la Figura 14, el aumento del número de paralizaciones en este sector comenzó el año 2005, un poco antes que el alza registrada de las huelgas en el sector privado. Al igual que estas últimas, las paralizaciones de funcionarios disminuyeron durante los años de estancamiento económico pero retomaron su impulso en 2012. Desde 2014, el número de huelgas ha superado con creces los niveles alcanzados desde 1990. En particular el año 2016 es de elevada conflictividad, aunque el crecimiento anual de este indicador es menor al observado en 2015 (5,8% contra un 39,1%).

Como muestra la Tabla 1, las huelgas del sector público representan sólo un cuarto del volumen total de las huelgas en el país y la mitad de las huelgas extra-legales ocurridas en 2016. Desde el punto de vista de la suma de trabajadores/as comprometidos/as

(STC), el peso de las huelgas del sector público en la conflictividad global es aún menor, puesto que el STC de estas huelgas representa alrededor de un quinto de la STC del total de las huelgas y de las huelgas extra-legales. Estos datos llaman a matizar las afirmaciones que sugieren que la conflictividad laboral se concentra en el sector público.

TABLA 1. NÚMERO DE HUELGAS Y DE TRABAJADORES/AS COMPROMETIDOS/AS, SEGÚN SECTOR 2016

	Número de huelgas	STC
Huelgas sector público	128	147.387
Total de huelgas extra-legales	261	701.844
Total de huelgas ¹⁷	462	738.161

Tal como se registró, para el sector privado la evolución del tamaño promedio de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas del sector público ha sido más errática que la del número de huelgas (Figura 15). En específico, en 2016 se muestra una disminución notable de este indicador respecto al año 2015. La razón es que los paros nacionales fueron menos frecuentes durante 2016, aun cuando el número total de huelgas fue mayor. En cualquier caso, hay que subrayar que la cantidad de trabajadores/as involucrados/as en las huelgas del sector público sigue siendo ampliamente superior a la de los que participan en huelgas en el sector privado. Esto tiene que ver, en parte, con la fuerza movilizadora de las asociaciones de funcionarios/as. En efecto, según los datos de la Dirección del Trabajo en 2015, sólo un 12,9% de los/as trabajadores/as del sector privado estaban sindicalizados, mientras que el 50% de los/as funcionarios/as del sector público pertenecían a una asociación. Asimismo, las asociaciones de funcionarios/as se encuentra mucho más articuladas entre sí que la de los sindicatos del sector privado, como lo ilustra la alta tasa de afiliación de las asociaciones a federaciones, confederaciones y a la ANEF. Estas características de las organizaciones de funcionarios/as facilitan la movilización conjunta de los servicios.

FIGURA 14 - CANTIDAD DE HUELGAS 1990-2016 – SECTOR PÚBLICO

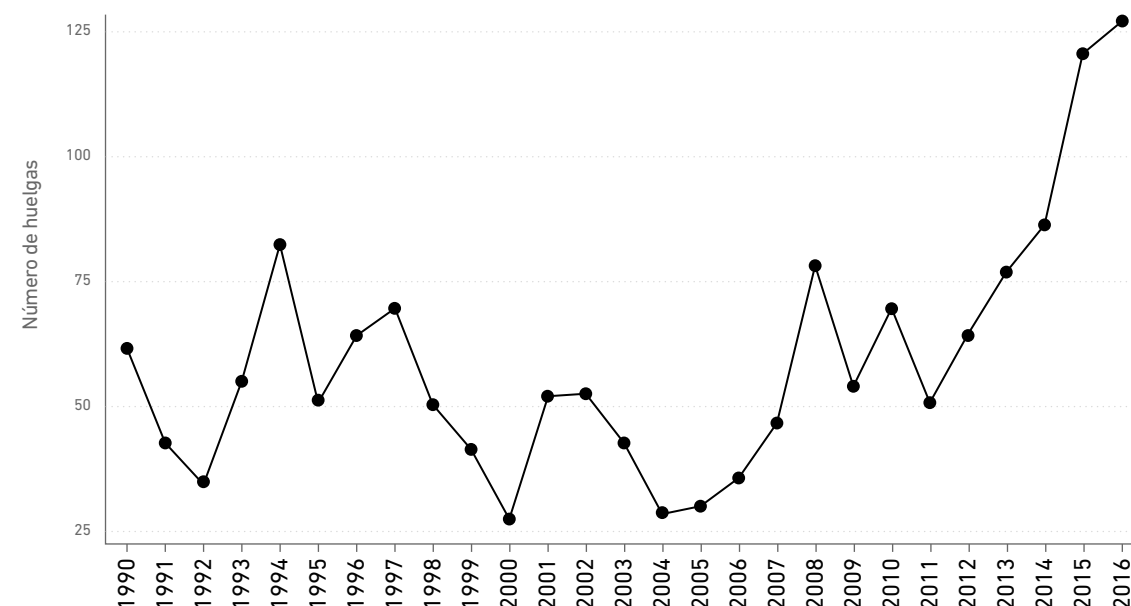
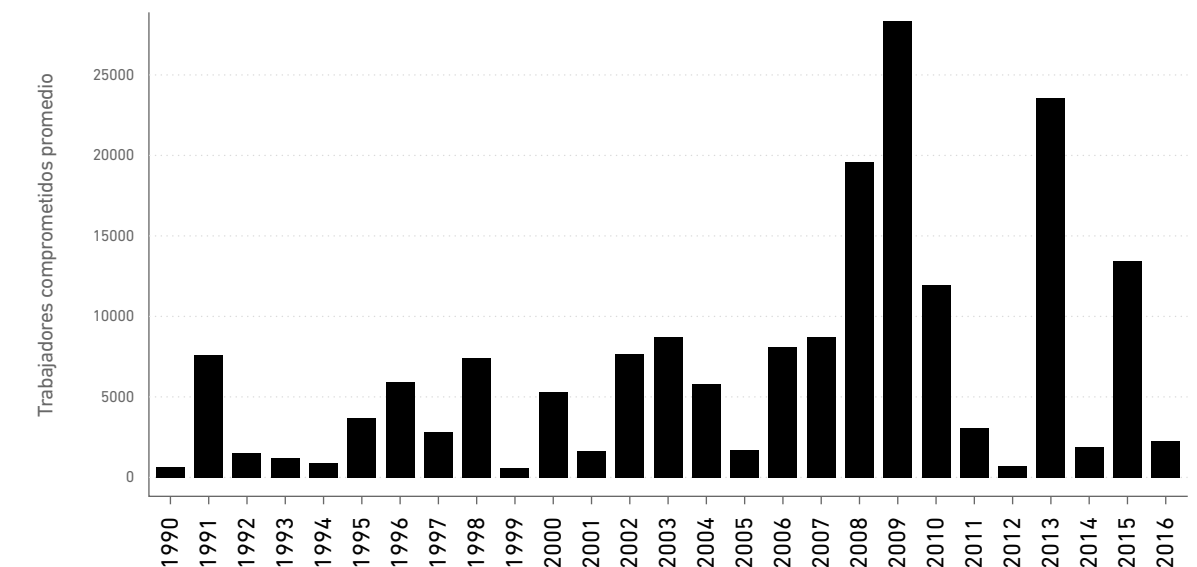


