

INFORME HUELGAS LABORALES EN CHILE 2018

Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)



Agosto 2019

**OBSERVATORIO
DE
HUELGAS
LABORALES**

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

cees.
Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

Informe Huelgas Laborales en Chile 2018 Agosto, 2019

Título:

Informe Huelgas Laborales en Chile 2018
Agosto, 2019

Disponible en página web OHL-COES:

- OHL-COES - <http://www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/>
- OHL - <http://www.observatoriodehuelgas.cl>
- UAH-FEN - <http://fen.uahurtado.cl/>

Contacto:

- observatorio.huelgas@gmail.com
- www.facebook.com/observatorio.huelgas.laborales

Participantes

Autores:

Francisca Gutiérrez

Rodrigo Medel

Domingo Pérez

Pablo Pérez

Diego Velásquez

Dirección:

Pablo Pérez

Se agradece contribución a:

Eduardo Abarzúa

Mauricio Araneda

Ignacio Cáceres

Kirsten Sehnbruch

Contenidos

Resumen Ejecutivo.....	6
Introducción.....	7
I. Chile en Perspectiva Comparada.....	9
II. Dinámicas Generales de la Actividad Huelguista en Chile:	
Conflictividad Laboral y Cierre de un Ciclo.....	14
1. Descenso en la actividad de huelgas.....	14
2. Baja tendencia de los trabajadores y trabajadoras movilizadas.....	16
3. Días perdidos: se mantienen en las huelgas legales y disminuyen en las extra-legales.....	16
Huelgas en el sector privado.....	18
4. Huelgas concentradas en la gran empresa.....	18
5. Ramas económicas: Heterogeneidad entre el conflicto y la legalidad.....	18
6. Desigualdad regional de los trabajadores movilizadas.....	19
7. La escala local predomina en la conflictividad.....	20
8. Las demandas remuneracionales mantienen su urgencia.....	21
9. Tácticas: entre acciones convencionales y paralización del trabajo.....	22
10. Transformaciones en la intervención policial.....	22
Huelgas en el sector público.....	23
11. Trabajadores movilizadas en el valle del ciclo.....	23
12. Dos escalas constantes de movilización.....	24
13. Demandas persistentes por la organización del trabajo.....	24
14. Predominan y se expanden las tácticas convencionales.....	25
Análisis del Impacto de la Reforma Laboral.....	26
Conclusiones.....	30
Referencias.....	32

Resumen Ejecutivo

El presente informe presenta un panorama general de la actividad huelguista en Chile entre 2000 y 2018. Al igual que en versiones anteriores, este pone énfasis en las disparidades que se observan entre tipo de huelgas (legales y extra-legales), ramas económicas y sectores público y privado. Asimismo, en línea con el último informe, en este se entrega evidencia para países OCDE, a fin de poner el caso chileno en contexto comparado. En esta versión 2019 se analizan, además, las variaciones observadas post-2016, haciendo hincapié en los efectos potenciales de la última reforma laboral aprobada por la presidenta Michelle Bachelet ese mismo año.

Para todos estos efectos, el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) construye una base de datos original y única en el país, que recolecta información partir de una definición amplia del concepto de huelga. Así, a diferencia de otras iniciativas con propósitos similares, esta base de datos entrega información sobre huelgas legales y huelgas extra-legales (es decir, que no están reguladas por el código del trabajo y que no ocurren, por tanto, como parte del proceso de negociación colectiva).

El informe 2019 del OHL pretende ayudar a comprender el fenómeno de la huelga en Chile a través de estadísticas presentadas en tres apartados. En el primero de ellos se muestra la realidad chilena en perspectiva comparada. A partir de diversas comparaciones con otros países OCDE, se muestra que Chile es un país que presenta uno de los mayores niveles de actividad huelguista de este grupo. Esto, a pesar de que Chile tiene niveles de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva menores a la media.

El segundo apartado se enfoca en las dinámicas de la actividad huelguista observadas en las últimas décadas en el país. Entre otras cosas, este apartado muestra que se mantiene la tendencia observada en el informe OHL del año pasado, a saber: existe un descenso de la actividad huelguista que hace suponer el cierre del ciclo de conflictividad observado entre 2006 y 2016. Del mismo modo, en este apartado se confirman en la actividad huelguista (legal y extra-legal) del sector privado derivadas del tamaño de la empresa, la rama económica y la región donde ella se realiza. Los datos también permiten observar la existencia de diferencias importantes observadas, tanto en el sector privado como público, en términos de las demandas y tácticas más recurrentes utilizadas por trabajadores y trabajadoras al momento de efectuar una huelga.

Finalmente, el tercer apartado, analiza de modo preliminar los posibles efectos de la reforma laboral de 2016. Sobre este punto, los datos muestran que el impacto de la reforma puede haber sido heterogéneo. Si bien se observa una disminución general de las huelgas, ella ha sido particularmente fuerte, desde aprobada la reforma, en sectores como el comercio, en donde tienden a predominar las huelgas legales.

A partir de todos estos antecedentes, este informe concluye reflexionando sobre las características de la huelga en Chile. Junto con esto, se reflexiona sobre algunos mecanismos que permitirían procesar de mejor modo el conflicto laboral en el país (por ejemplo, a través transformaciones en el modelo de negociación colectiva que permitan el fortalecimiento de los sindicatos y el aumento de la cobertura de la negociación colectiva).

Introducción



Las huelgas laborales existen en todos los países democráticos. Si bien la huelga es una medida de fuerza que muchas veces puede colindar con otros derechos de la sociedad moderna, como el libre tránsito o la propiedad privada económica, ella tiene una característica particular, a saber: es el recurso fundamental de defensa de los trabajadores y trabajadoras frente a la opresión en espacios laborales (Gourevitch, 2018). Tanto así que la huelga es el único acto disruptivo reconocido internacionalmente como un derecho laboral (Bellace, 2014).

Este reconocimiento prácticamente universal sobre la legitimidad de las huelgas laborales ha llevado a que ellas se transformen en un indicador clásico de las relaciones industriales y de los niveles de conflictividad laboral de cada país. No obstante, su significado puede ser engañoso. Por un lado, un bajo nivel de actividad huelguista puede ser reflejo de un sindicalismo muy débil (y no de la existencia de consenso). Por otro, un bajo nivel de huelgas también podría implicar un sindicalismo muy fuerte, cuyo poder negociador no hace necesario el uso de tácticas disruptivas como la paralización. En efecto, se ha evidenciado que la relación entre poder sindical y cantidad de huelgas tiende a ser la de una “U invertida” (Lindvall, 2013). Esto significa que cuando los trabajadores son muy débiles o muy fuertes la tasa de huelgas tiende a ser baja. Así, las huelgas ocurren más frecuentemente cuando hay un cierto desarrollo del sindicalismo que, sin embargo, aún se encuentra en una posición desaventajada respecto a su contraparte empleadora. Esta ambigüedad sobre el significado de la actividad huelguista genera complejidades para su análisis e interpretación.

Estas complejidades aumentan si se considera que el aumento y disminución de la actividad huelguista puede ser resultado de diferencias entre ramas de la economía, regiones o incluso tipo de demandas. Por ejemplo, evidencia para los países de la OCDE demuestra que las huelgas económicas han disminuido, al tiempo que las huelgas políticas generales han tendido a aumentar (Hamann et. al., 2012).

Junto con esto, las huelgas laborales no deben interpretarse fuera de los contextos económicos, sociales y políticos en los que ellas se desarrollan. Las huelgas pueden aumentar en ciclos económicos positivos y disminuir en los adversos (Rees, 1952; Ashenfelter y Johnson, 1969; Kauffman, 1982; Medel y Pérez, 2017). Por su parte, las huelgas también suelen incrementarse en momentos de reformas laborales y económicas (Murillo, 2001), lo que a su vez está mediado por la relación de alianza u oposición que exista entre las centrales sindicales y el gobierno de turno (Teitelbaum, 2010).

Todo lo anterior nos alerta sobre lo complejo que es sacar conclusiones certeras sobre las estadísticas de huelgas. ¿Qué reflejan las cifras sobre huelgas para el sindicalismo y las relaciones laborales en el país? ¿Se trata de un indicador de fortalecimiento o debilitamiento sindical? ¿Cuán bueno es que aumenten o disminuyan las huelgas para la economía y la sociedad? Una correcta respuesta a estas preguntas debe siempre ir de la mano con un acercamiento en profundidad al fenómeno de la huelga laboral en sus múltiples dimensiones, estudiando dónde, cómo y de qué manera se ha dado la conflictividad laboral, y siempre desde una perspectiva longitudinal que permita observar tendencias.

Es con este objetivo que nace el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (UAH). 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 2010, continuando con el trabajo realizado por el profesor Alberto Armstrong entre 1979 y 2009. A diferencia de otras iniciativas con objetivos similares,

el OHL define de manera amplia el concepto de huelga. Así, se concibe a la 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, el OHL 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, esto es, sin apego a las reglas de procedimiento establecidas en la normativa laboral¹. Las huelgas extra-legales representan un porcentaje importante de las huelgas que ocurren en el país, entre otras razones, porque contemplan todas las paralizaciones que tienen lugar en el sector público, donde este tipo de acciones es ilegal. A pesar de su importancia, 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. Por esta razón, el registro que lleva a cabo el OHL resulta particularmente relevante para el debate público y la investigación científica en materia de relaciones laborales.

El presente documento resume los principales rasgos de la actividad huelguista durante el 2018 en el contexto de las últimas dos décadas.

En primer lugar, analizamos el estado de la conflictividad laboral chilena en perspectiva comparada, específicamente sopesando la posición que ocupa Chile entre los países de la OCDE, así como estableciendo hipótesis sobre qué factores legales y organizativos pueden incidir en el nivel de conflictividad observado. Pretendemos con ello contextualizar la discusión sobre la actividad huelguista chilena y su relación con los marcos normativos que rigen las relaciones laborales en escala internacional.

En segundo lugar, analizamos la dinámica de la actividad huelguista chilena, comparando los sectores públicos y privados y describiendo las principales características de los conflictos efectuados en el marco de las últimas dos décadas. Con ello, se busca entregar luces sobre si se consolida o no el fin del ciclo ascendente de huelgas comenzado el 2006, así como analizar las principales características que han marcado al primer año del segundo gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Como se observa, esta pregunta continúa la discusión iniciada en el informe anterior, en donde se hizo hincapié en la disminución de la actividad huelguista desde 2016. Dicha disminución, suponíamos, indicaba el freno del ciclo ascendente de huelgas observado desde 2006.

Por último, se discute tentativamente el efecto de la reforma laboral aprobada en 2016, analizando cuáles fueron los sectores económicos que podrían haber sido impactados y de qué manera. Se busca mostrar si la nueva legislación se asocia al declive de la actividad huelguista y si dicha asociación se expresa de manera homogénea en todas las ramas económicas.

A través de este tipo de análisis, se pretende contribuir al debate científico y público sobre la institucionalidad laboral en Chile y sobre sus efectos en la conflictividad. Con ello, buscamos fomentar el debate entre debate entre trabajadores, empleadores y el Estado.

¹ El OHL utiliza el apelativo de "extra-legal" para subrayar el hecho de que estas formas de manifestación no son necesariamente "ilegales" aun cuando no se encuentran explícitamente reglamentadas en el Código del Trabajo para los trabajadores del sector privado, o se encuentren prohibidas por la Constitución para los trabajadores 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 expertos a afirmar que existe una contradicción en la legislación chilena respecto de este tipo de huelga. En este sentido, el concepto de "extra-legal" pretende subrayar la ambigüedad legal de estos eventos.

I. Chile en Perspectiva Comparada

Las relaciones industriales refieren al estudio de la interacción entre tres actores: 1) empleadores y gerentes, 2) trabajadores o sindicatos, y 3) Estado u organismos gubernamentales. Esta interacción termina definiendo el grado de control que cada uno de ellos tiene sobre el proceso de trabajo. En este marco, se entiende que la actividad huelguista surge cuando se debilitan los canales de cooperación entre trabajadores/as y su contraparte empleadora. Si bien la mera existencia de huelgas laborales supone un cierto grado de desarrollo organizacional por parte de los trabajadores, esta conflictividad no debiera ser entendida, necesariamente, como un indicador de mayor poder sindical. Por ello, para sacar conclusiones más acertadas sobre la huelga se hace necesario tener un panorama introductorio de otros indicadores de relaciones industriales desde una perspectiva comparada.

El objetivo principal de esta sección es ofrecer coordenadas generales respecto a la situación de las relaciones industriales en Chile, en relación con los países de la OCDE. Para tales efectos, se proporciona un análisis descriptivo de las tres medidas utilizadas comúnmente en la literatura internacional (cf. Visser, 2006; Sullivan, 2009): 1) tasa de afiliación sindical, 2) porcentaje de cobertura de la negociación colectiva, y 3) nivel de conflictividad laboral (medido en términos de actividad huelguista).

La Figura 1.1 muestra la tasa de afiliación sindical para países OCDE. Dicha tasa refleja el porcentaje de membresía de los trabajadores de cada país a organizaciones sindicales. La Figura tiene a todos los países de la OCDE ordenados desde el país con mayor tasa de afiliación – Islandia con un 90,4% – hasta el con menor nivel de sindicalización – Estonia con un 4,5%. Según se aprecia, Chile se encuentra en la medianía de la lista con una tasa de 20,6% para el año 2017².

Si comparamos a Chile con los últimos datos disponibles para resto de los países de la OCDE, vemos que este no supera el promedio que es de 25,2%. Se puede ver que Chile se encuentra mejor que países del este de Europa como Estonia o Lituania, pero muy lejos de los países del norte de Europa como Noruega o Suecia con tasas de afiliación sindical superiores al 50%.

