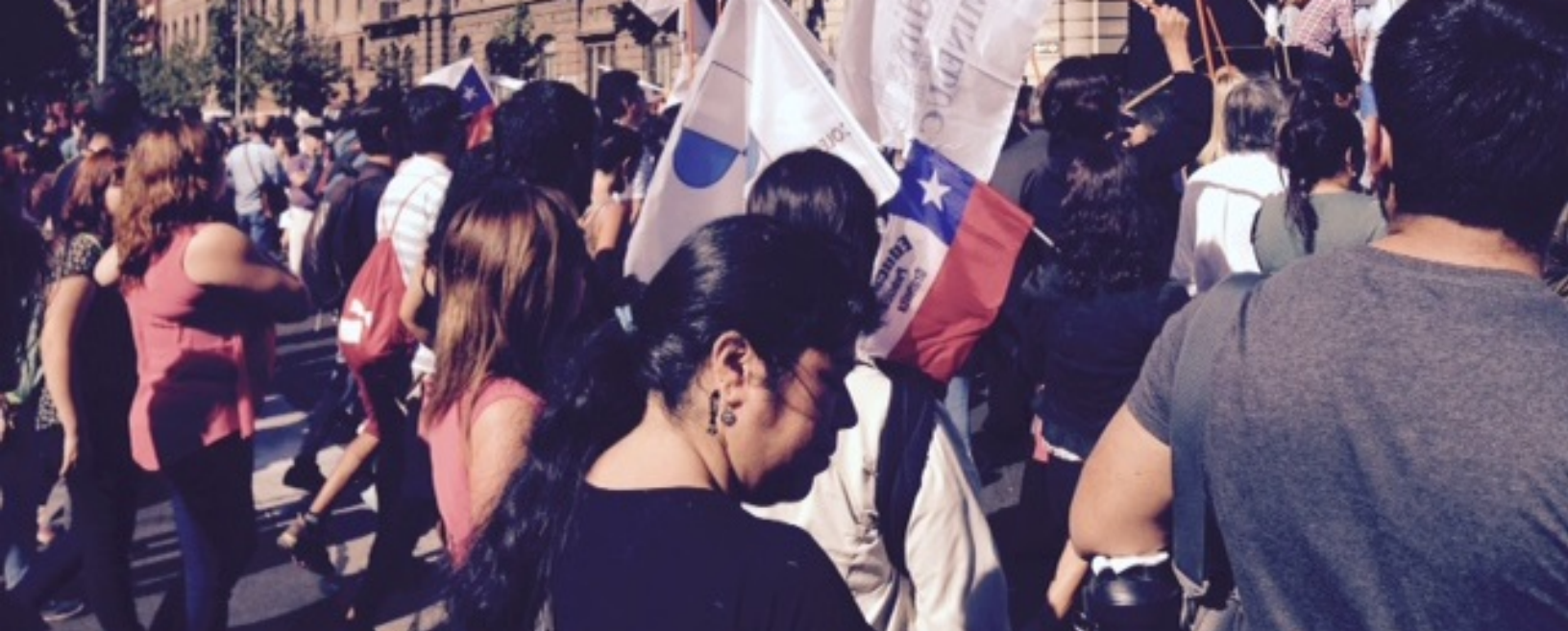




Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

INFORME ANUAL DE HUELGAS LABORALES 2015

OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES (OHL)
CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL (COES)

Junio 2016

Título: Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2015

Equipo responsable:

Emmanuelle Barozet
Sofía Donoso
Francisca Gutiérrez
Rodrigo Medel
Domingo Pérez
Kirsten Sehnbruch
Nicolás Somma
Diego Velásquez

Edición 1era – Junio, 2016

Disponible en página web de COES: www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales-2/

Contacto: observatorio.huelgas@gmail.com
www.facebook.com/observatorio.huelgas.laborales

Informe financiado por COES, proyecto CONICYT/FONDAP/15130009

Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)
-
Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES)



Resumen ejecutivo	1
Glosario	3
Introducción	4
Sección 1: Un nuevo ciclo de conflictividad	5
Más huelgas y mayor participación	5
2015: un año más conflictivo	6
Mayor convocatoria a la huelga en las zonas extremas del país	7
La menor duración de las huelgas extra-legales y su distribución territorial	8
Sección 2: Las huelgas en el sector privado	9
Más participación en las huelgas extra-legales	9
Concentración de las huelgas legales en la Región Metropolitana	10
Características de las huelgas según ramas de producción	12
la gran y mediana empresa concentran las huelgas	14
Las huelgas con mayor impacto económico	14
Reivindicaciones salariales y uso de espacios públicos	15
Mayor intervención de la fuerza policial	17
Sección 3: Las huelgas en el sector público	18
Más huelgas y de mayor extensión	18
Demandas relacionadas con el proceso de trabajo	20
Conclusiones	22

1.	Trabajadores comprometidos (TC) por región	7
2.	Porcentaje de huelgas según legalidad y tamaño de empresa	14
3.	DHTP según tamaño de empresa, legalidad y rama de actividad económica, 2015	15
4.	Demandas en el sector privado	16
5.	Presencia de tácticas en el sector privado	16
6.	Reporte de prensa: Policías y presencia de autoridades	17
7.	Listado de principales huelgas del sector público	18
8.	Demandas sector público	20
9.	Tácticas del sector público	21

1.	Número de huelgas 1979-2015 según legalidad	5
2.	Trabajadores comprometidos según sector (público-privado), 1979-2015	6
3.	Evolución mensual de huelgas según legalidad	7
4.	Duración, legalidad y distribución territorial de las huelgas	8
5.	Evolución de la cantidad de huelgas en el sector privado según legalidad	9
6.	Evolución de los trabajadores comprometidos en el sector privado según legalidad	10
7.	Huelgas según zona territorial	11
8.	Legalidad y cantidad de huelgas según zona territorial en el sector privado . . .	12
9.	Huelgas por rama de actividad económica en el sector privado	12
10.	Legalidad según sector económico	13
11.	Demandas del sector privado	16
12.	Número de huelgas en el sector público entre el 2010 y el 2015, según extensión geográfica	19
13.	Zona geográfica en el sector público	19
14.	Demandas del Sector Público	20