FIGURA 15 - TC PROMEDIO EN HUELGAS 1990-2016 – SECTOR PÚBLICO

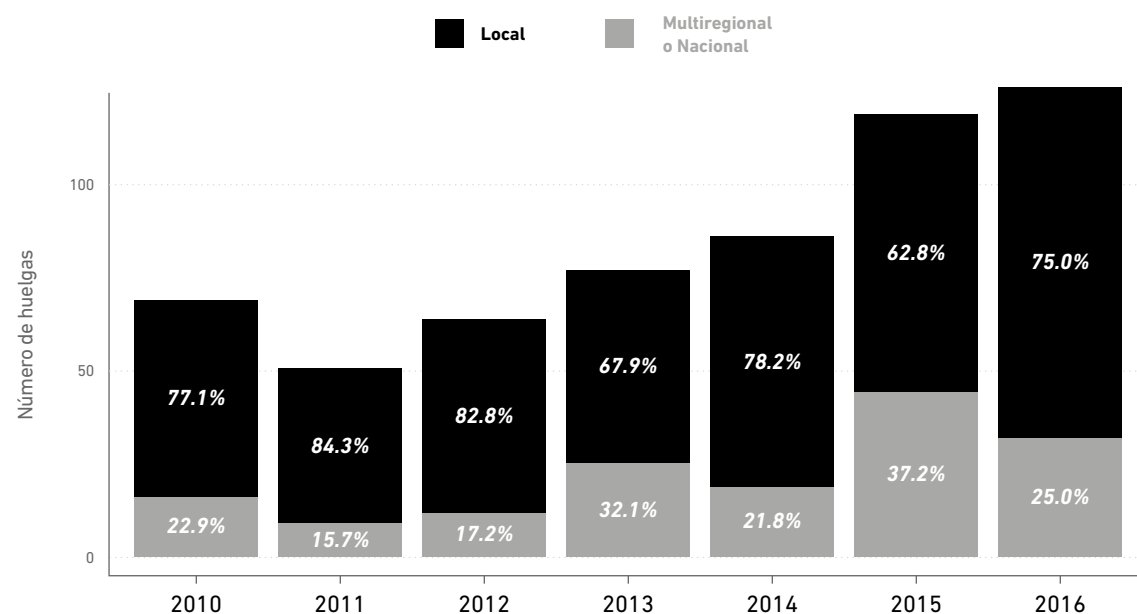


17.- Estas cifras excluyen las huelgas nacionales y regionales que no permiten diferenciar entre trabajadores/as del sector público y privado.

11. MAYOR EXTENSIÓN Y HOMOGENEIDAD GEOGRÁFICA QUE LAS HUELGAS DEL SECTOR PRIVADO

Como se señaló, el número de paros nacionales o multiregionales en el sector público disminuyó en 2016 respecto al año anterior. Como se aprecia en la Figura 16, el crecimiento del número global de huelgas en este sector se debe, principalmente, al aumento de huelgas que tienen lugar dentro de una sola localidad o región. Aun así, cabe destacar que el porcentaje de huelgas nacionales o multiregionales en el sector público es muy superior al que se observa en el sector privado (25% contra un 9,4%), situación que se repite desde que se registran los datos (2010).