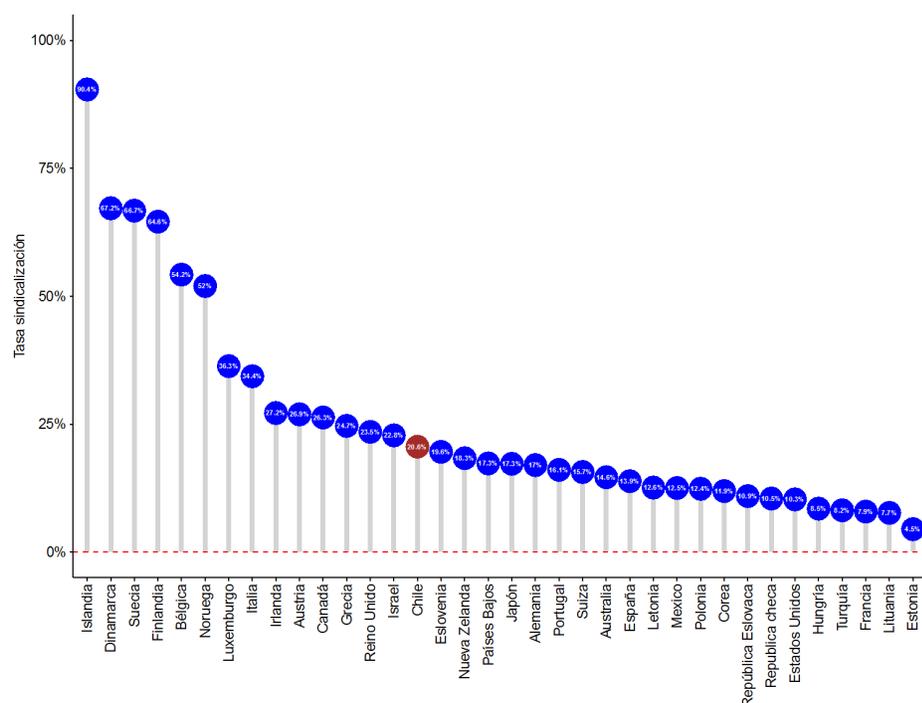
Si bien las tasas de afiliación sindical han venido a la baja en el mundo (Ibsen y Tapia, 2017), estudios recientes muestran que países con una densidad sindical alta han podido limitar dicha tendencia o incluso aumentar la membresía (Vandelae, 2019). Como contraparte, se ha afirmado que la caída en los niveles de sindicalización ha sido especialmente abrupta en países con mediana o baja afiliación sindical. La información estadística disponible demuestra que Chile es como una excepción a dicha regla: pese a tener una afiliación sindical baja desde el retorno a la democracia, desde el 2013 ha mostrado un avance progresivo respecto a las tasas de afiliación sindical (Ministerio del Trabajo, 2016). La Dirección del Trabajo (DT) ha señalado que esta tasa ha aumentado en 4,5 puntos desde el 2010 hasta el 2018. Las razones que explican este aumento escapan a los objetivos de este estudio, pero sí es posible señalar este crecimiento en la membresía ha ido de la mano con un alto desbalance del sindicalismo, concentrado ciertas ramas de la economía y regiones específicas (Ministerio del Trabajo, 2016).

² Gattavara, F. (15 de enero de 2018). Tasa de sindicalización llega a 20,6%, pero instrumentos colectivos y huelgas se desaceleran respecto de 2010. Economía y Negocios.

Recuperado de:

<http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=435130>

Figura 1.1. Tasa de sindicalización en países OCDE (último año disponible).



Fuente: Datos de la OCDE

Nota: Datos de la OCDE para el año 2017: Canadá, Irlanda, Japón, México, Nueva Zelanda, Suecia, Turquía y Estados Unidos. El resto de los países con datos del 2016. Para Chile la tasa de afiliación del 2017 se obtuvo del consejo superior laboral, el último dato disponible de la OCDE es para el 2016 con una tasa de afiliación de 17.7.

Si bien la membresía en sindicatos es relevante - los números sí importan a la hora de sentarse a negociar con una contraparte-, la afiliación sindical es un indicador que hay que mirar con cuidado, ya que no refleja necesariamente el poder real con el que cuenta el movimiento laboral dentro de cada país (Sullivan, 2009). La pura membresía no resulta gravitante si no es acompañada de un poder movilizador que presione de manera efectiva por aumentos salariales, mejores condiciones de trabajo y/o más seguridad laboral (Lévesque y Murray, 2010). Más aún, un movimiento sindical puede tener bajas tasas de afiliación y aún así ser muy exitoso en lograr sus objetivos (Sullivan, 2009).

Por eso, como complemento a los niveles de sindicalización, es conveniente analizar la cobertura de la negociación colectiva. Éste es un indicador ampliamente utilizado para medir extensión de derechos colectivos del trabajo. En la Figura 1.2 vemos el porcentaje de trabajadores asalariados cubiertos por instrumentos colectivos para los países de la OCDE. Aún cuando la medición específica de este indicador ha suscitado un debate -las cifras de la dirección del trabajo en Chile y la OCDE difieren bastante entre sí⁴-, para propósitos de comparabilidad la Figura 2 utiliza información de la OCDE.

3 Gattavara, F. (15 de enero de 2018). Tasa de sindicalización llega a 20,6%, pero instrumentos colectivos y huelgas se desaceleran respecto de 2010. Economía y Negocios.

Recuperado de:

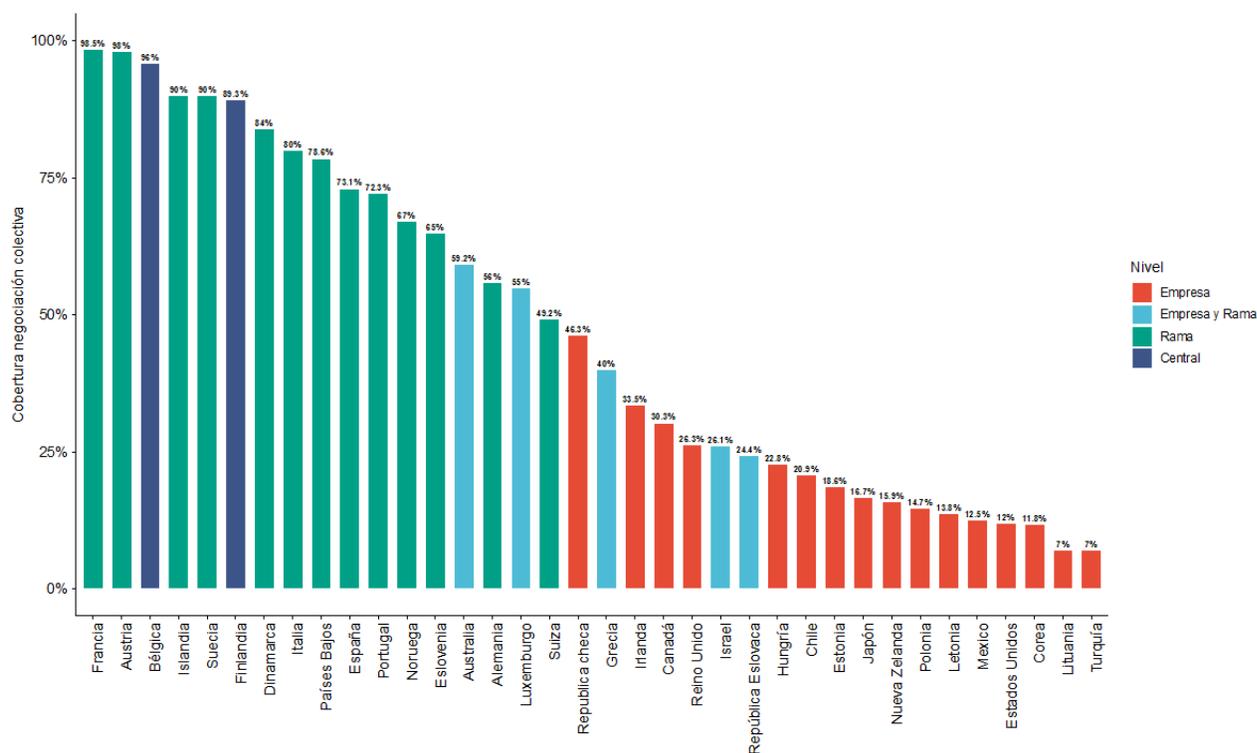
<http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=435130>

4 Para una discusión actualizada sobre los distintos indicadores disponibles con sus diferentes sesgos, revisar: Durán S., Gonzalo y Gamonal Contreras, Sergio (2019). "Collective Bargaining Coverage in Chile: Increase or Illusion?".

Disponible en:

<https://ssrn.com/abstract=>

Figura 1.2. Cobertura de la negociación colectiva por nivel de negociación en países de la OCDE para último año disponible.



Fuente: Datos de la OCDE

Nota: Datos de la OCDE para el año 2016: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Alemania, Islandia, Japón, Letonia, Países Bajos, Nueva Zelanda, España, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. Países con datos anteriores al 2015: Francia 2014, Grecia 2013, Israel 2012, Luxemburgo 2013, México 2012, Noruega 2014, Polonia 2012, Suiza 2014. El resto de los países con datos del 2015.

En términos comparados, Chile tiene una cobertura de negociación deficiente, con un 20,9% de los trabajadores asalariados cubiertos por negociación colectiva. Esto es muy inferior al promedio de la OCDE, que es de un 47,3%. En la Figura 2 vemos, además, categorías diferenciadas según los diferentes niveles de negociación predominante para cada país. En el nivel más alto de negociación multinivel se encuentra los países con negociación centralizada como Bélgica o Finlandia; luego los sistemas con negociación ramal o sectorial, como Francia y España; luego los sistemas con negociación mixta, como Australia y Grecia; finalmente los sistemas con negociación localizada únicamente a nivel de empresa, como Turquía y Chile. Al ver la relación entre los distintos niveles de negociación y la cobertura de la negociación colectiva, resulta evidente que, para el caso de Chile, la negociación acotada a nivel de empresa es una de las determinantes de la baja cobertura de la negociación colectiva, tal como se ha señalado en otros estudios al respecto (Durán y Kremmerman, 2015; Durán y Gamonal, 2019).

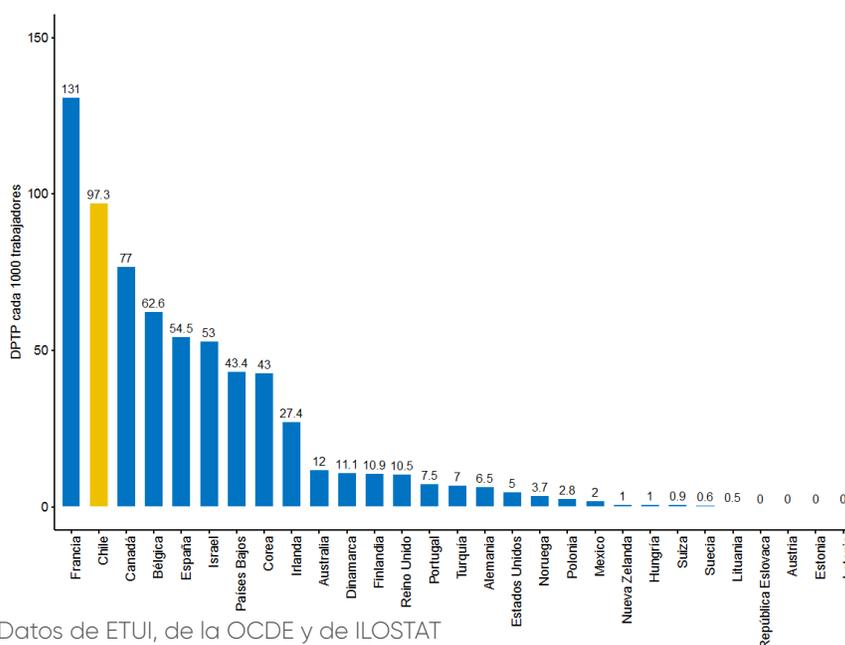
Retomando un punto anterior, el desajuste que muestran ciertos países entre tasas de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva es una muestra de que, en condiciones favorables, el ejercicio de los derechos colectivos de trabajadores y trabajadoras no depende exclusivamente de la cantidad de miembros de los sindicatos. En efecto, vemos países que con niveles bajos de afiliación sindical ostentan altos niveles de cobertura de la negociación colectiva. El caso más ejemplar es Francia, que cuenta con una de las tasas de afiliación sindical bajas (7,9%) pero con el nivel de cobertura de negociación colectiva más alta de la OCDE (98,5%).

En general los países muestran tasas de cobertura de la negociación colectiva más altas que las tasas de afiliación sindical, con algunas brechas extremas como el caso de Francia. Se ha estudiado que en contextos diversos los sindicatos suelen compensar la falta de membresía con nuevos repertorios de contención y estrategias para ganar poder, principalmente orientadas a la construcción de alianzas con otros actores sociales (Ibsen y Tapia 2017), lo que sumado a leyes que no limitan el derecho a negociar colectivamente de manera ramal o sectorial, podría estar explicando esta diferencia entre membresía y cobertura de la negociación colectiva.