RESUMEN EJECUTIVO

El registro de huelgas realizada por el Observatorio de Huelgas Laborales para el 2015 y años anteriores muestra que Chile vive actualmente un ciclo de mayor conflictividad huelguista. Este aumento se explica fundamentalmente por las movilizaciones del sector público y por una mayor participación de trabajadores en huelgas extra legales en el sector privado. Este Informe Anual se centra en analizar diferencias entre las huelgas laborales del sector privado y del sector público. A continuación, se detallan los hallazgos más importantes:

Desarrollo histórico

- El 2015 fue un año más agitado en términos de conflictos laborales, teniendo lugar 382 huelgas contra las 306 anuales que promediaba el periodo 2010-2014.
- Del total de huelgas del 2015, 205 fueron extra-legales y 175 legales, considerando que desde el año 2002 que las huelgas extra-legales no superaban a las huelgas legales.
- El número de trabajadores involucrados en huelgas ha aumentado a partir del 2007. Desde entonces y hasta el 2015, se movilizaron en promedio 1.071.000 trabajadores por año.

Sector privado

- En el 2015, hubo más huelgas legales que extra-legales en este sector (175 versus 87 huelgas). Esta tendencia es histórica. No obstante, las huelgas extra-legales movilizaron a casi cuatro veces más trabajadores que las huelgas legales (100.917 trabajadores versus 25.368).
- El total de trabajadores comprometidos en el sector privado fue de 122.285 el año 2015.
- El 40 % de las huelgas se realizaron en la Región Metropolitana. En esta región, el 90 % de las huelgas son legales. La huelga extra-legal es más corriente en el resto de las regiones.
- En las ramas económicas de agricultura, industria y comercio preponderaron las huelgas legales. En cambio, en las ramas económicas de pesca y minería predominaron las huelgas extra-legales.
- El 79 % de las huelgas se produjeron en la gran empresa. En este tipo de empresa, el 77 % de las huelgas fueron legales, mientras que en la mediana y micro empresa un 97 % y un 60 % de las huelgas cumplieron con esta condición. Más de un tercio de los conflictos en la micro-empresa se produjo fuera del proceso de negociación colectiva o sin apego a los procedimientos definidos para la huelga en el Código del trabajo.

- El 69 % de las huelgas tuvo como principal reivindicación el aspecto monetario.
- Las tácticas más recurrentes utilizadas para aumentar las posibilidades de éxito de las huelgas fueron el corte de ruta (24 %) y el piquete (19 %).
- En las huelgas de este sector hubo más intervención policial que en las del sector público: se registró presencia policial en el 7,5 % de los casos, enfrentamientos en el 5,4 %, detenciones en el 5 % y heridos en el 2,7 %.

Sector público

- La cantidad de huelgas ha aumentado sostenidamente en este sector desde el año 2011.
- En el 2015, los trabajadores involucrados en huelgas en este sector (1.039.085) representaron el 88,2 % del total de trabajadores movilizados.
- El 37,7 % de las huelgas en este sector fueron multi-regionales y nacionales. En otras palabras, las huelgas en este sector fueron más extensas territorialmente que las del sector privado.
- A diferencia de los conflictos en el sector privado, los del sector público se produjeron principalmente por problemas ligados al proceso de trabajo y producción (dos tercios del total).
- En el 26,4 % de las huelgas analizadas se registraron turnos éticos.

GLOSARIO

Huelga Laboral

Toda interrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores, para el logro de una reivindicación común.

Negociación colectiva reglada

Corresponden a las negociaciones colectivas que tiene reglamentado todos los pasos a seguir, como plazos de respuesta, obligatoriedad de negociar por parte del empleador, etc. Este tipo de negociación contempla la realización de huelgas en un periodo definido.

Huelga legal

Corresponden a aquellas huelgas que se realizan en el marco de la negociación colectiva reglada. Este tipo de huelgas son contabilizadas por la Dirección del Trabajo de Chile.

Huelga extra-legal

Son aquellas huelgas que son realizadas por fuera del marco de la negociación colectiva reglada. También son conocidas como huelgas de hecho o no institucionales.

Huelgas uniregionales

Son aquellas huelgas que se extendieron solo en una región.

Huelgas multiregionales

Son aquellas huelgas que se extendieron en más de una región.

Huelgas nacionales

Son aquellas huelgas que alcanzaron una extensión geográfica nacional.

Trabajadores comprometidos (TC)

Es la cantidad de trabajadores que participaron en la huelga.

Días Hombre Trabajo Perdidos (DHTP)

Es un indicador del costo económico de las huelgas para la empresa. Se calcula multiplicando la cantidad de trabajadores comprometidos en la huelga por los días de trabajo perdidos, descontando los días no hábiles. Así por ejemplo, si 3 trabajadores estuvieron 2 días hábiles en huelga, generaron un DHTP de magnitud 6.

Tácticas

Son aquellas actividades de manifestación o protesta complementarias a la huelga.

Sector primario de la economía

Transformación de recursos naturales en productos primarios sin elaboración.

Sector secundario de la economía

Transformación de productos primarios en nuevos bienes de mayor elaboración y valorización.

Sector terciario de la economía

Comercialización de bienes y producción de servicios.

INTRODUCCIÓN

El Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) ha sido creado por investigadores vinculados a las ciencias sociales con el interés de estudiar en profundidad el mundo del trabajo en el Chile contemporáneo. Con este fin, una de las iniciativas que impulsa el OHL es llevar a cabo un registro y análisis sistemático de las huelgas realizadas en el país.