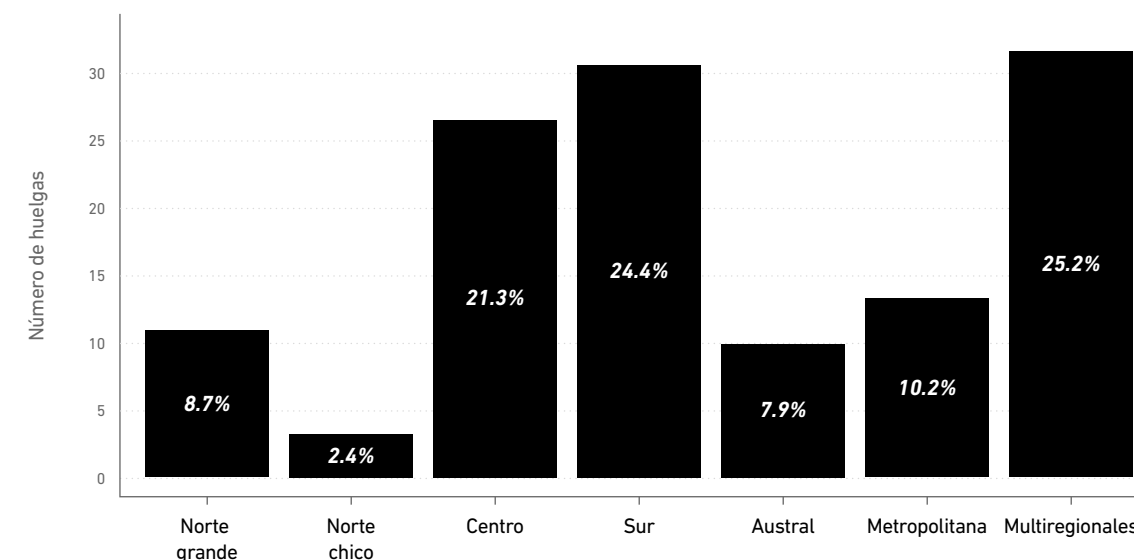
FIGURA 16 - CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN EXTENSIÓN GEOGRÁFICA 2010-2016 – SECTOR PÚBLICO



En específico, en 2016, las huelgas de los/as trabajadores/as del sector público que involucran sólo a una región son más numerosas en la zona centro y en la zona sur (21,3% y 24,4%, respectivamente) (Figura 17). Cabe destacar que las huelgas en la zona centro se multiplicaron respecto al año anterior, pasando de 18 a 27 huelgas.

Llama la atención que, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, la Región Metropolitana presenta un bajo número de huelgas en comparación con otras regiones de este sector. Una hipótesis plausible es que las huelgas de funcionarios que se inician en esta región tienden inmediatamente a expandirse territorialmente, por lo que son clasificadas como huelgas multiregionales. En cualquier caso, las huelgas del sector público presentan una distribución geográfica más homogénea que las del sector privado.

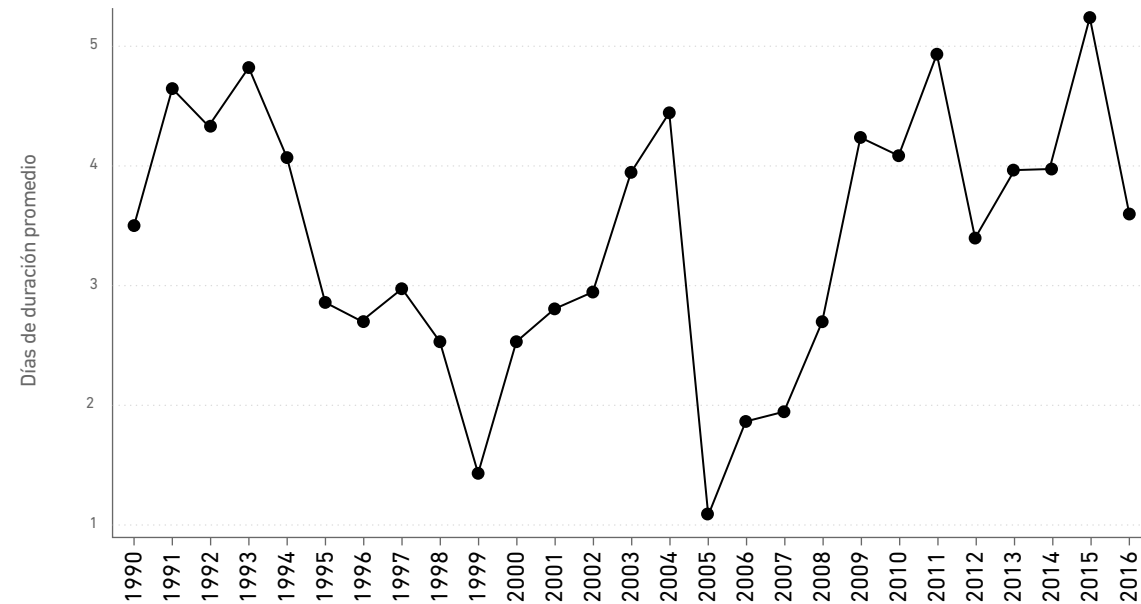
FIGURA 17 - CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN ZONA GEOGRÁFICA (2016) – SECTOR PÚBLICO



12. HUELGAS MÁS CORTAS QUE DURANTE 2015

Al igual que lo observado para el sector privado, los datos muestran que las huelgas del sector público se volvieron más cortas en 2016. En efecto, como muestra la Figura 18, la duración promedio de las huelgas disminuye de 5,2 en 2015 a 3,8 días en 2016. No obstante, cabe señalar que la duración promedio de las huelgas en este sector sigue siendo superior al de las huelgas extra-legales en el sector privado (menos de 3 días) y muy inferior al de las huelgas legales en este último sector (casi 12 días).

FIGURA 18 - DURACIÓN PROMEDIO DE LAS HUELGAS 1990-2016 – SECTOR PÚBLICO



13. MOTIVOS MÁS DIVERSOS QUE EN EL SECTOR PRIVADO

El análisis de las demandas de las huelgas en el sector público da cuenta de la particularidad de las relaciones laborales en este sector. En 2016, sólo un 22% de las huelgas de este sector se producen por demandas salariales. Casi igualmente importantes son las huelgas causadas por demandas ligadas a la gestión o a la organización del trabajo, es decir, las que conciernen a la dirección o administración de los servicios o entidades públicas (21%). Estos datos contrastan con la situación en el sector privado, donde la mayor parte de los conflictos tienen relación con demandas salariales (47,9%) y sólo un bajo porcentaje se genera por demandas ligadas a la gestión o a la organización del trabajo (3,8%).