Por último, presentamos datos comparados sobre conflictividad huelguista para los países de la OCDE. Una de las grandes dificultades que tiene el estudio de la conflictividad laboral en Chile es la ausencia de datos para comparabilidad internacional. Por lo mismo, los datos de huelgas laborales se suelen comparar con tendencias internas del país (ver por ejemplo, Armstrong y Águila, 2006). Si bien esto permite observar si la conflictividad aumenta o disminuye respecto en el país, esto no permite dilucidar si dicho incremento o disminución representa, en términos comparados, mucha o poca conflictividad laboral. Este escenario es distinto en Europa, donde ya tienen un desarrollo importante de datos sobre huelgas laborales comparables a nivel país. Esto, a su vez, se ha reflejado en una reciente proliferación de artículos académicos que estudian a la conflictividad laboral con perspectiva comparada (ver por ejemplo, Bordogna, 2010; Kelly y Hamann, 2010; Vandaele, 2016).

A fin de entregar una primera aproximación comparada al caso chileno, a continuación se presentan datos obtenidos de la European Trade Union Institute (ETUI)⁵, la OCDE e ILOSTAT. Estas fuentes utilizan la medida más sistemática para comparaciones internacionales de conflictividad laboral: *día persona trabajo perdido cada mil trabajadores ocupados*⁶. Como equipo del OHL, hemos replicado esta medida para el caso de Chile, cumpliendo todos los parámetros internacionales requeridos (es decir, incluyendo datos de huelgas legales y extralegales, así como públicas y privadas). Los resultados de este proceso se muestran en la Figura 1.3.

Figura 1.3. DPTP cada 1000 trabajadores en países seleccionados de la OCDE, 2017 (o último año disponible).



Fuente: Datos de ETUI, de la OCDE y de ILOSTAT

Nota: Todos los países europeos con excepción de Turquía con datos de ETUI. Los países europeos con datos hasta el 2017 con excepción de: Francia 2016 y Letonia 2015. Datos de Ilostat: Corea 2017, Australia 2016, Canadá 2017. Datos de la OCDE: Estados Unidos 2015, Turquía 2015, México 2013, Israel 2015, Nueva Zelanda 2014. Datos de Chile para el 2017 del OHL.

5 Agradecemos los datos de Europa brindados por Kurt Vandaele, investigador de ETUI a cargo de los datos sobre huelgas.

6 Revisar glosario para detalles sobre el cálculo de este indicador.

En la Figura 1.3 podemos ver que Chile muestra la segunda tasa más alta de conflictividad laboral para los países seleccionados de la OCDE, sólo detrás de Francia. Es decir, se trata de un país con bajos niveles de afiliación sindical y poca cobertura de negociación colectiva, pero con altos niveles de conflictividad. Tal como hemos señalado en otros informes (OHL, 2018), la evidencia muestra que la ausencia de ciertos derechos colectivos como la negociación multinivel no se traduce en una reducción del conflicto, sino que muchas veces lo estimula a nivel local. Dentro de los países con baja conflictividad sobresalen los de Europa oriental, los que además cuentan con bajos niveles de cobertura de negociación colectiva. Si uno observa países que cuentan con altos grados de cobertura de la negociación colectiva, así como con buenos indicadores económicos en general, uno puede concluir que la conflictividad moderada no es necesariamente un mal indicador (ver, por ejemplo, casos como lo de Alemania, Noruega o Reino Unido). No obstante, sí podría ser perjudicial cuando dicha conflictividad, en tanto expresión de la voz colectiva de los trabajadores, no está asociada a un mayor nivel de asociatividad de los trabajadores o a una mayor cobertura de contratos negociados colectivamente.

La tendencia hacia un crecimiento de la tasa de afiliación sindical en Chile es una oportunidad para que dicho desarrollo se convierta en una revitalización a mayor escala. Modelos de negociación ramal o sectorial permitirían procesar demandas de mayor cantidad de trabajadores, canalizando el conflicto a nivel local y redefiniendo el rol que juegan los sindicatos en las relaciones industriales en Chile. Un cambio en los recursos de poder con el que cuentan las organizaciones sindicales en nuestro país, de la mano de la negociación multinivel, permitiría deslocalizar el conflicto, disminuir la brecha en la cobertura de la negociación con respecto al promedio de la OCDE y fortalecer el sindicalismo a nivel general. Considerando el rol central que cumplen los sindicatos en disminuir la desigualdad económica (Kerrissey, 2015) y en potenciar la participación electoral (Kerrissey, & Schofer, 2013), el fortalecimiento de los derechos a sindicalización y negociación colectiva sería, a su vez, un buen indicador de desarrollo democrático del país.

II. Dinámicas Generales de la Actividad Huelguista en Chile: Conflictividad Laboral y Cierre de un Ciclo

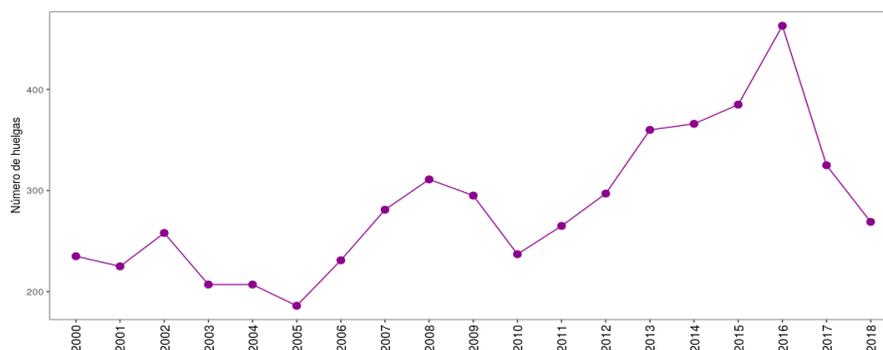
La conflictividad huelguista en el Chile contemporáneo ha experimentado distintos episodios, magnitudes y tendencias. Invirtiendo el comportamiento observado en la primera década del régimen democrático, la crisis asiática de 1998 y la llegada de un nuevo siglo estructuró en la década del 2000 un nuevo ciclo de huelgas que, entre otras cosas, se caracterizó por un paulatino reemplazo de la huelga legal por la extra-legal (Armstrong y Águila, 2006). Si bien este ciclo fue más bien estático en su magnitud y escala, la tendencia cambió desde el 2006 en adelante. Desde ese año comenzó a emerger un nuevo ciclo de conflictividad caracterizado por una mayor frecuencia de paros, mayor cantidad de trabajadores movilizados y renovada predominancia de la huelga extra-legal (Pérez et. al., 2017).

Entre 2014 y 2016 los Informes de Huelgas registraron una expansión constante de este ciclo de conflictividad. Analizando preliminarmente los efectos de la última reforma laboral, el Informe 2017 concluyó que existía un freno importante y quizás un cierre del ciclo anterior. En este último informe, sin embargo, aún no era posible elaborar conclusiones definitivas respecto al carácter estructural del cambio en la conflictividad pos-reforma de 2016. Primero, a causa del escaso tiempo de medición disponible, y segundo, producto de la incertidumbre que experimentaban empleadores y trabajadores frente a la

1. Descenso en la cantidad de huelgas

El 2018 es un año que viene a reforzar las tendencias de freno del ciclo huelguista abierto el 2006. La Figura 2.1 muestra las tendencias históricas del número de huelgas en las últimas dos décadas. Como es posible observar, a partir del 2006 comienza un ciclo creciente de conflictividad que alcanza su cima el 2016 (464 huelgas), para luego descender rápidamente el 2017 (325) y consolidar esta caída el 2018, donde se observan 269 huelgas. En otras palabras, respecto del 2017, el 2018 existió un descenso del 17,2% en el número de huelgas. Con esto, se alcanzan niveles similares al 2011 (265) y al bienio 2006-2007 (231 y 281).

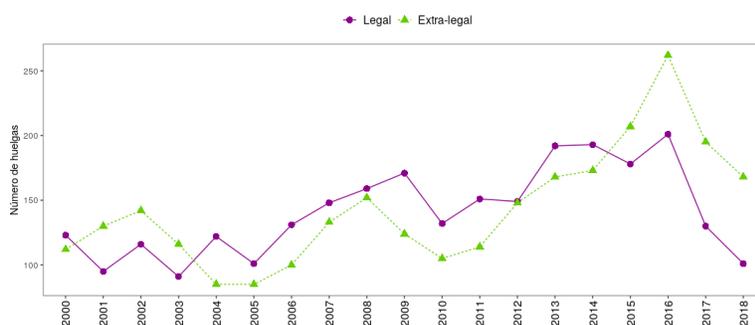
Figura 2.1. Frecuencia de huelgas
(2000-2018 – sectores público y privado)



Los indicadores de legalidad también refuerzan esta lectura y constituyen una dimensión clave de análisis. Las huelgas legales y extra-legales poseen costos y beneficios complementarios, por lo cual son utilizadas como opciones legítimas por los trabajadores y trabajadoras en función de las circunstancias. La huelga legal se enmarca en plazos pre-definidos y tiene fuero para los involucrados, mientras que la huelga extra-legal es sorpresiva pero no tiene la protección del fuero (Pérez et. al., 2017). En este contexto, la huelga extra-legal ha tendido a registrar mayor masividad, porque se desarrolla básicamente cuando el sindicato es fuerte, especialmente con el objetivo de protegerse de represalias como los despidos (Medel y Pérez, 2017). De hecho, cuando existe bajo poder asociativo, la evidencia señala que tanto las huelgas legales como las extra-legales suelen recibir nuevos costos a mediano plazo: el mecanismo consiste en que el empleador despide a una porción de sindicalizados y no sindicalizados, con lo cual reduce la planta pero mantiene la productividad e incluso la aumenta (Osorio y Campusano, 2016).

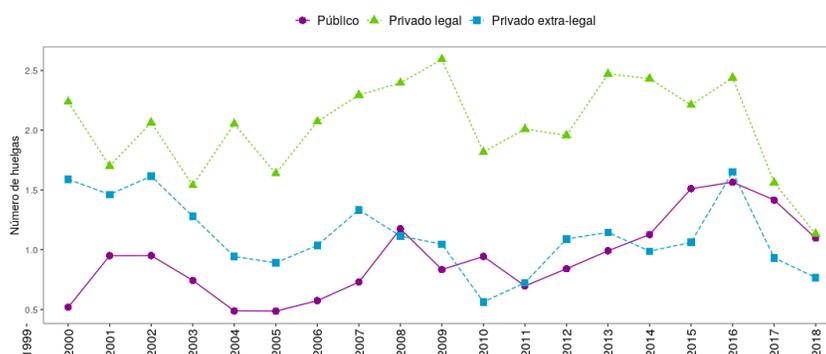
Figura 2.2. Frecuencia de huelgas según legalidad (2000-2018 – sectores público y privado)

La Figura 2.2 expone la frecuencia de las huelgas según la legalidad del conflicto. Aquí, es posible observar que, respecto de 2017, el 2018 tanto las huelgas legales como las extra-legales experimentan una disminución importante: las primeras retroceden 22,3%, quedando en 101 eventos; y las segundas retroceden 13,8%, registrando 168. Mientras que las huelgas extra-legales continúan siendo la modalidad mayoritaria desde el 2015, las huelgas legales alcanzaron cifras similares a las que se encuentran en el inicio de la década del 2000 (es decir, antes del inicio del ciclo de conflictividad ya mencionado).



Por último, profundizando la descripción anterior, la Figura 2.3 muestra el número de huelgas cada 100 mil trabajadores ocupados, distinguiendo por sector y legalidad. Este indicador representa una herramienta empírica profusamente utilizada en los estudios internacionales de huelgas a fin de maximizar las condiciones comparativas. En este sentido, es posible establecer algunas distinciones respecto del análisis anterior. Se observa que las huelgas extra-legales del sector privado tienen la magnitud más baja desde el 2012, alcanzando un promedio de 0,6 huelgas por cada 100 mil trabajadores, lo cual constituye un descenso del 10,2% respecto de 2017. Por su parte, las huelgas no legales del sector público y las huelgas legales del sector privado alcanzan el mismo promedio: 1,1. Esto representa un retroceso del 22,6% en el primer caso y del 27,5% en el segundo.

Figura 2.3. Promedio de huelgas por cada 100 mil trabajadores según sector y legalidad (2000-2018)



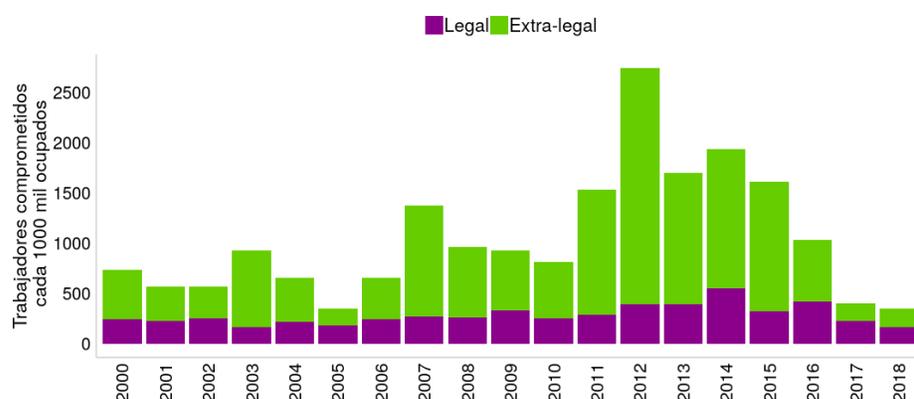
2. Baja tendencial de los trabajadores y trabajadoras movilizadas

La Figura 2.4 constata el promedio de trabajadores/as comprometidos por huelga, cada 100 mil ocupados en el sector privado, conservando la distinción según legalidad. Como se ha remarcado en distintas instancias, los trabajadores movilizadas constituyen una segunda dimensión clave de análisis en los ciclos de conflictividad, por cuanto su comportamiento puede manifestar tendencias opuestas a las experimentadas en la frecuencia de eventos (por ejemplo, ocurrir un descenso en el número de conflictos, pero un aumento en la cantidad de trabajadores movilizadas).