A diferencia de otros estudios con objetivos similares, el OHL define de manera amplia la huelga laboral como ***toda interrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores, para el logro de una reivindicación común***¹. De esta manera, se interesa tanto en las huelgas legales realizadas en el marco de procesos de negociación colectiva formal, como en las huelgas extra-legales que tienen lugar fuera de estos procesos o sin apego a las reglas de procedimiento establecidas en la normativa laboral². Las huelgas extra-legales no son registradas por la Dirección del Trabajo u otra agencia administrativa, y, por lo mismo, no han sido consideradas en los diagnósticos que se han realizado hasta la fecha sobre conflictividad laboral en Chile.

Para cumplir con su propósito, el OHL utiliza dos fuentes de datos: las estadísticas de huelgas legales compiladas por la Dirección del Trabajo (DT) y la información codificada a partir de una muestra sistemática de prensa nacional y regional. El registro de huelgas se basa en la metodología llamada análisis de eventos de protesta, la cual es extensamente aplicada al estudio de los movimientos sociales en otros países. Además de las variables que tradicionalmente han sido usadas para la evaluación de la huelga –como el número de trabajadores involucrados y el número de días perdidos– el OHL ha incorporado nuevas variables tales como las tácticas sindicales, las demandas de la huelga, la presencia policial y de aliados políticos/sociales en los eventos de protesta. Con esto, se continúa y se profundiza la base estadística de huelgas desarrollada por Armstrong, la cual comprende el período 1979-2009³.

El informe anual 2015 describe las características generales de las huelgas, centrándose en la distinción entre sector público y sector privado. A diferencia de los trabajadores en el sector privado, los del sector público carecen formalmente de canales de negociación colectiva regulados y no poseen derecho a huelga. Pese a ello, en la práctica, negocian con las autoridades y se movilizan con frecuencia. El informe responde varias preguntas que buscan diferenciar el tipo de conflictividad que se da en ambos sectores: ¿Cuáles son las características particulares de las huelgas en cada uno de estos sectores? ¿Cómo difieren en sus demandas y las tácticas empleadas? ¿Movilizan a la misma cantidad de trabajadores? . Asimismo, el informe ofrece un análisis general del fenómeno huelguístico desde 1979: ¿han aumentado las huelgas? ¿Las huelgas movilizan a más trabajadores?

El informe está dividido en cuatro partes. La primera parte entrega una breve descripción del desarrollo histórico de las huelgas desde 1979 hasta la actualidad y un panorama general de la actividad huelguista en el año 2015. La segunda parte analiza las particularidades del sector privado y la tercera parte hace lo propio respecto al sector público. La última sección concluye.

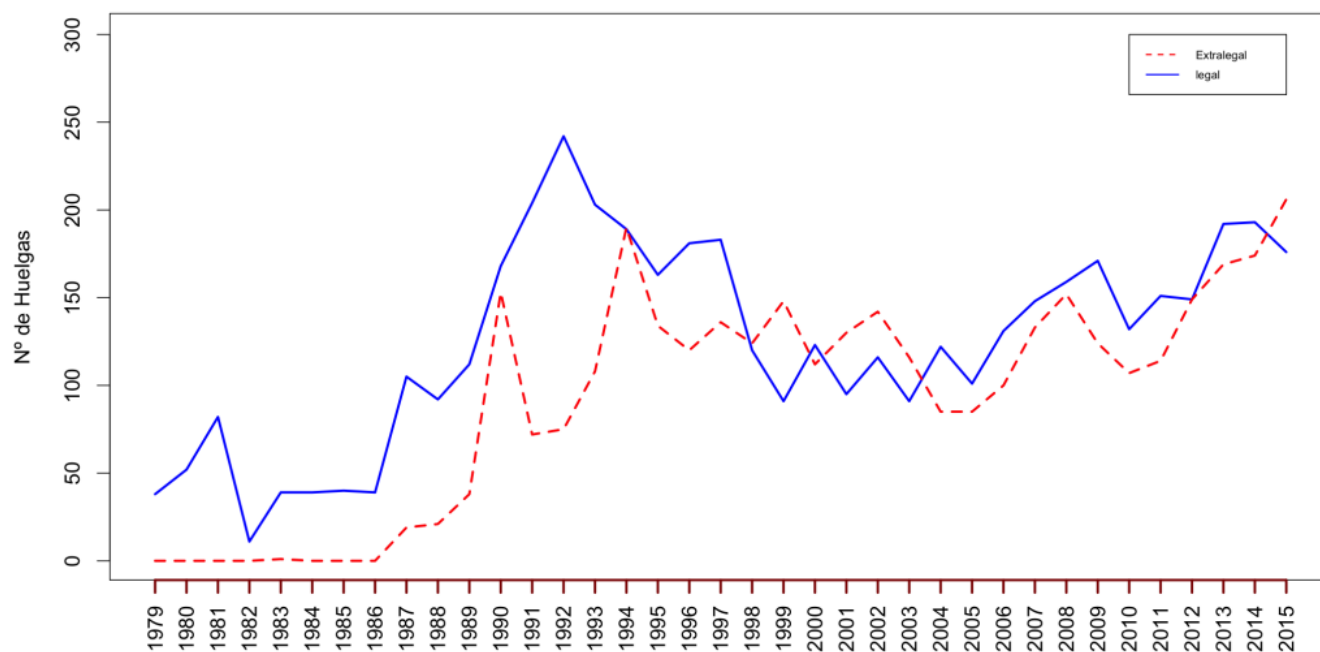
SECCIÓN 1: UN NUEVO CICLO DE CONFLICTIVIDAD

MÁS HUELGAS Y MAYOR PARTICIPACIÓN

Las huelgas constituyen un indicador clave para comprender los ciclos de la conflictividad laboral en Chile. El **Gráfico 1** resume la información disponible sobre la actividad huelguista desde 1979⁴. Estos datos muestran que las huelgas aumentaron a partir de finales de los ochenta. Hubo a lo largo de la década siguiente una significativa disminución que se prolongó hasta mediados de los 2000. Desde esta última fecha, el número de huelgas ha aumentado aunque no linealmente.