El examen histórico de los motivos de las huelgas muestra que esta tendencia ha sido una constante (Figura 19). De 2010 a 2016, las demandas remuneracionales han tendido a disminuir sostenidamente, alcanzando aproximadamente un 40% el bienio 2010-11, para luego descender en torno al 23% los años 2015-16. En cambio, las demandas por condiciones de trabajo se han consolidado en torno al 27%, a excepción del año 2010 donde muestran un nivel notoriamente menor. Asimismo, se observa que las demandas por organización del trabajo son las dominantes, alcanzado su nivel más alto en los años 2010 y 2016 con un 50%, y su nivel más bajo en 2013 con un 31,5%. Por último, las demandas políticas (relativas a proyectos de ley o contra auto-

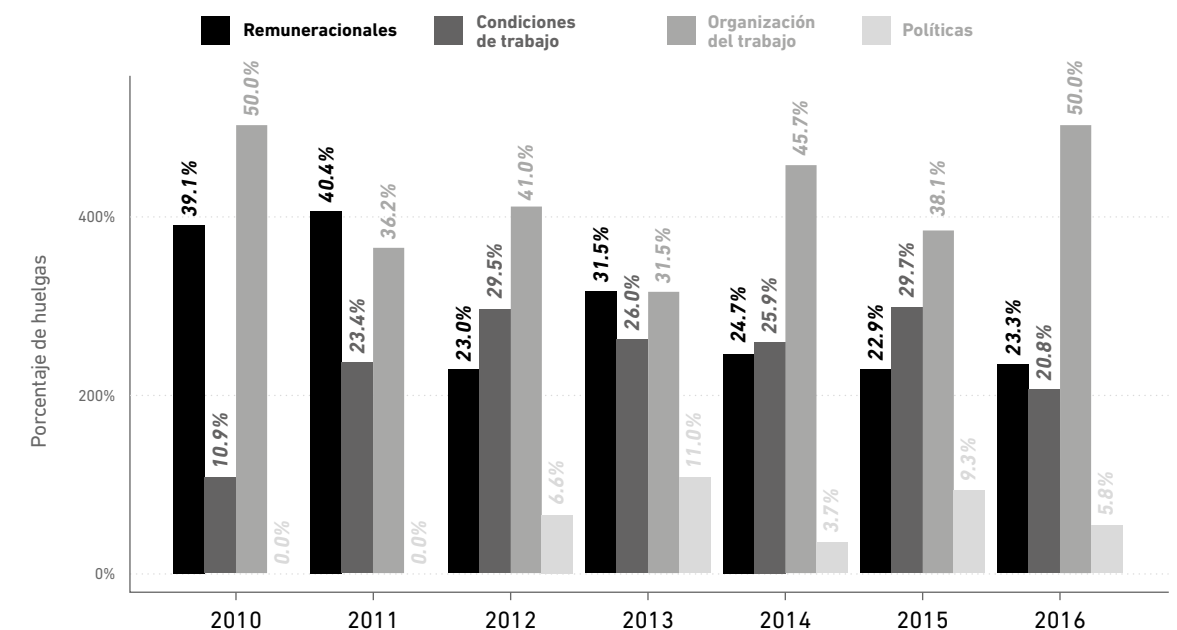
ridades políticas) son las de menor predominancia, alcanzando su máximo porcentaje en 2013 con un 11%.

Las diferencias en los motivos de las huelgas del sector público y privado responden, en parte, a las particularidades de la situación contractual de los/as trabajadores/as en ambas situaciones. Por una parte, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, el ajuste salarial en el sector público depende, en último término, de la Ley de Presupuestos que aprueba el Parlamento al final de cada año. Por esta razón, las huelgas por motivos salariales aumentan en este periodo del año, pues permiten a las asociaciones dar peso a la propuesta de reajuste que presentan en la Mesa del Sector Público.

Las huelgas por demandas salariales que ocurren en otras épocas del año pueden lograr que las autoridades tomen medidas administrativas para mejorar parcialmente los ingresos de algunos/as trabajadores/as de los servicios (por ejemplo, aumentando el grado de funcionarios/as o llamando a concurso para pasar un/a trabajador a contrata a la planta) pero no pueden provocar un ajuste salarial transversal y vinculante. Lógicamente, esta restricción hace que las huelgas por motivos salariales sean menos comunes que en el sector privado donde la prerrogativa de aumentar las remuneraciones depende exclusivamente del/a empleador/a. Por otra parte, la legislación prohíbe explícitamente que los/s trabajadores/as del sector privado negocien temáticas relativas a la gestión y organización del trabajo, limitación que no existe para los/as trabajadores/as del sector público. Esto puede explicar por qué en el sector privado las huelgas de este tipo de motivos es menos frecuente.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe preguntarse cuál es el peso de otros factores en los motivos de las huelgas en ambos sectores. Futuras investigaciones debiesen avanzar en entender, por ejemplo, cómo la cultura organizacional y las características de las organizaciones de trabajadores/as de ambos sectores promueven diferencias sustanciales en las demandas de los/as trabajadores/as.

FIGURA 19 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TIPO DE DEMANDA – SECTOR PÚBLICO



15. LA INTENSIFICACIÓN DE LA PRESIÓN EN LAS HUELGAS

El análisis de las acciones complementarias que utilizan los/as trabajadores/as para aumentar la visibilidad de su causa o potenciar los resultados de la movilización, también permite examinar las particularidades de la conflictividad laboral en el sector público.