Según se observa, en 2018 se mantiene la tendencia ya observada desde 2017: mientras las huelgas legales tienen como promedio 163 trabajadores involucrados cada 100 mil ocupados, las extra-legales presentan un promedio de 172. Respecto del año anterior, esto constituye un descenso del 28,5% para el caso de las huelgas legales y un aumento de 30,7% para el caso de las extra-legales. Vale la pena destacar que esta última cifra es la única que se expande positivamente en el análisis planteado en la presente sección.

En términos más generales, a lo largo de las dos décadas analizadas, las huelgas legales no exhiben un cambio significativo en su comportamiento, incluso dentro del ciclo post-2006. En este sentido, se puede decir que las huelgas extra-legales marcan la pauta del ciclo de conflictividad 2006-2016, al predominar considerablemente entre esos años (especialmente el 2012), con magnitudes en promedio 2,5 veces mayor a las observadas para las huelgas legales. Al contrario, en 2017 y 2018 las magnitudes entre ambas formas de huelga no solo son similares, sino que además representan las menores cifras de todo el tramo analizado (exceptuando el 2005, año al cual se asimilan en magnitud).

Figura 2.4. Promedio de trabajadores movilizadas por huelga, cada 100 mil ocupados, según legalidad (2000-2018 – sector privado)



3. Días perdidos: se mantienen en las huelgas legales y disminuyen en las extra-legales.

Por último, conviene analizar la extensión temporal del conflicto, ya que ella representa una tercera dimensión básica para estimar la magnitud de la conflictividad laboral. Como hemos señalado en prensa, los efectos que tiene la regulación de la huelga sobre los costos asociados a su extensión constituye un punto de debate clave respecto a cómo enfrentar y pensar las relaciones laborales en el país. En este sentido, es importante recordar que ambas partes del conflicto tienen interés en que la huelga se resuelvan rápidamente: en su transcurso, los trabajadores pierden su ingreso y la empresa disminuye su utilidad.

Análisis históricos han demostrado que la evolución moderna de la huelga –pasando de ser acontecimientos de pequeña escala en talleres y de larga duración a constituir eventos masivos en grandes centros de trabajo y más breves–, ha constatado un aumento en el poder de los trabajadores en el siglo

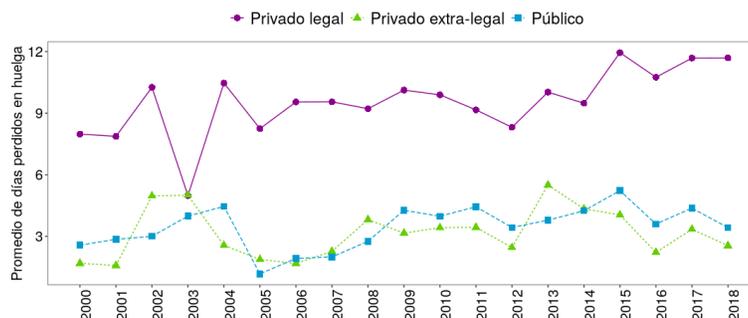
XX (Shorter y Tilly, 1971). En este sentido, la literatura ha demostrado que condiciones favorables para el sindicalismo y el ejercicio a huelga, como altas tasas de crecimiento económico y poder asociativo en los trabajadores, producen una reducción en el tiempo de la paralización (Vroman, 1989; Harrison y Stewart, 1992). Un estudio multi-caso de huelgas recientes en Chile coincide con dichos resultados, concluyendo que las huelgas más cortas tendieron a ser más eficientes (Ratto, 2018). ¿Por qué se da esta relación? Uno de los argumentos más extendidos al respecto es que, al existir condiciones más favorables para la acción huelguista, tanto empleadores como trabajadores resienten los costos posibles de un conflicto y encuentran mayores estímulos en sentarse a negociar a fin de arreglar sus diferencias, evitando la posible pérdida de salarios y utilidades. Para el caso de Chile, por ejemplo, se ha argumentado que la ausencia de un máximo temporal en el derecho a huelga aumentaría el costo de un eventual conflicto para empleadores y trabajadores, lo cual constituiría un mayor incentivo para que estos lleguen a un acuerdo previo y, así, disminuya la probabilidad de la huelga y/o la duración de esta (Alegria y Coloma, 1992). En este sentido, un razonamiento similar podría aplicarse y discutirse respecto a la huelga extra-legal, la cual supone mayores costos al no requerir ser pre-avisada al empleador, como ocurre con la huelga legal en algunos países industrializados.

La Figura 2.5 muestra los días de trabajo perdidos promedio por huelga, distinguiendo por legalidad y sector. Manteniendo la tendencia del periodo, las huelgas extra-legales del sector público y privado se mantienen por debajo de las huelgas legales privadas, con un promedio conjunto de 3,4 días en el primer caso y de 9,5 en el segundo.

Ahora bien, el año 2018 muestra modificaciones y continuidades pequeñas pero significativas respecto del 2017. Por un lado, aun cuando las huelgas legales descienden en número de conflictos y trabajadores comprometidos –como se revisó anteriormente–, ellas mantienen intactos los días de conflictividad promedio del año anterior (con un valor de 11,7). Por otra parte, si bien las huelgas extra-legales públicas y privadas descienden en frecuencia aunque no en trabajadores movilizados –como se revisó anteriormente–, ellas sí presentan una disminución en los días promedio de duración: mientras las huelgas públicas registran 3,4 días, las huelgas extra-legales privadas registran 3.

A partir de estas tendencias, es necesario profundizar en la distinción de los sectores privado y público, por cuanto ello permite indagar en comportamientos y tendencias que la mayoría de las veces son divergentes entre sí (Medel, 2017).

Figura 2.5. Días perdidos promedio de huelgas según sector y legalidad (2000-2018)



7 Velázquez, Diego, "Hiper-regulación, huelgas más costosas". Columna de prensa, Diario La Tercera (21/07/2017).

8 Javier Couso; Claudia Sanhueza; Kirsten Sehnbruch; José Luis Ugarte, "Reemplazo en huelga II", Opinión - Diario El Mercurio (10/09/2015).

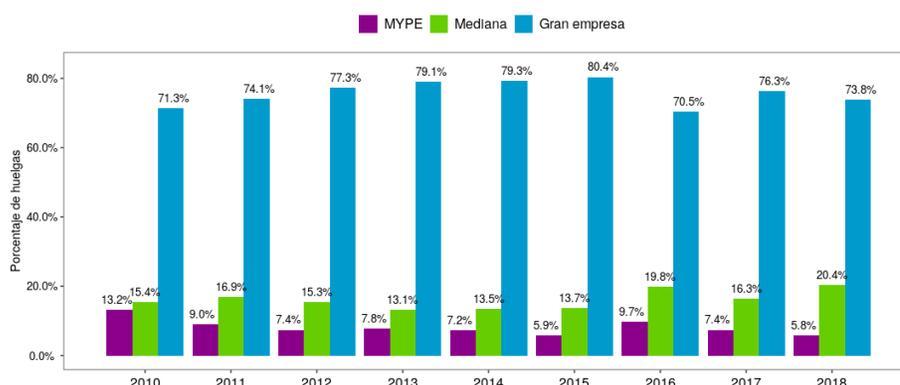
Huelgas en el sector privado

4. Huelgas concentradas en la gran empresa.

Iniciando el análisis del sector privado, la Figura 2.6 representa la distribución de las huelgas según el tamaño de la empresa para el período 2010–2018⁹. Como hemos señalado en los informes anteriores, el tamaño de la empresa es una de las variables que explica mayores variaciones en las actividades del sindicalismo chileno. En general, la Figura 2.6 indica que existe un patrón estable: la predominancia de los conflictos en la gran empresa. Con esto, el 2018 la gran empresa fue el escenario del 73,5% de las huelgas. Por el contrario, los datos muestran una escasa presencia de conflictos en las micro, pequeñas y medianas empresas: en 2018, el 20,4% de las huelgas se concentró en la mediana empresa y solo el 5,8% en la MYPE.

Figura 2.6. Porcentaje de huelgas según tamaño de empresa (sector privado, 2010–2018)

A pesar de esto, conviene destacar que el 2018 viene a confirmar una característica de reciente aparición: la estabilización de un nuevo nivel de conflictividad de la Mediana empresa, observado desde el 2016 y que se encuentra en torno al 20%. Así, el 2018 constituye el año de mayor proporción huelguista de la mediana empresa en toda la serie.



5. Ramas económicas: heterogeneidad entre el conflicto y la legalidad

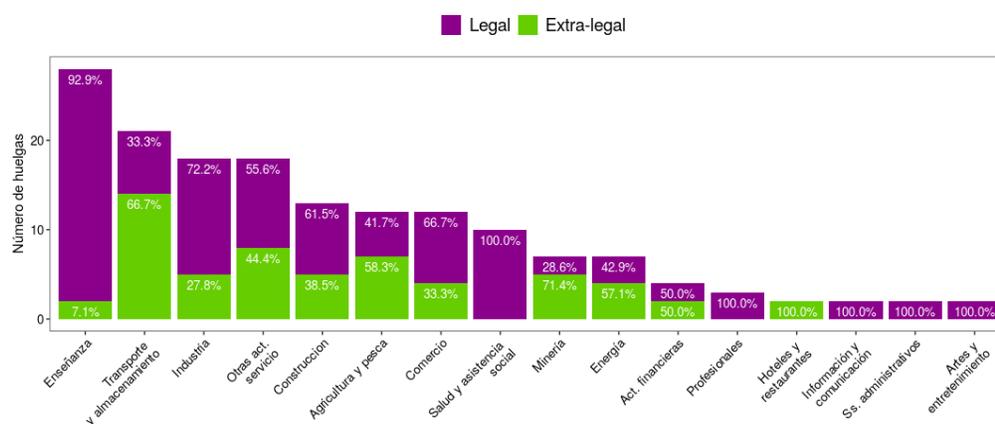
Un punto de vista enriquecedor lo constituye la frecuencia de huelgas según la rama de actividad económica y legalidad (Figura 2.7). Una hipótesis común en la literatura de relaciones industriales es que en los sectores más dinámicos y estratégicos de la economía (industria, transporte o minería), la distribución de la riqueza producida ayuda a disminuir la conflictividad de trabajadores y trabajadoras. No obstante, los países periféricos de la economía mundial no retienen del todo dicha riqueza. De esta manera, sostiene esta hipótesis, en regiones como América Latina se dan condiciones de conflictividad sindical junto con un poder de negociación en el lugar de trabajo, que se observa incluso en periodos de crecimiento económico (Silver, 2003). A pesar de esto, otros trabajos han afirmado que en empleos de servicios caracterizados por un menor poder en el lugar de trabajo, la huelga es igualmente utilizada, ya que ella permite paralizar el acceso de insumos y/o clientes al territorio productivo (Pérez y Link, 2018).

Los datos muestran que en 2018 hubo un nivel distintivo de conflicto en la rama de enseñanza, con 28 eventos de huelga. Los datos también indican que existe un segundo grupo de ramas económicas, relativamente homogéneo en conflictividad, compuesto de mayor a menor por: transporte y almacenamiento (21 eventos de huelga), industria manufacturera (18), otras actividades de servicio (18), construcción (13), agricultura y pesca (12), comercio (12) y salud y asistencia social (10). Como se aprecia, los conflictos aparecen en sectores primarios, secundarios y terciarios de la economía. Por último, a partir de los datos es plausible distinguir un tercer grupo de ramas comprendido por minería (7 eventos de huelga), energía (7), actividades financieras (4), profesionales (3), hoteles y restaurantes (2), información y comunicación (2), servicios administrativos (2) y artes y entretenimiento (2). En este sentido, con la excepción de minería y energía, es posible constatar que este último grupo está compuesto mayoritariamente por actividades de servicio.

⁹ Se determina el tamaño de empresa en función de las utilidades declaradas en el Servicio de Impuestos Internos (SII): MYPE, de 0,01 a 25 mil UF anuales; Mediana, de 25 mil a 100 mil UF anuales; y Gran empresa, desde 100 mil UF anuales.

En relación a la legalidad de las huelgas, se pueden distinguir tres grupos de ramas. Un primer grupo contiene aquellas ramas donde la huelga legal es casi absoluta, a saber: salud y asistencia social, profesionales, información y comunicación, servicios administrativos y artes y entretenimiento. En todos estos casos, el 100% de las huelgas son legales, salvo enseñanza con el 92,9%. Luego se observa un segundo grupo de ramas, más amplio, donde las huelgas legales y extra-legales son similares. Este grupo comprende transporte y almacenamiento (33,3% legal y 66,7% extra-legal), industria manufacturera (72,2% y 27,8%), otras actividades de servicios (55,6% y 44,4%), construcción (61,5% y 38,5%), agricultura y pesca (41,7% y 58,3%), comercio (66,7% y 33,3%), minería (28,6% y 71,4%), energía (42,9% y 57,1%) y actividades financieras (50% en cada caso). Por último, en hoteles y restaurantes el 100% de los conflictos operaron por canales ajenos a la legalidad.