Comparando las huelgas legales y extra-legales desde la recuperación de la democracia, se observa que las primeras han sido más numerosas que las últimas a lo largo de casi todo el periodo, a excepción de los años que van desde 1998 al 2003. En el 2015, esta tendencia vuelve a invertirse y las huelgas extra-legales se vuelven más numerosas que las legales (206 y 176, respectivamente).

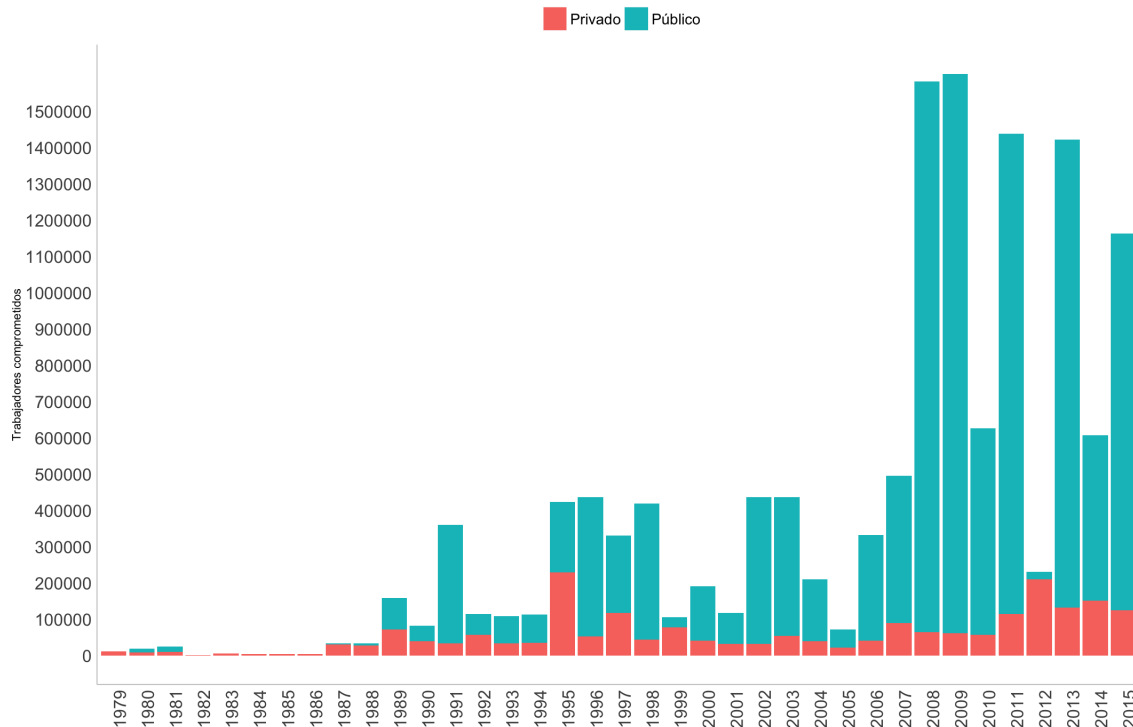
Gráfico 1: Número de huelgas 1979-2015 según legalidad



El ascenso de la conflictividad laboral en los últimos años queda aún más claro al analizar el **Gráfico 2**, donde se reporta el número de trabajadores comprometidos en huelgas por año (TC desde ahora en adelante). El TC ha sufrido un cambio aún más drástico que el número de huelgas, cuadruplicando su va-

lor, de 252.000 promedio entre 1990 y 2006 a 1.071.000 promedio entre el 2007 y 2015. El TC experimentó un alza abrupta el 2008, alcanzando cerca de un millón y medio de trabajadores. Desde entonces, se ha mantenido elevado. En otras palabras, las huelgas movilizan en la actualidad (2007-2015) un promedio

Gráfico 2: Trabajadores comprometidos según sector (público-privado), 1979-2015



anual de trabajadores cuatro veces mayor al que movilizaban en los años que siguieron a la recuperación de la democracia (1990-2006).

Como se muestra en el **Gráfico 2**, este aumento global de la masa movilizada se debe principalmente a un incremento del TC en las

huelgas del sector público (1.039.085 trabajadores el 2015). Sin embargo, el TC en las huelgas del sector privado también ha experimentado un crecimiento desde el 2011 (122.285 trabajadores el 2015).

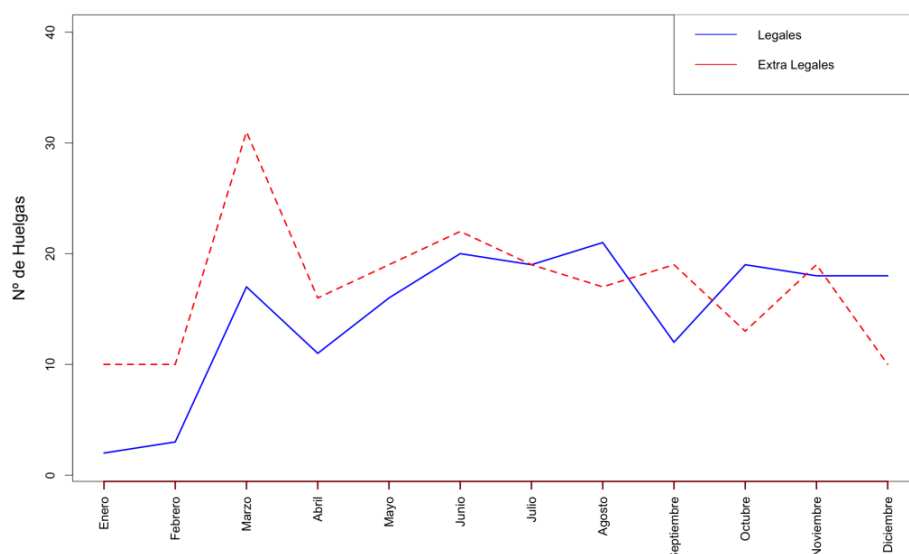
2015: UN AÑO MÁS CONFLICTIVO

El 2015 fue un año más intenso en conflictos laborales en comparación con años anteriores. Mientras que el promedio de huelgas en el periodo 2010-2014 fue de 306 anuales, en el año 2015 tuvieron lugar 382 huelgas a lo largo del país. Esto confirma la tendencia observada previamente: existe un alza relativamente constante de la conflictividad laboral desde el 2007. Como se verá en las secciones siguientes, este aumento se explica principalmente por el incremento de las huelgas en el sector público (con casos emblemáticos

que mencionaremos) y de las huelgas extra-legales en el sector privado.