El examen de las acciones complementarias agrupadas por nivel de violencia permite dar cuenta que, al igual que en el sector privado, las huelgas en el sector público son predominantemente pacíficas, aunque se evidencia una mayor radicalización en 2016. La Figura 20 muestra el tipo de táctica que prevalece en estas huelgas desde que el OHL registra esta variable en 2010. Como se observa, las huelgas que incluyen acciones convencionales o culturales predominan durante todo el periodo, variando entre el 45% al 63% de las huelgas totales. Las huelgas violentas, es decir, aquellas que ponen en riesgo la integridad física de los/as manifestantes o las personas con las que estos últimos interactúan, son muy minoritarias y no conciernen más del 5,9% de las huelgas en los años donde alcanzan su nivel más alto. En cambio, las huelgas disruptivas, es decir, aquellas que interrumpen el libre tránsito dentro de los establecimientos o fuera de ellos, aunque sin poner en riesgo la integridad física de las personas, se multiplican notoriamente en 2016, de un 9,9% a un 27,3%. En otras palabras, en 2016 una porción mayor de huelgas en el sector público se radicaliza. Ahora bien, conviene matizar esta conclusión comparando las cifras con las del sector privado. En efecto, el porcentaje de huelgas del sector público que incluye tácticas disruptivas no es muy superior al de las huelgas del sector privado que utilizan esta estrategia en 2016 (20%).

16. MAYOR INTERVENCIÓN POLICIAL AUNQUE MENOR QUE EN EL SECTOR PRIVADO

En análisis de la intervención policial en el sector público confirma que esta acción es selectiva y, por lo tanto, no afecta a todas las huelgas por igual, aun cuando éstas posean el mismo estatuto legal. La Figura 21 muestra la evolución del porcentaje de huelgas totales según el tipo de intervención policial que experimentan, entre 2010 y 2016. Como se aprecia, las cifras varían de manera errática sin una tendencia clara a lo largo del periodo considerado.

Específicamente en 2016, el porcentaje de huelgas donde se registra alguna modalidad de intervención policial crece casi al doble respecto al año anterior (de 7,44% a 13,27%). Aún así, esta cifra es levemente inferior a la registrada para el sector privado (17,3%). La intervención policial en el sector público parece ser ligeramente más pacífica que en el sector privado, pues los enfrentamientos son un poco menos comunes que en las huelgas de este último (6,06% contra un 3,12% de los casos)

FIGURA 20 - EVOLUCIÓN ANUAL DEL TIPO DE TÁCTICAS DE MOVILIZACIÓN (2010-2016) – SECTOR PÚBLICO

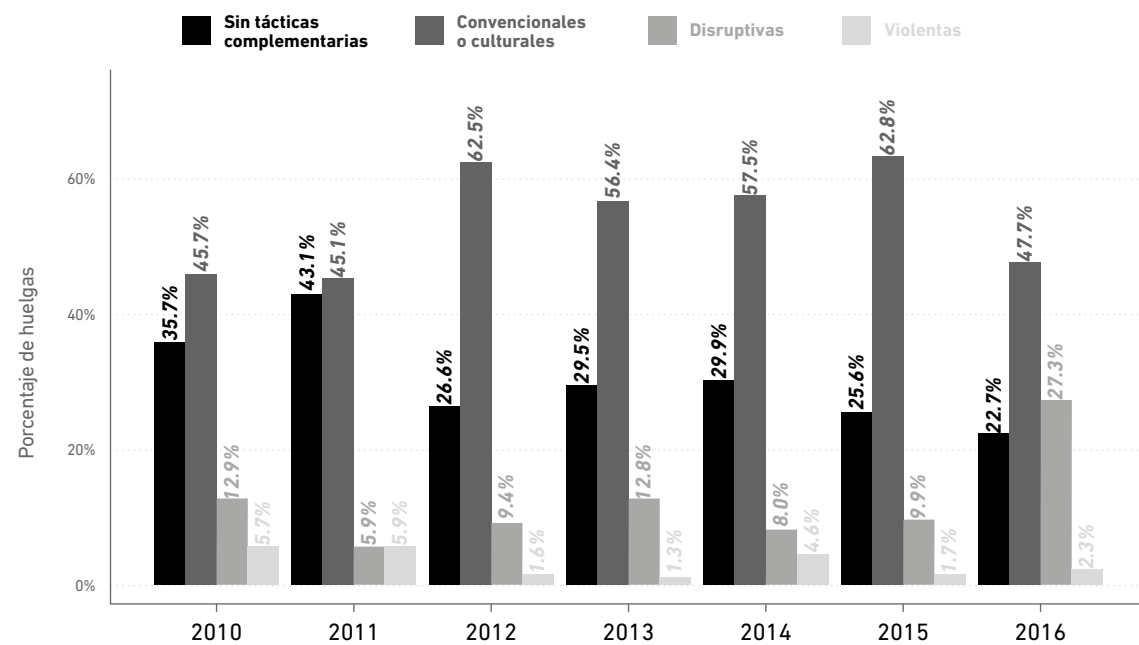
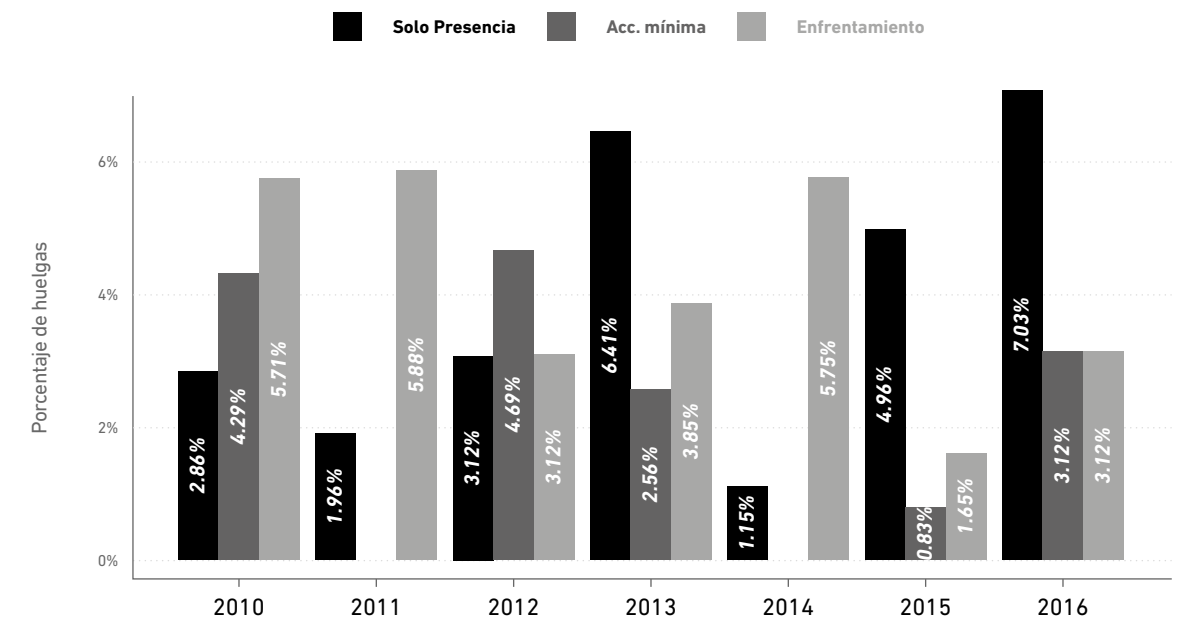