Figura 2.7. Frecuencia de huelgas según rama económica y legalidad (sector privado, 2018)



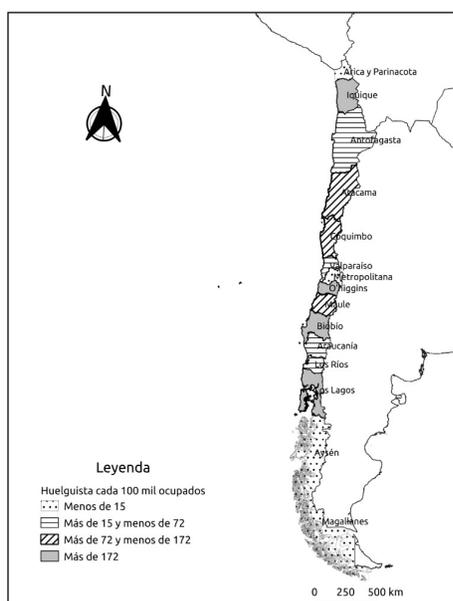
6. Desigualdad regional de los trabajadores movilizados

La cantidad de trabajadores movilizados por región (Figura 2.8) permite apreciar las magnitudes promedio que experimentan las movilizaciones huelguistas en el territorio nacional. En otras palabras, el número bruto de trabajadoras y trabajadores movilizados permite analizar el impacto situado de los conflictos en la estructura urbana y rural, así como la desigualdad entre los territorios.

Hipotéticamente, es plausible esperar una mayor actividad sindical en las zonas metropolitanas, por cuanto existe una estrecha relación entre capitalismo y urbanización (Harvey, 2008). Pero ello no quita que la existencia de enclaves primario-exportadores localizados fuera de la ciudad, donde se soporta el modelo chileno, desplazan parte significativa de la conflictividad fuera de los núcleos urbanos. Así, es razonable esperar cantidades significativas de trabajadores movilizados, al menos, en las regiones con especialización minera (Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo), portuario-pesquera (Los Lagos) y forestal (Biobío) (Fuentes et. al., 2017; Rehner et. al., 2008).

Como es posible observar en el mapa, los TC tienden a ser diferentes entre regiones, pocas veces mostrando una misma tendencia entre territorios contiguos. Al respecto, el caso que mayormente sobresale son las huelgas que promedian menos de 15 TC cada 100 mil ocupados, las cuales se ubican en los extremos del país y en el centro político-económico: en las regiones de Arica y Parinacota, Metropolitana, Aysén, y Magallanes. En un nivel mayor, las huelgas que comprenden entre 15-72 TC, corresponden a las regiones de Antofagasta, Valparaíso, Araucanía y Los Ríos. Luego, las huelgas compuestas por 72-172 TC se encuentran en las regiones adyacentes de Atacama y Coquimbo, y Maule. Finalmente, los eventos que superan los 172 TC, los más masivos, se localizan en las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Biobío y Los Lagos. Es decir, todas regiones con importantes enclaves extractivos-exportadores.

FIGURA 2.8. Mapa de la cantidad de trabajadores movilizados por región



La información presentada deja planteada una pregunta final: ¿qué puede explicar la menor conflictividad en la RM, donde existe mayor aglomeración de relaciones laborales? Una respuesta posible se encuentra en la estructura de su mercado laboral urbano. En específico, las ocupaciones relacionadas con la toma de decisiones y más intensivas en conocimiento tienen una mayor presencia relativa en el área metropolitana de Santiago, en comparación al promedio de todas las ciudades. Incluso, en Santiago se concentran una mayor presencia relativa de los gerentes y profesionales que comandan las actividades exportadoras ubicadas en otras ciudades del país (Lufin y Atienza, 2010). En este sentido, es plausible postular que la estructura ocupacional en la RM estimula dos tendencias en torno a la conflictividad: huelgas menos masivas, a causa de empleos intensivos en conocimiento; y relativa ausencia de conflictos, producto de empleos y cargos de confianza orientados a la gestión.

7. La escala local predomina en la conflictividad

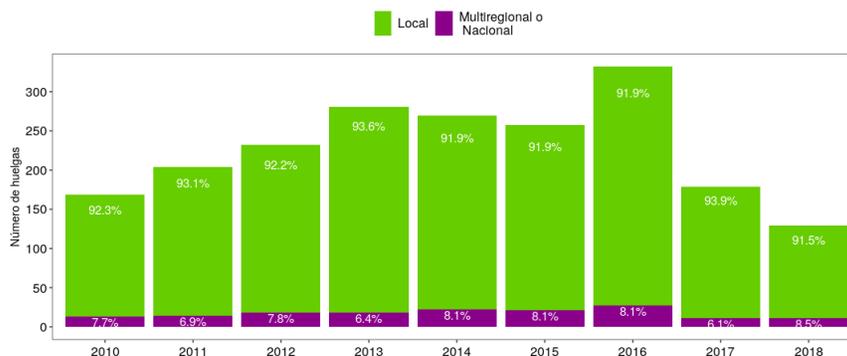
La escala en que se distribuye la huelga a lo largo de los últimos 9 años (Figura 2.9) también exhibe un comportamiento ya estudiado del conflicto en los últimos informes. Como es posible observar, las huelgas con una extensión local del conflicto (en torno al establecimiento, o en diversos establecimientos en una misma región) superan el 90% de los casos a lo largo de toda la serie. Con ello, las huelgas de extensión multirregional o nacional no sobrepasan nunca el 10%. Incluso, es relevante señalar que esta dinámica se mantiene aún en años de mayor y menor conflictividad.

En específico, el 2018 las huelgas locales representan el 91,5% de conflictos y las multirregionales o nacionales el 8,5%. Aun así, es relevante subrayar que esta última cifra es la más alta de su segmento en toda la serie. Con ello, homológicamente, el porcentaje de huelgas locales el 2018 representa la magnitud más baja de su segmento.

La cantidad de trabajadores movilizados por región (Figura 2.8) permite apreciar las magnitudes promedio que experimentan las movilizaciones huelguistas en el territorio nacional. En otras palabras, el número bruto de trabajadoras y trabajadores movilizados permite analizar el impacto situado de los conflictos en la estructura urbana y rural, así como la desigualdad entre los territorios.

Hipotéticamente, es plausible esperar una mayor actividad sindical en las zonas metropolitanas, por cuanto existe una estrecha relación entre capitalismo y urbanización (Harvey, 2008). Pero ello no quita que la existencia de enclaves primario-exportadores localizados fuera de la ciudad, donde se soporta el modelo

FIGURA 2.9. Frecuencia y porcentaje de huelgas según extensión geográfica (sector privado, 2010-2018)



chileno, desplazan parte significativa de la conflictividad fuera de los núcleos urbanos. Así, es razonable esperar cantidades significativas de trabajadores movilizados, al menos, en las regiones con especialización minera (Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo), portuario-pesquera (Los Lagos) y forestal (Biobío) (Fuentes et. al., 2017; Rehner et. al., 2008).

Como es posible observar en el mapa, los TC tienden a ser diferentes entre regiones, pocas veces mostrando una misma tendencia entre territorios contiguos. Al respecto, el caso que mayormente sobresale son las huelgas que promedian menos de 15 TC cada 100 mil ocupados, las cuales se ubican en los extremos del país y en el centro político-económico: en las regiones de Arica y Parinacota, Metropolitana, Aysén, y Magallanes. En un nivel mayor, las huelgas que comprenden entre 15-72 TC, corresponden a las regiones de Antofagasta, Valparaíso, Araucanía y Los Ríos. Luego, las huelgas compuestas por 72-172 TC se encuentran en las regiones adyacentes de Atacama y Coquimbo, y Maule. Finalmente, los eventos que superan los 172 TC, los más masivos, se localizan en las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Biobío y Los Lagos. Es decir, todas regiones con importantes enclaves extractivos-exportadores.

8. Las demandas remuneracionales mantienen su urgencia

El análisis de los motivos que llevan a los/as trabajadores/as a manifestarse da cuenta de las dimensiones que representan mayor conflictividad en las empresas, al menos cuando existe un poder asociativo que visibilice los malestares en un pliego de demandas (Hebdon y Chul Nog, 2013). La Figura 2.10 muestra el porcentaje de huelgas según el tipo de demanda planteada a la contraparte (empresa o institución). Estas son agrupadas en cuatro categorías: demandas remuneracionales (aumentos salariales o bonos); relativas a las condiciones de trabajo (como seguridad, higiene y espacio de trabajo); referidas a la organización del trabajo (como organización de las jornadas, despidos, o malos tratos de los superiores); y las externas a la unidad productiva (como oposición o apoyo de proyectos de ley, o por solidaridad).

Como es posible apreciar, a lo largo de la serie las demandas remuneracionales son predominantes – rondando el 70%– frente a aquellas por condiciones de trabajo, organización laboral y externas a la unidad productiva, aun cuando estas se consideren conjuntamente. Sin embargo, al mismo tiempo, la serie muestra un paulatino incremento en la importancia de dicho grupo de demandas frente a las remuneracionales a partir del 2015.

En este sentido, en el 2018 las demandas remuneracionales alcanzan el 62,1%, seguidas por las vinculadas a la organización laboral (22,4%), luego por condiciones de trabajo (8,6%), y finalmente por aquellas externas a la empresa (6,9%).

Estos resultados son razonables a la luz de la literatura. En primer lugar, en los años 2017-2018, la mitad de los trabajadores en Chile recibió menos de \$350.000 líquidos mensuales, mientras el promedio obtuvo \$516.892 líquidos. En este sentido, los salarios son bajos, con segmentos aún más castigados (transversalmente el caso de la mujer) y en un contexto de desigualdad persistente (Durán y Kremerman, 2019). En segundo lugar, en materia legal de negociación colectiva, se prohíbe que los trabajadores presenten exigencias relativas a la organización productiva (Ugarte, 2008). Por tanto, en el contexto de Chile marcado por un débil sindicalismo y un derecho a huelga altamente restrictivo en perspectiva comparada (Wass, 2012), dichas demandas tienden

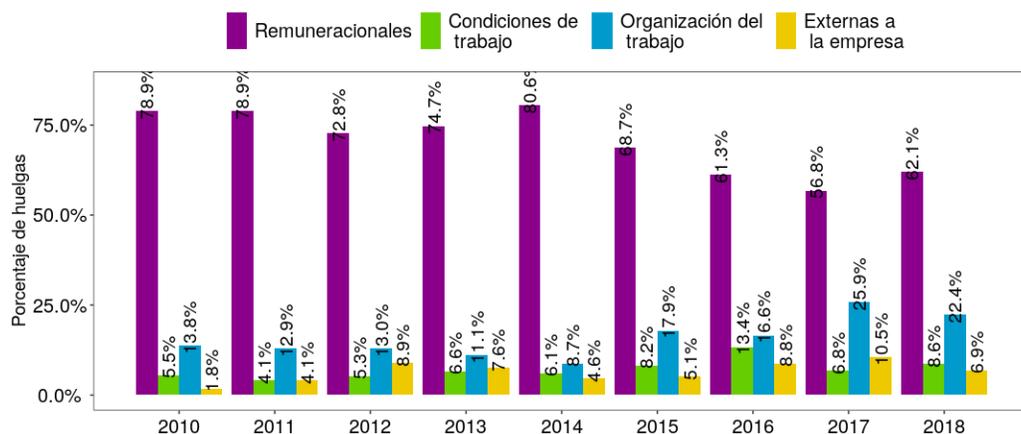


Figura 2.10. Porcentaje de huelgas según demanda a la contraparte (sector privado, 2010-2018)

a ser menos frecuentes por cuanto requieren un mayor poder sindical para que puedan ser planteadas.

9. Tácticas: entre acciones convencionales y paralización del trabajo

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 paralizar la producción. La literatura de los movimientos sociales en Chile ha constatado que las huelgas laborales, a pesar de mostrar bajo niveles de violencia en comparación a otros actores sociales, sí muestra altos niveles de interrupción (Medel y Somma, 2016). En general como el derecho a huelga no permite a los huelguistas mantenerse en los puestos de trabajo ni tampoco realizar manifestaciones dentro de la empresa, la tendencia es que el conflicto, sin mayor poder sindical, se desplace hacia el espacio público¹⁰.

El comportamiento porcentual de las huelgas según las tácticas de movilización (Figura 2.11) exhibe importantes cambios, especialmente a partir del 2014. En el tramo 2010-2013, es posible observar una estabilidad en las magnitudes de todos los tipos de tácticas, donde predominan aquellas de tipo convencional con una cifra siempre por sobre el 40%. Estas son seguidas de cerca por los eventos sin tácticas de movilización (regularmente por debajo del 40%), así como por las movilizaciones disruptivas (con mayor puntuación es del 17,7%). En último lugar quedan las tácticas de tipo violentas, que varían entre el 1% y 2,6% de los casos. Posterior al 2014, esta estabilidad desaparece y los años pasan a mostrar comportamientos heterogéneos entre sí. No obstante, el 2018 vuelven las tendencias del primer tramo analizado, solo con leves diferencias. En efecto, en 2018 las tácticas convencionales representan el 40,4%, seguidas por las huelgas sin tácticas con un 39,8%.

Luego se encuentran las huelgas con tácticas disruptivas (18%) y, finalmente, las huelgas con tácticas violentas (1,9%).