El **Gráfico 3** muestra el número de huelgas legales y extra-legales por mes durante el 2015. Se observa que las huelgas legales son más frecuentes que las extra-legales en el segundo semestre, mientras que estas últimas superan a las primeras en los primeros meses del año.

Gráfico 3: Evolución mensual de huelgas según legalidad



MAYOR CONVOCATORIA A LA HUELGA EN LAS ZONAS EXTREMAS DEL PAÍS

Cuadro 1: Trabajadores comprometidos (TC) por región

Región administrativa	N	Media por huelga	TC por cada 100 mil trab. ocupados ⁵
XV. Arica y Parinacota	100	50	138
I. Tarapacá	6.417	713	3.940
II. Antofagasta	3.766	210	1.356
III. Atacama	1.230	176	936
IV. Coquimbo	610	88	175
V. Valparaíso	13.716	269	2.459
RM. Metropolitana	24.543	207	733
VI. O'Higgins	888	111	207
VII. Maule	622	78	130
VIII. Biobío	9.373	204	1.049
IX. Araucanía	4.092	372	923
XIV. Los Ríos	20.315	2.258	11.403
X. Los Lagos	4.125	207	996
XI. Aysén	19.617	2.802	32.739
XII. Magallanes	12.986	1.856	392
Nacionales y multiregionales	1.054.777	18.186	
Total nacional	1.161.370		

Los TC distribuidos por región constituye una cifra que debe contextualizarse por la fuerza de trabajo ocupada de la zona. Además, cabe tener presente que un individuo en huelga

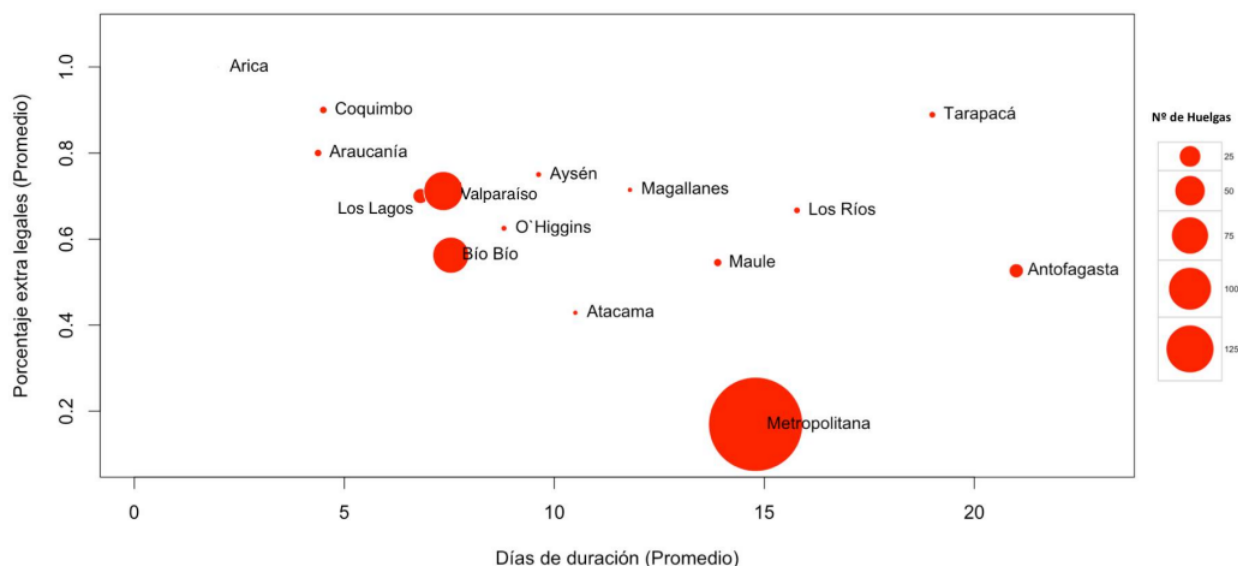
puede repetirse reiteradamente en el conteo de los TC finales de todo el año, en razón de todas las huelgas donde él se involucre y participe. En el **Cuadro 1** se muestra la cantidad

de trabajadores comprometidos en la región, el promedio por huelga y la cantidad de TC por cada cien mil trabajadores ocupados. Puede observarse que la Región Metropolitana es la que experimentó el nivel más alto de huelgas (24.543), seguida la Región de Los Ríos (20.315) y la Región de Aysén (19.617). Sin embargo, al considerar la cantidad de traba-

jadores por huelga y la cantidad de trabajadores movilizados por cada cien mil ocupados, Aysén fue la región que más trabajadores movilizó, seguida de la Región de Los Ríos y la Región de Tarapacá. Así, se constata que las zonas de los extremos del país son las que movilizan a más trabajadores.