FIGURA 21 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN MODALIDAD DE INTERVENCIÓN POLICIAL (2010-2016 – SECTOR PÚBLICO)



03

Conclusiones

El presente informe ofreció una radiografía de la actividad huelguista entre 1990 y 2016, poniendo énfasis en las diferencias que se observan en esta actividad en el sector privado y público.

En específico, el informe mostró que el ciclo de mayor conflictividad laboral que comenzó en 2006 no ha llegado a su término. El año 2016 fue particularmente conflictivo, registrándose un aumento del 20% en el número de huelgas respecto del año anterior. Este crecimiento del número de huelgas afectó tanto al sector público como al sector privado, pero fue particularmente intenso en este último y, especialmente, en los lugares donde predomina la huelga extra-legal. En efecto, las huelgas extra-legales del sector privado son las que experimentaron el mayor alza en el año en cuestión (58,3%), seguida por las huelgas legales del sector privado (13,2%) y, por último, las huelgas del sector público (5,8%).

Sin perjuicio de la continuidad mencionada, el informe observó algunos cambios en las características de las huelgas en 2016 respecto de los años anteriores. En primer lugar, y a diferencia de lo registrado en los informes anteriores, el número de trabajadores/as involucrados/as en huelgas extra-legales disminuyó en el sector privado y, en particular, en el sector público. Es decir, las huelgas extra-legales se multiplicaron pero movilizaron en promedio a un número menor de trabajadores/as que en 2015 y 2014. En cambio, el número de trabajadores/as movilizado/as en huelgas legales del sector privado aumentó, alcanzando el segundo nivel más alto desde 1990.

En segundo lugar, el informe mostró que las huelgas se hicieron más cortas durante 2016, tanto en el sector privado como público. La baja en la duración promedio de las huelgas fue de 1,4 días en el sector público, de 1,2 días en las huelgas legales del sector privado y de 1,2 días en las huelgas extra-legales del sector privado. En cualquier caso, la duración de las huelgas legales continuó siendo muy superior a la de las huelgas extra-legales, tal como ha sido la constante desde 1990.

En tercer lugar, los datos de 2016 mostraron un leve aumento de las huelgas que suponen acciones complementarias disruptivas. En efecto, creció el porcentaje de huelgas que estuvo acompañada de acciones que implicaron interrupción del libre tránsito, tanto dentro como fuera de los establecimientos en huelga, de un 16,4% a un 20% en el sector privado y de un 9,9% a un 27,3% en el sector público. No obstante, cabe destacar que la mayor parte de las huelgas no recurrieron a medidas de este tipo y fueron pacíficas, como ha sido la tónica desde que se registran estos datos.

En cuarto lugar, y probablemente relacionado con lo anterior, los datos de 2016 señalaron un alza de las huelgas donde hubo alguna modalidad de intervención policial, de 11,07% a 17,3% en el sector privado, y de 7,44% a 13,27% en el caso del sector público. Estos datos confirman que hubo un ligero aumento de la violencia en las huelgas respecto del año anterior.

En quinto lugar, el informe 2016 mostró una disminución leve del porcentaje de huelgas provocadas por demandas salariales respecto al 2015. Sin embargo, éstas siguen siendo ampliamente mayoritarias en el sector privado (más del 70%), mientras que sólo representan menos de un cuarto de las huelgas en el sector público. En este último, las huelgas provocadas por demandas ligadas a la organización del trabajo (cambio de jornadas, despidos, etc.) son las que experimentaron el aumento más significativo en 2016, llegando al 50% de las huelgas en este sector.