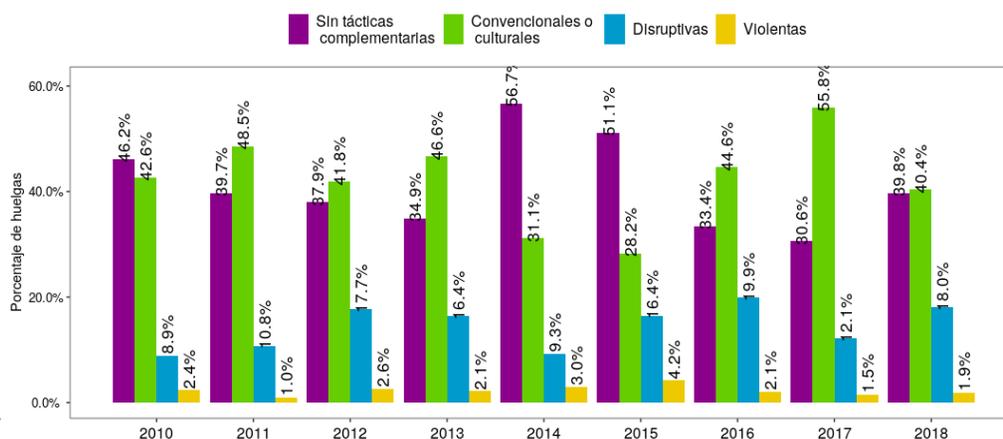
Al respecto, vale destacar que, si se exceptúa el 2016, las tácticas disruptivas alcanzan su mayor magnitud de la serie.

10. Transformaciones en la intervención policial

El desarrollo de las huelgas en el espacio privado y/o público puede crear enfrentamientos entre los participantes y las fuerzas policiales. A fin de medir este tipo de hechos (no siempre considerados en los estudios tradicionales de conflictividad), el OHL registra información para medir en qué medida y cómo intervienen las fuerzas del orden en las movilizaciones huelguistas.

Como se ha demostrado, en Chile la policía tiende a presentarse en las huelgas y luego actuar con mayor violencia cuando se enfrentan a grupos movilizados que amenazan al control del proceso de trabajo por parte del empleador y/o a la economía en su conjunto (Velásquez, 2017). La Figura 2.12 muestra la evolución de la intervención policial en las huelgas. Basado en el trabajo de Earl et. al. (2003), se distinguen tres tipos de intervención: la simple presencia de la fuerza policial; la "acción mínima" o dispersión de los huelguistas antes que se desate un enfrentamiento; y el enfrentamiento abierto con los huelguistas.

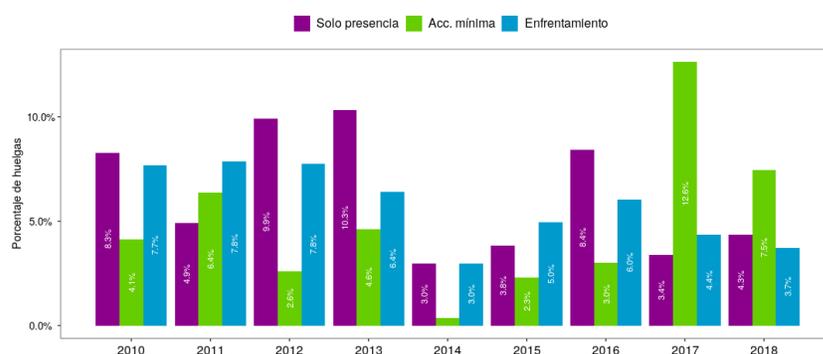
Figura 2.11. Porcentaje de huelgas según táctica de movilización (sector privado, 2010-2018)



PÉREZ, Domingo, "Huelgas y tácticas 2016, del espacio de la empresa al espacio público", Diario La Tercera (11/10/2017).

Esta característica del conflicto es quizás la que reporta mayor variación a lo largo del tiempo. En efecto, las tres formas de intervención policial experimentan cambios constantes en cada cambio de año, aunque se mantienen activas en torno a un porcentaje relativamente constante del total de eventos. Sin embargo, existen algunos patrones interesantes a subrayar. Entre el 2010 y 2016, la dinámica más recurrente es el predominio de la presencia policial, solo con excepción el 2011 y con un empate el 2014. Al contrario, en los años 2017 y 2018 las acciones mínimas de disuasión pasan a ser las más recurrentes en la policía. Con más detalle, si en el 2010–2016 el enfrentamiento directo era siempre más recurrente que la acción mínima, dicha relación se invierte en los dos últimos años. Con ello, el 2018 la exclusiva presencia policial alcanza el 4,3% de huelgas, las acciones mínimas el 7,5% y los enfrentamientos directos el 3,7%. Surge la pregunta de si esta variación se debe a una estrategia de carabineros al momento de actuar en las huelgas; o si se debe más bien a que los trabajadores están siendo menos amenazantes para el control del proceso productivo por el empleador, demandando principalmente cuestiones salariales.

Figura 2.12. Porcentaje de huelgas según intervención policial (sector privado, 2010–2018)



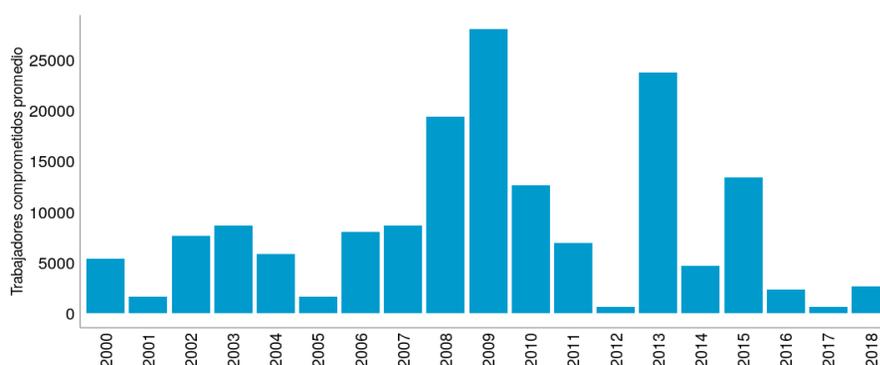
Huelgas en el sector público

11. Trabajadores movilizados en el valle del ciclo

El promedio de trabajadores movilizados por evento de conflicto en el sector público (Figura 2.13) constituye un indicador importante a la hora de establecer el tamaño de la acción huelguista. Analizando la evolución histórica respectiva, es posible observar que a partir del 2006 existen dos ciclos de movilizaciones. El primero alcanza su cima el 2009 (28.308) y luego desciende hasta el mínimo histórico alcanzado el 2012 (630). Allí emerge aceleradamente un segundo ciclo de huelgas que alcanza su cima el 2013 (23.816) y luego tiende a descender hasta el presente.

El año 2018 mantiene la dinámica de los dos años que le anteceden, donde las movilizaciones continúan en el valle del ciclo, ahora con 2.670 TC promedio. No obstante, esto igualmente representa un alza respecto al 2017, donde se registraron 690 TC promedio.

Figura 2.13. Trabajadores comprometidos promedio por huelga (sector público, 2000–2018)



12. Dos escalas constantes de movilización

El poder asociativo de las organizaciones de funcionarios públicos les permite mantener a lo largo del tiempo dos escalas constantes de movilización. En específico, la Figura 2.14 señala la frecuencia y el porcentaje de huelgas según la extensión geográfica alcanzada, en dos posibilidades: local o multirregional/nacional. El 2018 viene a confirmar una continuidad histórica del sector público, el cual tiende a desarrollar 3 conflictos de escala local por cada 1 conflicto de escala mayor. En específico, dicho año las huelgas locales representaron un 75,3% y las huelgas multirregionales o nacionales un 24,7%. Como se aprecia, la dinámica difiere claramente de la situación del sector privado.

Lo anterior se debe tanto a la configuración de las unidades productivas, pero también a la transversalidad del sindicalismo del sector público (mayor tasa de afiliación y mayor articulación entre las macro-organizaciones), por lo cual logra desplegar acciones de gran escala aun cuando su ciclo huelguista esté a la baja.

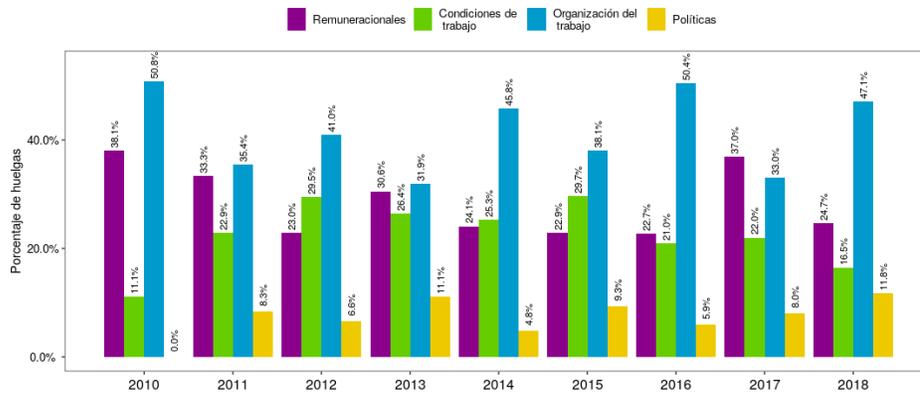
Figura 2.14. Frecuencia y porcentaje de huelgas según extensión geográfica (sector público, 2010-2018)



13. Demandas persistentes por la organización del trabajo

Las negociaciones del sector público no solo son constantes, sino que responden a un conjunto diverso de demandas (ENCLACE, 2017), fenómeno que se veía reflejado en sus huelgas. La Figura 2.15 muestra el comportamiento y evolución de las huelgas según el tipo de reivindicación a la contraparte: remuneracional, por condiciones de trabajo, organización del trabajo, o políticas. Según se observa, en el sector público predominan históricamente las demandas de organización laboral. El 2018 confirma esta tendencia. Se aprecia que un 47,1% de eventos se estructuran en torno a este tipo de demandas. Ello implica una fuerte expansión en comparación a lo registrado el 2017 (donde se observa que un 33% de las huelgas obedecían a demandas de organización laboral). También como ha sido la dinámica de los años anteriores, a continuación se encuentran las demandas remuneracionales con un 24,7%, descendiendo levemente respecto el 2017 (37%). Posteriormente, se encuentran las huelgas estructuradas por demandas por condiciones de trabajo (16,5%), las cuales varían levemente a lo largo de toda la serie de tiempo. Y, en último lugar, también manteniendo la tendencia relativa del periodo, se encuentran las huelgas basadas en demandas políticas, marcando un 11,8%.

Figura 2.15. Porcentaje de huelgas según demandas a la contraparte (sector público, 2010-2018)

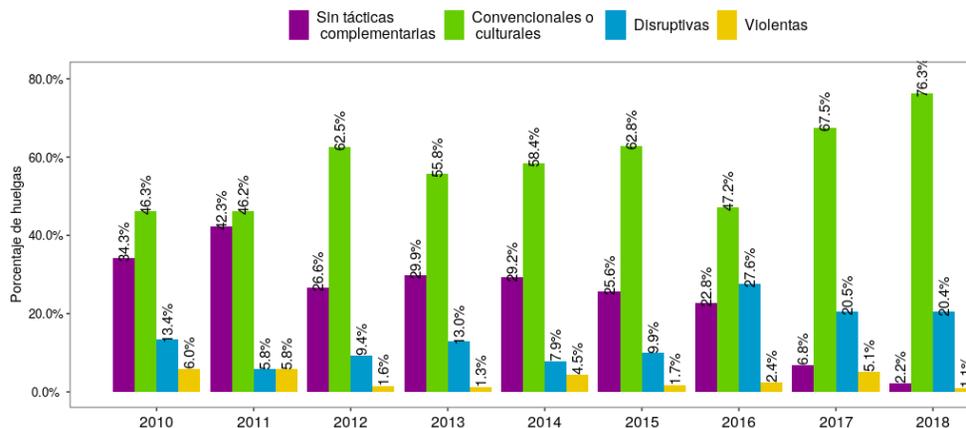


14. Predominan y se expanden las tácticas convencionales

A lo largo de los Informes de Huelgas presentados anteriormente siempre se ha constatado distintos comportamientos de los trabajadores según la movilización se enmarque en el sector privado o público. La Figura 2.16 permite analizar la evolución de las tácticas de movilización y sus cuatro repertorios básicos (paralización sin tácticas, tácticas convencionales, tácticas disruptivas y tácticas violentas) en el sector público.

En general, en todos los años de la serie las huelgas con tácticas convencionales constituyen la primera opción y las paralizaciones sin tácticas tienden a ser la segunda opción. Pero esta última característica se modifica en los últimos dos años. En 2018 es posible observar que en el 76,3% de las huelgas se utilizaron tácticas convencionales. Posteriormente, las tácticas disruptivas alcanzan el 20,4% de los conflictos. En tercer lugar, se encuentran las huelgas sin tácticas complementarias con 2,2%, su valor más bajo en toda la serie. Finalmente, las huelgas con tácticas violentas registran el 1,1%, siguiendo su tendencia histórica.