LA MENOR DURACIÓN DE LAS HUELGAS EXTRA-LEGALES Y SU DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL

Gráfico 4: Duración, legalidad y distribución territorial de las huelgas



Un análisis simultáneo de tres dimensiones, a saber, días de duración promedio, cantidad de huelgas por región y proporción de extralegalidad, nos entrega un mapa analítico al respecto (**Gráfico 4**). En primer lugar, el esquema nos corrobora la relación inversa entre la legalidad de las huelgas y su duración, siendo las huelgas extra-legales más cortas. En específico, para el 2015 la huelga legal tuvo una duración media de 15,2 días, mientras que la extra-legal de 7,9 días. Por otra parte, en las regiones más extremas se tiende a rea-

lizar huelgas extralegales (más cortas), mientras que las huelgas en la Región Metropolitana se caracterizan por ser principalmente legales (más prolongadas). La gran excepción es la región de Tarapacá, la que presenta un alto número de huelgas extralegales, y que tuvieron una mayor duración en comparación al resto. Las regiones que más concentraron huelgas fueron la Metropolitana, la de Valparaíso y la del Biobío.

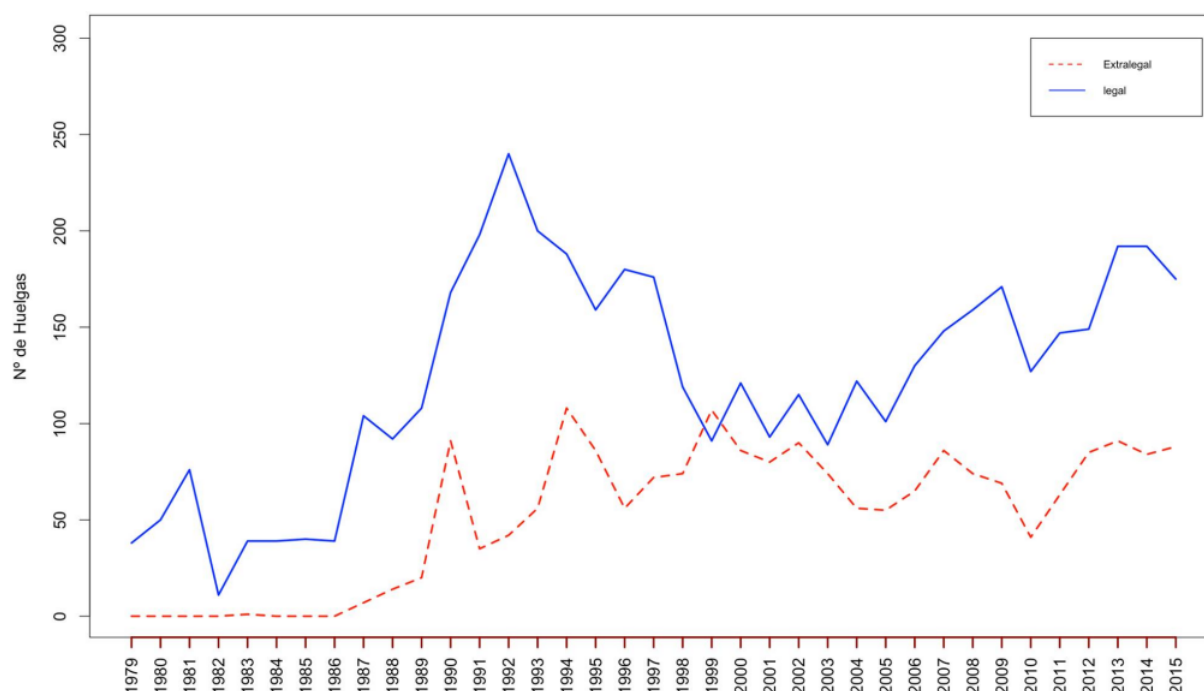
SECCIÓN 2: LAS HUELGAS EN EL SECTOR PRIVADO

MÁS PARTICIPACIÓN EN LAS HUELGAS EXTRA-LEGALES

A diferencia de los trabajadores del sector público, los trabajadores del sector privado pueden recurrir legalmente a la huelga durante los procesos de negociación colectiva. Sin embargo, esto no impide que se movilicen fuera de estos procesos o sin apearse a las reglas de procedimiento que establece el Código Laboral. El **Gráfico 5** muestra la frecuen-

cia de ambos tipos de huelgas desde 1979 hasta 2015. Se observa que las huelgas legales son predominantes a lo largo del periodo analizado, salvo en 1999. La distancia entre ambas curvas aumentó desde este último año hasta el 2008 y se ha mantenido relativamente constante desde entonces.