Más allá de la información sobre las tendencias observadas en las huelgas, y tal como lo han hecho los informes anteriores, este informe da cuenta de la profunda crisis que atraviesa la institucionalidad laboral en Chile. Por un lado, los datos muestran que los procedimientos legales establecidos para encauzar los conflictos colectivos en las empresas no son necesariamente los más prácticos puesto que, por ejemplo, hacen que las huelgas se extiendan en el tiempo con los costos que eso tiene para los/as trabajadores/as y empleadores/as.

Por otro lado, los datos indican que más de un tercio de los conflictos laborales que desembocan en huelgas en el sector privado se dan por fuera del marco de la negociación colectiva reglada y sin ajustarse a los procedimientos establecidos para ellos en la legislación. En otras palabras, los mecanismos que ofrece la ley para garantizar el derecho a huelga a los/as trabajadores/as y asegurar condiciones de seguridad a las empresas durante estos conflictos no son accesibles o no resultan atractivos para una buena parte de los/as trabajadores/as del sector privado chileno. El déficit de la institucionalidad laboral chilena resulta aun más evidente si se considera que la legislación aún no ofrece garantías explícitas que permitan a los/as trabajadores/as del sector público ejercer su derecho a paralizar los servicios, a la vez que protegen el interés de los/as ciudadanos/as que pueden resultar perjudicados por esta paralización.

Además de la crisis institucional, la multiplicación de las huelgas extra-legales a lo largo de los últimos años demuestra que la conflictividad es parte de las relaciones laborales, y que, por lo tanto, no desaparece ni se soluciona poniendo exclusivamen-

te límites legales. La actual legislación es heredera del Plan Laboral promulgado en 1979, el cual buscó explícitamente acotar y despolitizar el conflicto en las empresas. Para ello, incorporó una serie de medidas que limitaron el derecho a huelga como la potestad de las empresas de remplazar a los/as trabajadores/as¹⁸. Lo que el Plan Laboral no consideró era que estas limitaciones a la huelga promovieron que los/as trabajadores/as buscaran otras formas de presión, ya sea dentro, fuera o en los intersticios de la ley¹⁹. La conflictividad es parte de las organizaciones y del proceso de negociación permanente que se establece entre actores que representan, por definición, intereses contrapuestos.

Por último, cabe preguntarse por los factores que han facilitado el aumento de las huelgas en la última década. Si bien se requiere más estudio, es posible enunciar algunas hipótesis. Primero, resulta plausible que el fenómeno señalado tenga relación con un proceso de revitalización del sindicalismo en el sector privado que se expresa en una mayor capacidad de organización de los/as trabajadores/as, incluso aquellos con baja tradición sindical, como los/as trabajadores/as subcontratados/as.

Los datos de la Dirección del Trabajo han mostrado un incremento en la sindicalización desde 2005 que contrarrestó la baja que experimentó este indicador durante los 90²⁰. Si bien la sindicalización sigue siendo inferior al 20%, su tendencia al aumento da cuenta de un cambio en la percepción que tienen los/as trabajadores/as de las nuevas generaciones respecto de la acción colectiva, incluida la huelga como expresión última de esta forma de acción.

Un segundo elemento que puede explicar el aumento de las huelgas y, en particular de las huelgas extra-legales, es el cambio en la jurisprudencia o en la interpretación jurídica de las normas laborales. Como se señaló en la introducción, los/as expertos han observado una tendencia en los tribunales a respaldar las huelgas extra-legales entendiéndolas como expresión de un derecho fundamental, aun cuando no se encuentran explícitamente reglamentadas en la ley²¹. Este ambiente judicial favorable puede haber aumentado el atractivo de las huelgas extra-legales para los/as trabajadores/as, sobre todo si se toma en cuenta que las normas que rigen la huelga legal son engorrosas y limitan considerablemente el poder de los sindicatos en la negociación durante el conflicto, tal como ha sido señalado por varios especialistas²².

Otro elemento que puede intervenir en el aumento de la conflictividad laboral es el contexto político de los últimos años, el cual ha estado marcado por el despliegue de movimientos sociales con discursos más o menos críticos al modelo de desarrollo neoliberal, que han logrado imponer algunas demandas en la agenda pública. Estos procesos pueden estar promoviendo una mayor conciencia en la ciudadanía respecto de sus derechos y mayor confianza en la acción colectiva como estrategia para hacer respetar estos derechos, lo que también podría verse reflejado en el mundo del trabajo.

Asimismo, cabe estudiar hasta qué punto el alza en la conflictividad laboral responde al estancamiento de la economía chilena que puede haber supuesto un endurecimiento de las políticas de gestión de las empresas y mayor presión económica en los/as trabajadores/as. La misma discusión sobre la Reforma Laboral que se implementó a comienzos de 2017 puede haber atizado los conflictos en las empresas, en parte, por el adelanto de los procesos de negociación colectiva reglada (por lo tanto, la condición para la huelga legal), y en parte, por los cambios introducidos por las empresas en la gestión para adelantarse a los efectos de la Reforma.

Lo más probable es que todos estos factores estén explicando, en menor o mayor medida, el ciclo de mayor conflictividad que se ha identificado en los últimos informes del OHL. Futuras investigaciones deberán evaluar en qué medida cada una de estas hipótesis se ajusta a la realidad. Este informe es, en último término, una invitación a las personas interesadas en estos temas a utilizar los datos recolectados por el OHL para ahondar en el entendimiento de esta realidad laboral.