Figura 2.16 Porcentaje de huelgas según táctica de movilización (sector público, 2010-2018)



III. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL

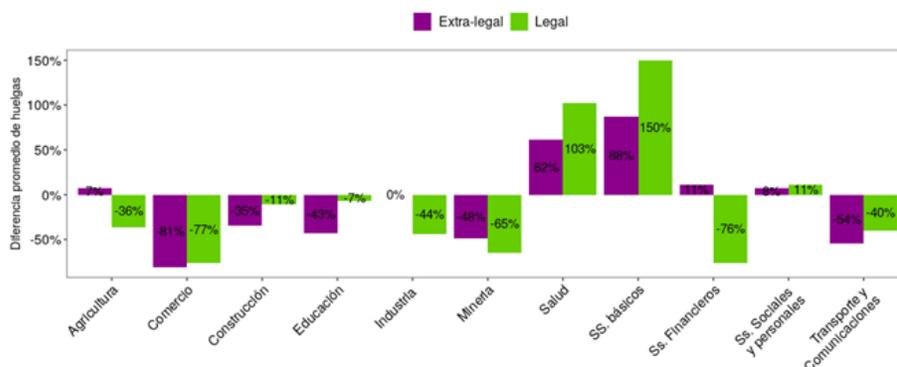


Desde la literatura proveniente de la geografía y la ciencia política se ha discutido de los alcances desiguales que tienen los Estados en los territorios subnacionales (sólo por citar algunos ejemplos, Massey, 1995; O'Donnell, 1993), donde las políticas públicas elaboradas desde el Estado central producen impactos divergentes en las escalas producto de la interacción de distintos actores locales (Jones et al, 2004). Por lo tanto, cuando discutimos cambios regulatorios necesitamos entender el conjunto de relaciones y actores que sustentan su desarrollo (MacKenzie y Martinez, 2014). En ese sentido, se hace preciso evaluar el alcance que pudo haber tenido la reforma en las distintas actividades económicas y que asimilan de forma desigual la nueva legislación. A partir de esto, en esta sección se analiza el posible impacto que ha tenido la reforma laboral en las distintas ramas de la actividad económica. Para ello se evaluarán los tres indicadores clásicos de los estudios de la actividad huelguista, a saber, número de huelgas, trabajadores comprometidos y días de duración (Franzosi, 1995).

Más allá de los distintos impactos de la reforma, se puede sostener que existen una continuidad en la nueva normativa respecto a la lógica de hiper-regulación de las relaciones colectivas de trabajo y desregulación de las relaciones individuales, espíritu que ha imperado en Chile desde el Plan Laboral (Feres, 2008; López, 2009). Es decir, se generaron nuevos mecanismos y condiciones para efectuar los procedimientos de negociación colectiva reglada y su consecuente proceso de huelga. Sin embargo, ellos no afectaron preliminarmente a todos los trabajadores o tipos de contratos, por lo que su impacto está limitado a ciertos contextos. Algunos ejemplos de sectores que no sufrieron modificaciones significativas son los funcionarios públicos.

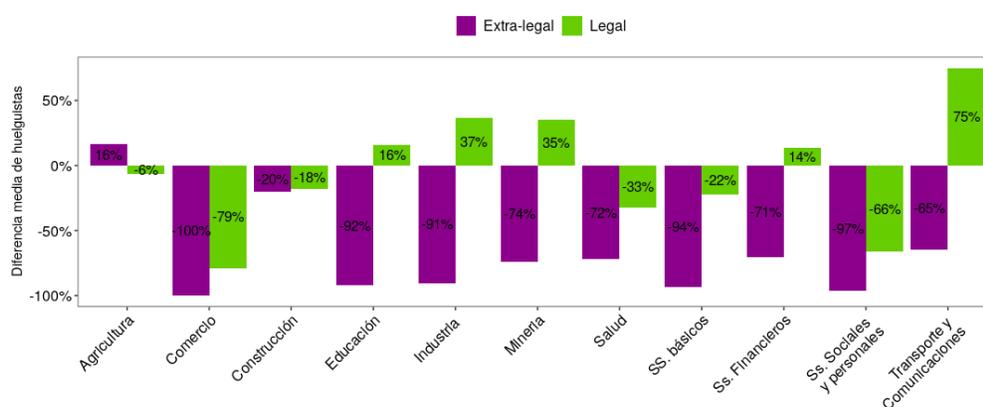
Comenzamos analizando la variación del número de huelgas. Tal como se evidenció en la sección precedente, el número de huelgas legales y extra-legales se ha reducido desde la aplicación de la reforma laboral. Así también lo comprobó el informe del Consejo Laboral Superior respecto a las huelgas legales (CLS, 2018). Para indagar en qué sectores se ha experimentado con más fuerza esta baja, se analiza su variación comparando el promedio de huelgas por rama bajo la reforma con el periodo precedente, donde el número absoluto de huelgas venía en aumento. La figura 3.1 presenta la variación porcentual del número de huelgas ocurridas en el periodo 2017-2018 respecto al periodo 2010-2016, según legalidad. Como se observa, la reducción de las huelgas no ha sido homogénea en todas las actividades. En el caso de las huelgas legales, la disminución más significativa ha sido en el sector comercio (-77%), servicios financieros (-76%) y minería (-65%). Sin embargo, en algunos sectores la conflictividad se ha mantenido o incluso aumentado, siendo los más destacados los servicios básicos, es decir, agua, luz, gas (150%) y el sector salud (130%). Por su parte, las huelgas extra-legales del sector privado también han disminuido en su conjunto, siendo el sector comercio (-81%), el transporte y comunicaciones (-54%) y la minería (-48%) las que experimentaron una mayor reducción. Al contrario, los sectores que han aumentado su conflictividad son los servicios básicos (88%), el sector salud (62%) y los servicios financieros (7%).

Figura 3.1. Variación del número de huelgas promedio por rama para 2017 – 2018, respecto al periodo 2010-2016, según legalidad..



Ahora bien, respecto a la cantidad de trabajadores movilizados, este indicador también ha mostrado una baja. Siguiendo la lógica de analizar el periodo cubierto por la reforma en comparación con el periodo 2010-2016, la Figura 3.2 indica la variación del promedio del número de huelguistas por rama de actividad económica. Para el caso de las huelgas legales se observa un impacto heterogéneo. En específico, seis sectores han experimentado una reducción de sus movilizaciones, mientras que cinco las han aumentado. Las bajas más significativas ocurrieron en comercio (-79%) y servicios sociales y personales (-66%), mientras que las mayores alzas fueron en transporte y comunicaciones (75%), industria manufacturera (37%) y minería (35%).

Figura 3.2. Variación de la media de huelguistas 2017-18 respecto al periodo 2010-16, según legalidad.



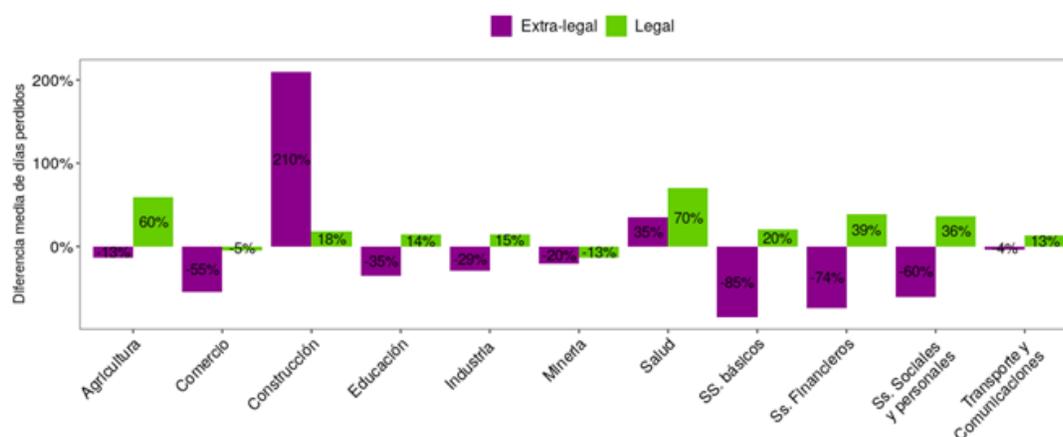
Lo más llamativo de esta figura es la dinámica de las huelgas extra-legales, ya que se observan reducciones importantes en prácticamente todos sectores, con bajas sobre el 65% en casi todos los casos. Los promedios pueden estar influenciados por datos aberrantes, es decir, muy altos o muy bajos y que pueden modificar considerablemente su cálculo. Es por ello que, para explicar este fenómeno, analizamos cuáles fueron las movilizaciones más masivas en cada rama en ambos periodos según legalidad (tabla 3.1). Como se observa en la tabla, en casi todos los sectores han dejado de hacerse movilizaciones masivas, donde sólo tres ramas han desarrollado huelgas con más de 2 mil trabajadores. En ese sentido, desde la promulgación de la reforma, se han suspendido las grandes movilizaciones en cada sector. Si consideramos que no ha habido una baja en la tasa de sindicalización, se podría suponer que aún se mantiene la incertidumbre ante la nueva legislación. Otra posible explicación es que se está en un periodo de reorganización de la acción sindical y reestructuración de sus organizaciones de representación -como la CUT- cuyos efectos (por ejemplo, aumentos en la actividad huelguista) tardarán un par de años en observarse.

Tabla 3.1. Cantidad de huelguistas en la movilización más masiva en los periodos 2010-16 y 2017-18, según legalidad

rama	Legales 2010-16	Legales 2017-18	Extra-legales 2010-16	Extra-legales 2017-18
Agricultura	629	357	3100	4000
Minería	1725	2513	40000	2500
Industria	1448	1005	2000	80
SS. básicos	113	115	3000	200
Construcción	378	216	1800	1500
Comercio	8700	114	1200	sin información
Transporte y Comunicaciones	3461	1500	55000	5000
Ss. Financieros	1646	372	600	100
Educación	901	755	13000	670
Salud	3014	1021	13000	1700
Ss. Sociales y personales	1098	150	34000	116

Por último, se compara a la cantidad de días perdidos en huelga para cada uno de los periodos. La figura 3.3 resume el promedio de días efectivamente perdidos en huelga en cada sector, según legalidad. Empleadores y trabajadores evitan llegar a la huelga por los costos asociados que conlleva, por lo que se espera que ella sea lo más corta posible en caso de suceder. Por lo tanto, este indicador nos muestra en buena medida los costos conjuntos que supone el conflicto (Reeder y Neumann, 1980; Kennan, 1980). Como se observa, posterior a la promulgación de la reforma, las huelgas legales han aumentado su duración promedio en casi todos los sectores. Las ramas que más han sufrido este incremento son el sector salud (70%), agricultura (60%) y servicios financieros (39%). Por su parte, las huelgas extra-legales han tendido a reducir su duración, con la excepción de la construcción, que vio un aumento radical, influenciado fuertemente por una huelga que duró 54 días.

Figura 3.3. Variación del promedio de días perdidos en huelga 2017-18 respecto al periodo 2010-16, según legalidad



En síntesis, es posible que la reforma laboral haya impactado de manera desigual a las distintas actividades económicas. Dicho impacto se puede observar, por ejemplo, en la reducción de la conflictividad mediante huelgas legales el sector comercio, construcción y agricultura, los que han experimentado una baja en la cantidad de huelgas y su tamaño. De acuerdo a informes anteriores (OHL, 2018; 2017, 2016), estos sectores tienden a movilizarse mediante huelgas legales. Por ello, el impacto potencial de la reforma es en cierto modo esperable. El caso de la industria manufacturera es similar, ya que redujo su cantidad de huelgas legales, aunque vio aumentada la cantidad de huelguistas. Al contrario, el sector salud ha aumentado significativamente la frecuencia de huelgas y su duración. El resto de las ramas han tenido una variación intermedia (se redujo el número de huelgas, pero con una mayor masa movilizadora).

Por último, cabe destacar el aumento generalizado de la duración de huelgas legales, reflejando aumento en los costos de los conflictos para ambas partes. En ese sentido, se puede sostener la hipótesis de que la hiper-regulación de las relaciones colectivas de trabajo y su fijación a nivel de empresa han mantenido altos niveles de conflictividad a nivel local, aumentando también la duración de los conflictos. En relación a las huelgas extra-legales, se evidencia una dinámica extendida de desincentivo de la actividad huelguista, en especial de las grandes movilizaciones. Esto nos lleva a preguntarnos si este fenómeno responde a un proceso de incertidumbre o desconfianza ante la nueva normativa o si se debe a una reestructuración de las estrategias de acción sindical chilena ante el nuevo contexto socio-político y económico.

Conclusiones

La estructura de las relaciones laborales en Chile se encuentra en un proceso de transformación. Por un lado, la institucionalidad que rige las relaciones de trabajo ha cambiado con la reforma del año 2016 e implementada desde 2017 (Ley N° 20.940), por lo que los actores se encuentran en un proceso de aprendizaje y adaptación. Por otro lado, los trabajadores están en proceso de redefinición de sus organismos de representación, tanto creando nuevas centrales sindicales –como la Central Clasista de Trabajadoras y Trabajadores o la Central de Trabajadores de Chile– y/o buscando una relegitimación de las ya existentes –como la Central Unitaria de Trabajadores. Sin duda, este proceso se expresa tanto en la cooperación como en la conflictividad laboral.

El presente informe ha mostrado el conflicto laboral en Chile el 2018, tomando en cuenta las tendencias temporales y su estado en perspectiva comparada internacional. Uno de los principales hallazgos es la confirmación del freno del ciclo ascendente de actividad huelguista que comenzó el 2006 y que se extendió por más de una década. En 2018, continuando el comportamiento del año anterior, se presenció una nueva reducción en la cantidad de huelgas y trabajadores movilizadas. ¿A qué se debe esta tendencia decreciente?

Una posible respuesta es atribuir todo el crédito a la reforma laboral, la cual prometía equiparar la cancha mediante un fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de los mecanismos de negociación. Esto, a su vez, fomentaría la igualdad de condiciones de los/las trabajadores/as frente a sus empleadores. Sin embargo, un análisis minucioso demuestra que el impacto de la legislación no ha sido homogéneo a todos los sectores económicos, ya que éste se ha concentrado en aquellos que tienden a realizar más huelgas legales, como es el caso del comercio. Esto era de esperarse, ya que la legislación se concentró en dotar de nuevos mecanismos a la negociación reglada, más que en ampliar su cobertura a otras expresiones del conflicto. En otras palabras, se puede decir que la reforma ha logrado reducir un tipo específico de conflictividad: aquella que se canaliza por mecanismos institucionales. Por el contrario, la cantidad de trabajadores movilizadas en huelgas extra-legales es la única dimensión del conflicto que creció el 2018 respecto el año anterior.