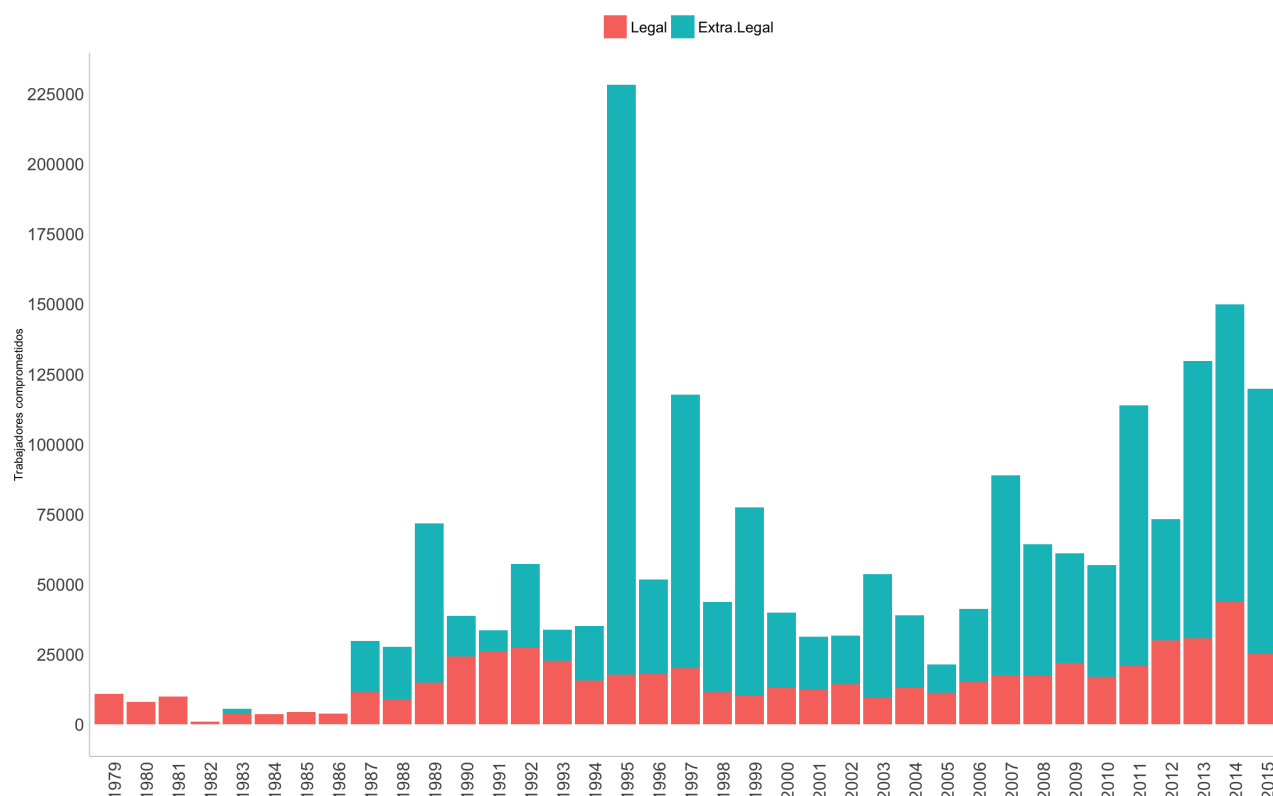
Gráfico 5: Evolución de la cantidad de huelgas en el sector privado según legalidad



Si se analiza el número de trabajadores comprometidos en ambos tipos de huelgas, la importancia de la huelga extra-legal en el sector privado resulta más evidente, como se indica en el **Gráfico 6**). Los últimos diez años, las huelgas extra-legales han movilizado cerca de tres veces más trabajadores que las huelgas legales en este sector. Esta tendencia puede relacionarse con el surgimiento de nue-

vas expresiones de organización en sectores con poca tradición sindical como los trabajadores subcontratados de la industria forestal, minera y del salmón, comercio y servicios, pues estas organizaciones recurren normalmente a la huelga extra-legal para defender sus intereses⁶.

Gráfico 6: Evolución de los trabajadores comprometidos en el sector privado según legalidad



El **Gráfico 6** muestra que el año 2015 fue un año de aumento de las huelgas extra-legales y de disminución de las huelgas legales respecto al año 2014. Las huelgas legales movi-

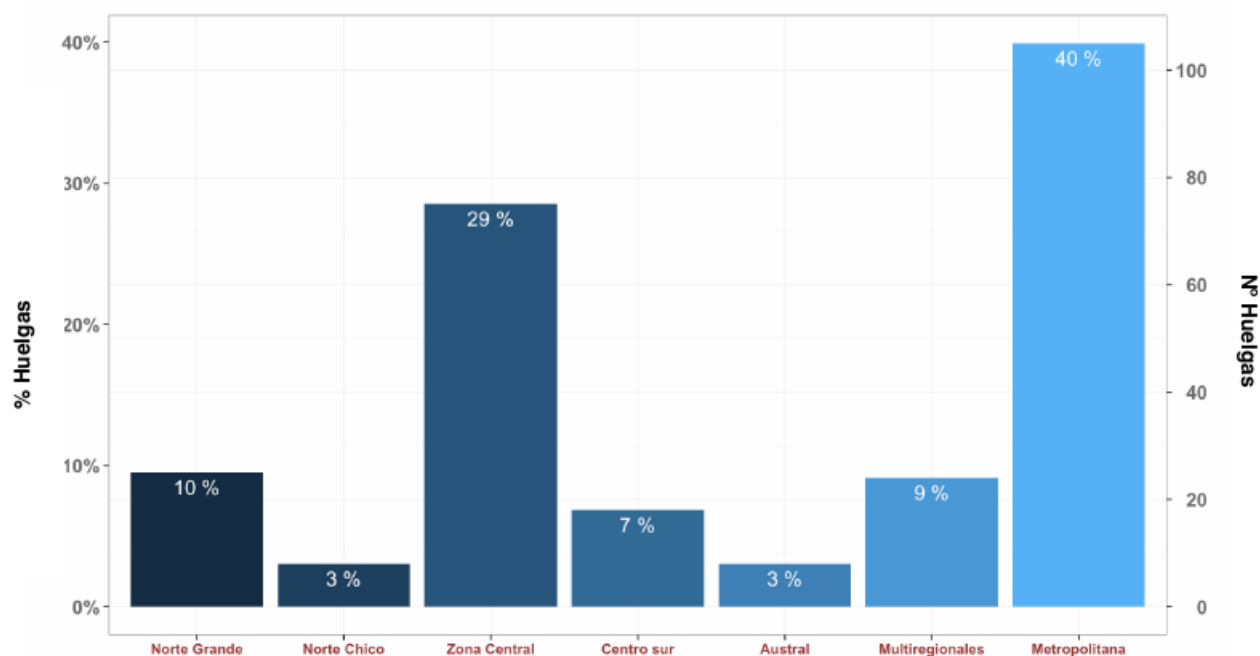
lizaron en promedio a solo 145,7 trabajadores por huelga, mientras que las extra legales movilizaron a 1401,6.