REFERENCIAS

- » DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2016): *Anuario Estadístico 2015*. Santiago: Gobierno de Chile.
- » DURÁN, Gonzalo y KREMERMAN, Marco (2017): *Los bajos salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN 2015*. Santiago: Fundación Sol.
- » ENCLA (2015): *Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral*. Santiago: Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile.
- » GAMMAGE, Sarah; ALBURQUERQUE, Tomás; y DURÁN, Gonzalo (2014): *Poverty, inequality and employment in Chile*. Génova: International Labour Organization.
- » GUTIÉRREZ CROCCO, Francisca (2017): *Coping with neoliberalism through Legal Mobilization: The Chilean Trade Union Movement's New Tactics and Allies*. En VON BULOW, M y DONOSO, S. *Post-Transition Social Movements in Chile*, Palgrave, USA
- » MEDEL, Rodrigo y PÉREZ, Domingo (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*.
- » PÁEZ, Alexander (2011): *Nuevas categorías según el marco analítico de la inserción endeble. El caso de los subordinados independientes y los cuenta propia*. Minuta Temática de Empleo N°2. Santiago: Fundación Sol.
- » PÉREZ, Domingo; MEDEL, Rodrigo; y VELÁSQUEZ, Diego (2017): *Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado*. En PONCE, José; SANTIBÁÑEZ, Camilo; y PINTO, Julio (compiladores): *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*. Valparaíso: Editorial América en Movimiento [en imprenta].
- » TILLY, Charles (1978): *From mobilization to revolution*. New York: Random House-McGraw-Hill.
- » UGARTE, José (2008): *La huelga como derecho fundamental*. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile*. Santiago: UDP.
- » UGARTE, José (2017): *Huelga y derecho*. Santiago: Thomson Reuters.

18.- UGARTE, José. *La huelga como derecho fundamental*. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile*. Santiago: UDP.

19.- GUTIÉRREZ CROCCO, Francisca (2017). *Coping with neoliberalism through Legal Mobilization: The Chilean Trade Union Movement's New Tactics and Allies*. En Von Bulow, M y Donoso S. *Post-Transition Social Movements in Chile*, Palgrave, USA

20.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2016): *Anuario Estadístico 2015*. Santiago: Gobierno de Chile

21.- UGARTE, José (2017): *Huelga y derecho*. Santiago: Thomson Reuters.

22.- *Ibid*.

Investigadores de esta edición



Francisca Gutiérrez Crocco

COES-UAI

Investigadora adjunta de la línea "Las Dimensiones Socioeconómicas del Conflicto" de COES y Profesora Asociada del Departamento de Gestión y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado. Socióloga, Magister en Ciencias Sociales y Doctora en Sociología por l'École des Hautes Études en Sciences Sociales de París, Francia. Actualmente se encarga del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH e Investigadora Principal del Fondecyt de Iniciación N°11150217, "Gestionando 'rabanitos': La disposición de la élite empresarial hacia los sindicatos en Chile". Sus áreas de investigación son relaciones laborales, sindicatos, empresarios y management.



Rodrigo Medel

COES-UDP

Sociólogo de la Universidad de Chile y Magíster en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Estudiante de doctorado en Ciencia Política en la Pontificia Universidad Católica de Chile y patrocinado COES. Actualmente es investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH. Sus áreas de investigación son los estudios laborales, conflicto laboral, movimientos sociales y participación política.



Domingo Pérez

COES-PUC

Sociólogo de la Universidad de Chile; Magíster Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad Central de Chile y la Università di Bologna de Italia; y Magíster en Ciencias Sociales, Mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile. Actualmente es investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH, miembro del Núcleo de Estudios del Trabajo y co-Investigador del Fondecyt Regular N°1150860 a cargo de H. Henríquez. Sus áreas de investigación son los estudios del trabajo, conflictividad sindical, clases sociales y teoría social.



Diego Velásquez

COES

Sociólogo de la Universidad de Chile y estudiante del Magíster en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente es investigador asociado del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH y del Centro de Análisis de las Organizaciones y las Relaciones Laborales de la Universidad Alberto Hurtado. También ejerce como asistente de investigación del FONDECYT 115086 "El conflicto sindical chileno: las modalidades que asume y el sentido que le imputan los actores" y colaborador del mini-COES "Huelga, Estado y Territorio: Geografía de la huelga en Chile". Sus áreas de investigación son sociología del trabajo y el estudio de los movimientos sociales, principalmente el estudio de las relaciones laborales.



Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

Citar este documento como:

Observatorio de Huelgas Laborales (2017). Informe de Huelgas Laborales 2016. Notas COES de Política Pública N°6. ISSN: 0719-8795. Santiago, Chile: COES-UAH. Recuperado de: <http://www.coes.cl/>

Notas COES de política pública

Nº 6 / Julio 2017

ISSN: 0719-8795



Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

El Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) desarrolla investigación colaborativa en temas relacionados al conflicto social y la cohesión (convivencia) en Chile, por medio de un equipo multidisciplinario proveniente de las ciencias sociales y humanidades. COES centra sus actividades académicas y de difusión en el análisis de las múltiples manifestaciones del conflicto social en Chile, sus causas así como también su contexto cultural e histórico. El Centro está patrocinado por la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile, y como instituciones asociadas se encuentran la Universidad Diego Portales y la Universidad Adolfo Ibáñez. COES cuenta con el financiamiento del programa FONDAP de CONICYT.



Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

www.coes.cl
comunicaciones@coes.cl

Diagonal Paraguay 257, Torre 26,
Oficina 1504, Santiago - RM.
Teléfono: + 562 2977 2232



UNIVERSIDAD
DE CHILE



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE



udp UNIVERSIDAD
DIEGO PORTALES



UAI
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