Los resultados de este informe mantienen en entredicho la lógica, muy presente en la legislación chilena, de establecer más regulaciones a las relaciones colectivas de trabajo. Cuando comparamos los datos del OHL con los de países de la OCDE, observamos que Chile se presente como uno de los países con la conflictividad laboral más alta, pero con bajas tasas de cobertura en la negociación colectiva. Esta baja cobertura no es consecuencia de las bajas tasas de afiliación sindical, sino del poco poder con el que cuentan los sindicatos en nuestro país para poder negociar colectivamente sus contratos. Casos como Alemania y Portugal demuestran que es posible tener niveles de sindicalización moderadas acompañadas de coberturas de negociación colectiva por sobre el 50%. En este sentido, la clave parece estar en la posibilidad de establecer modelos de negociación sectorial. En efecto, la literatura ha demostrado que existe una relación estrecha entre sistemas descentralizados de negociación, bajos niveles de cobertura de la negociación colectiva y debilidad sindical.

Por otro lado, también parece haber una relación importante entre negociación colectiva descentralizada y mayor conflictividad. La institucionalidad chilena se caracteriza por organizar las negociaciones colectivas regladas al nivel de la empresa, lo que genera que el conflicto prolifere en una escala local. Esta estructura junto con su hiper-regulación ponen en cuestión la forma en que las políticas públicas han abordado este problema. De hecho, si bien se observa una disminución en el número de huelgas en los últimos dos años, las huelgas legales siguen durando significativamente más días que las huelgas extra-legales. En Chile, las huelgas legales no solo implican mayores dificultades para resolver las diferencias una vez iniciadas, sino que también representan un mayor costo económico para las partes en conflicto.

Lo anterior contradice los fundamentos de la tramitación de la Ley N° 20.940 que señala: “la existencia y respeto de los derechos colectivos de los trabajadores permite una regulación institucional de las tensiones

y conflictos que, naturalmente, se presentan en el ámbito laboral, encauzando su solución conforme a las reglas del derecho y con pleno reconocimiento de los derechos fundamentales de todas las partes. De este modo se evita la proliferación de conflictos inorgánicos que se produce, justamente, cuando los mecanismos institucionales no son los adecuados”

En este marco, el OHL sostiene que una solución a los altos niveles de conflictividad laboral en el país no debería pasar por implementar nuevas restricciones al ejercicio de la huelga. Una solución podría ser la elevación del proceso de negociación. Junto con dotar a los sindicatos de mayor poder negociador –tal como ocurren en la mayoría de países OCDE–, una estrategia como ésta podría servir para evitar las reiteradas paralizaciones que se producen en las firmas. Con ello, se reducirían los costos innecesarios que se generan por la hiper-regulación del derecho colectivo del trabajo, así como también los costos que se asocian a otras expresiones del conflicto, los cuales pueden ser aún mayores (como la huelga extra-legal) y a la vez menos visibles (como el malestar laboral) (Hebdon y Stern, 2010; Gutiérrez, 2017).

En el caso de los trabajadores de la administración pública se ratifica la distancia entre las normas y las prácticas que establecen desafíos al proceso legislativo en esta región. Cualquier programa de reforma que pretenda regular exitosamente la negociación en el Estado se ve obligado a tomar en cuenta la lógica en que esta negociación se da y se ha dado en la práctica durante las últimas décadas. En otras palabras, el proceso de regulación implica balancear la necesidad de racionalizar los procesos para hacerlos más eficientes con la de reconocer reglas que la costumbre ha institucionalizado. El éxito de los procesos de regulación en la región depende, en parte, de su capacidad de reconocer y potenciar prácticas existentes de diálogo social que pueden favorecer un mejor servicio público a la vez que resguardan los derechos de los trabajadores del sector (Gutiérrez, Chamorro y Abarzúa, 2018).

Lo anterior impone desafíos a los empleadores, tanto públicos como privados, que deben gestionar las relaciones laborales de forma estratégica, caracterizando el posicionamiento de las organizaciones sindicales o gremiales e identificando las características de la organización y su entorno, con el fin de modelar escenarios de evolución y atractivos; procurando el establecimiento de acciones, plazos y métricas en un sistema que gestiona las entidades y canales de relaciones laborales.

A nivel de implementación de política pública se debiesen fortalecer los espacios institucionales de diálogo social como el Consejo Superior Laboral y fortalecer los programas existentes como Escuela de Formación Sindical y Diálogo Social, ya que trabajan en las asimetrías inherentes en la relación trabajador – empleador.

11 Mensaje Presidencial N°1055-362 al Presidente de la Cámara de Diputados del 29 de diciembre del 2014.

Referencias

- Ahlquist, J. S. (2017).** Labor unions, political representation, and economic inequality. *Annual Review of Political Science*, 20, 409–432
- Alegría, Arturo y Coloma, Fernando (1992).** Huelga: enfoques teóricos, análisis del caso chileno y evidencia internacional. *Cuadernos de Economía*, 86, 55–98.
- Armstrong, Alberto y Águila, Rafael (2006).** Evolución del conflicto laboral en Chile. 1961–2002. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Ashenfelter, Orley y Johnson, George (1969).** Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity. *American Economic Review*, (59), 35–49.
- Bellace, Janice . R. (2014).** The ILO and the right to strike. *International Labour Review*, 153(1), 29–70.
- Bordogna, Lorenzo (2010).** Strikes in Europe: still a decade of decline or the eve of a new upsurge?. *Indian journal of industrial relations*, 658–670.
- Consejo Superior Laboral (2018).** Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Disponible en <http://www.dialogosocial.gob.cl/wp-content/uploads/2018/05/Informe-Consejo-Superior-Laboral-sobre-Reforma-Laboral-final.pdf>
- Durán , Gonzalo y Gamonal Sergio (2019).** Collective Bargaining Coverage in Chile: Increase or Illusion?. Documento no publicado.
- Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco (2015).** Sindicatos y Negociación Colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada. Santiago: Fundación Sol.
- Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco (2019).** Los bajos salarios de Chile, Análisis de la Encuesta CASEN 2017. Ideas para el Buen Vivir – N°14, Fundación Sol, Chile.
- Earl, Jennifer, Soule, S. A., & McCarthy, J. D. (2003).** Protest under fire? Explaining the policing of protest. *American sociological review*, 581–606.
- ENCLACE (2017).** Encuesta Anual para el Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado. Informe resultados, segunda aplicación 2017. Santiago: DNSC-UAH.
- Feres, María Ester (2008).** Gobiernos progresistas y movimiento sindical: la experiencia chilena. Fundación Friedrich Ebert Stiftung: Santiago
- Fuentes, Luis; Link, Felipe; y Valenzuela, Felipe (2017).** Impactos de la dinámica urbana en los mercados laborales en las principales ciudades chilenas. *Cadernos Metrópole*, 19(38), 157–177.
- Franzosi, R. (1995).** The puzzle of strikes: class and state strategies in postwar Italy. Cambridge University Press.
- Gourevitch, A. (2018).** The Right to Strike: A Radical View. *American Political Science Review*, 112(4), 905–917.
- Gutiérrez, Francisca (2017):** “Coping with neoliberalism through Legal Mobilization: The Chilean Trade Union Movement’s New Tactics and Allies”. En Von Bülow, Marisa y Donoso, Sofía. *Post-Transition Social Movements in Chile*. Palgrave, USA
- Gutiérrez, F., Chamorro, C. & Abarzúa, C. (2018)** Relaciones laborales en el Estado más allá de la regulación. Hallazgos derivados del caso chileno. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, No. 70, Feb. 2018, pp. 61–92.
- Harrison, Alan y Stewart, Mark (1992).** Strike duration and strike size. *The Canadian Journal of Economics*, 26(4), 830–849.
- Harvey, David (2008):** El derecho a la ciudad. *New Left Review*, 53, 23–39.
- Hebdon, Robert y Chul Noh, Sung (2013).** “A theory of workplace conflict development: From grievances to strikes”. En Gall, Gregor (ed.), *New forms and expressions of conflict at work*. UK, Palgrave Macmillan.
- Hebdon, Robert y Stern, Robert (1998).** Tradeoffs among expressions of industrial conflict: Public sector strike bans and grievance arbitrations. *ILR Review*, 51(2), 204–221.
- Ibsen, Christian Lyhne, & Tapia, Maite. (2017).** Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170–191.
- Jones, M., Jones, R., Woods, M., Whitehead, M., Dixon, D., & Hannah, M. (2004).** An introduction to political geography: space, place and politics. Routledge.
- Kaufman, Bruce. (1982).** The determinants of strikes in the United States, 1900–1977. *Industrial and Labor Relations Review*, 35(4), 473–90.
- Kennan, John. (1980).** Pareto optimality and the economics of strike duration. *Journal of Labor Research*, 1(1), 77–94.
- Kelly, John, y Hamann, Kerstin. (2010).** “General Strikes in Western Europe, 1980–2008”. En *European Regional Congress of the International Industrial Relations Association*.
- Kerrissey, Jasmine, y Schofer, Evan. (2013).** Union membership and political participation in the United States. *Social forces*, 91(3), 895–928.
- Kerrissey, Jasmine. (2015).** Collective labor rights and income inequality. *American Sociological Review*, 80(3), 626–653.
- Lévesque, Christian, y Murray, Gregor. (2010).** Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333–350.
- Lindvall, Johannes. (2013).** Union density and political strikes. *World Politics*, 65(3), 539–569.
- López, Diego (2009).** “La ineficiencia del Derecho a negociar colectivamente”. En *División de Estudios de la Dirección del Trabajo* (eds.) *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, pp. 43–71. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Lufin, Marcelo y Atienza, Miguel (2010).** Diferencias entre la composición sectorial y ocupacional de las principales

ciudades chilenas. *EURE*, 36(108), 75-93.

Mackenzie, Robert; Lucio, Miguel Martínez. The colonisation of employment regulation and industrial relations? Dynamics and developments over five decades of change. *Labor History*, 2014, vol. 55, no 2, p. 189-207.

Massey, D. (1995). Spatial divisions of labour: social structures and the geography of production. Macmillan International Higher Education.

Medel, Rodrigo (2017). Alliances et autonomie politique. Les deux faces du syndicalisme chilien. *Cahiers des Amériques latines*, 86, 49-69.

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*, 40(2), 173-195.

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.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2018). Compendio Estadístico, 2016. Capítulo I, Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo. Unidad de análisis estadístico. Disponible en http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114311_archivo_01.pdf (Octubre, 2018).

O'Donnell, Guillermo. (1993). On the state, democratization and some conceptual problems: A Latin American view with glances at some postcommunist countries. *World Development*, 21(8), 1355-1369.

OECD Employment Outlook 2019. The Future of Work

OHL (2016). Informe anual de huelgas laborales 2015. COES. Santiago.

OHL (2017). Informe de huelgas laborales 2016. COES-UAH. Santiago

OHL (2018). Informe de huelgas laborales en 2017. COES-UAH. Santiago

Osorio, Sebastián y Campusano, Karin (2016): "La huelga en Chile a partir de la evidencia: nadie sabe para quién trabaja". *Columna CIPER* (25/01/2016), www.ciperchile.cl.

Pérez, Domingo y Link, Sebastián (2018). Control territorial en la disputa del proceso de trabajo: sindicalismo chileno en empresas de minería versus supermercados. *Revista Política y Sociedad*, 55(2), 575-596.

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 (com.): *Trabajadores*

y trabajadoras. *Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*. Valparaíso: Editorial América en Movimiento.

Ratto, Nicolás (2018). El poder de los trabajadores como factor explicativo de los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado de Chile (2006-2016). *Academia y Crítica*, 2(2), 276-310.

Reder, Melvin W., & Neumann, George R. (1980). Conflict and

contract: The case of strikes. *Journal of Political Economy*, 88(5), 867-886.

Rees, Albert. (1952). Industrial conflict and business fluctuations. *Journal of Political Economy*, 60(5), 371-382.

Rehner, Johannes; Rodríguez, Sebastián; y Murray, Warwick (2018). Ciudades en auge en Chile: Rol de la actividad exportadora en la dinámica del empleo urbano. *EURE*, 44(131), 151-171.

Shorter, Edward y Tilly, Charles (1971). "The shape of strikes in France, 1830-1960". *Comparative Studies in Society and History*, 13, 60-86.

Silver, Beverly (2003). Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870. Cambridge University Press.

Sullivan, Richard. (2009). Density matters: The union density bias and its implications for labor movement revitalization. *Mobilization: An International Quarterly*, 14(2), 239-260.

Teitelbaum Emmanuel. 2010. Mobilizing restraint: economic reform and the politics of industrial protest in South Asia. *World Polit.* 62:676-713

Ugarte, José (2008). "La huelga como derecho fundamental". En Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2008, Universidad Diego Portales, Santiago.

Vandaele, Kurt. (2016). Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 277-294.

Vandaele, Kurt. (2019). Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000. *ETUI*

Velásquez, Diego (2017): *Acción policial en las huelgas en Chile 2010-2015. La disputa por el orden productivo*. Tesis para optar al grado de Magíster en Sociología. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Visser, Jelle. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Lab. Rev.*, 129, 38.

Vroman, Susan (1989). A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S.A. Manufacturing: 1957-1984. *The American Economic Review*, 79(4), 816-826.

Waas, Bernd (2012). Strike as a fundamental right of the workers and its risks of conflicting with other fundamental rights of the citizens. *XX World Congress*, Santiago.

OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES

uah / Facultad de Economía y Negocios
Universidad Alberto Hurtado

cees.

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social