CONCENTRACIÓN DE LAS HUELGAS LEGALES EN LA REGIÓN METROPOLITANA

Al igual que la tendencia analizada en el *Informe de Huelgas Laborales 2014*, existe una fuerte concentración de las huelgas del sector privado en la zona central, representando un 69% del total de huelgas (**Gráfico 7**). Si separamos la zona central entre Región Metropolitana, por un lado, y el conjunto de regiones V, VI y VII, por otra, se observa que la primera concentra un 40% y el conjunto de

regiones un 29% del total de huelgas ocurridas en el país. El 23% de huelgas restantes se distribuye en el Norte Grande, Norte Chico, Centro Sur, y Zona Austral. Por último, las huelgas realizadas en múltiples regiones simultáneamente representan sólo un 9%. Estas tendencias reflejan la centralización que caracteriza a nuestro país. Por ejemplo, para las últimas cifras disponibles las cuales

Gráfico 7: Huelgas según zona territorial

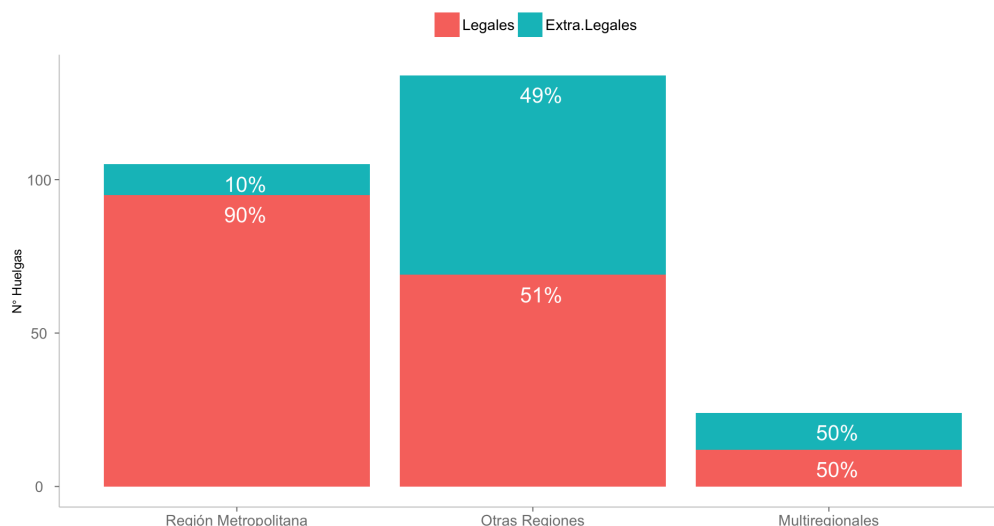


corresponden al 2014, la Región Metropolitana concentraba el 44% del PIB nacional, llegando al 58,7% del total al sumarse las regiones V, VI y VII⁷. Para el trimestre octubre-diciembre del 2014, la fuerza de trabajo ocupada, que alcanzaba las 8.378.870 personas a nivel nacional, se concentraba en la Región Metropolitana (41,7%), Región V (10,7%), Región VI (5,6%) y Región VII (6%)⁸, sumando un total de 64% de los trabajadores del país.

Como consecuencia de la concentración de los lugares de trabajo, el sindicalismo también está centralizado: del total de trabajadores sindicalizados al año 2014, el 50,4% residía en la Región Metropolitana, cifra que aumentaba a 65,9% al sumar toda la zona central⁹.

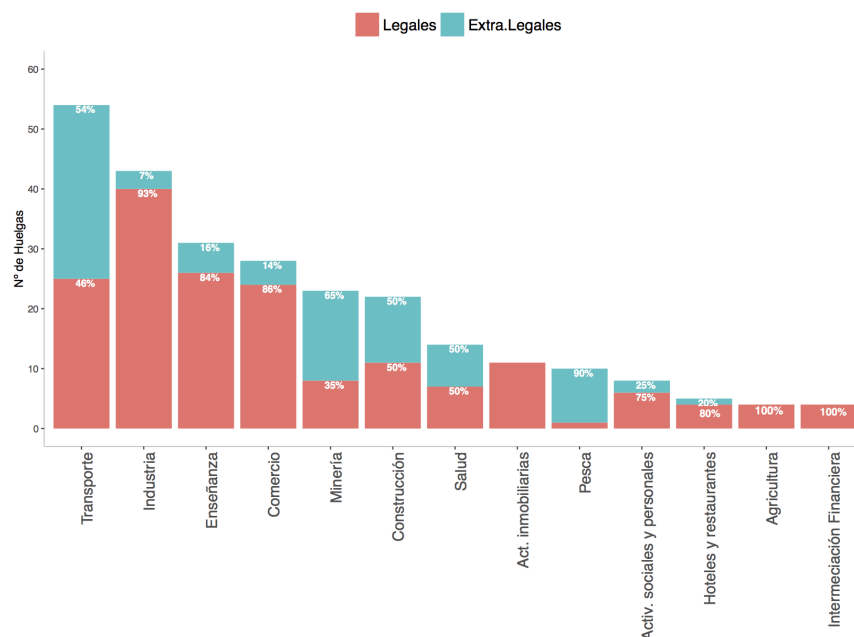
Analizando la legalidad según extensión territorial, se observan diferencias importantes por zona geográfica, especialmente entre la Región Metropolitana y el resto del país. La Región Metropolitana tiene predominancia de huelgas legales (90%) por sobre las extra-legales (**Gráfico 8**). En contraste, las regiones restantes tienen una proporción similar de huelgas legales (51%) y extra-legales (49%). Lo mismo ocurre en el caso de los conflictos multi-regionales (50% de huelgas legales y extra-legales). Estos datos sugieren que los trabajadores en regiones tienen más dificultades o menos incentivos que los de la Región Metropolitana para canalizar sus conflictos en el marco de la negociación colectiva o apeándose a los procedimientos que establece el Código Laboral.

Gráfico 8: Legalidad y cantidad de huelgas según zona territorial en el sector privado



CARACTERÍSTICAS DE LAS HUELGAS SEGÚN RAMAS DE PRODUCCIÓN

Gráfico 9: Huelgas por rama de actividad económica en el sector privado



Analizar la frecuencia de huelgas por rama de actividad económica permite ver importantes diferencias en la intensidad y la forma de la

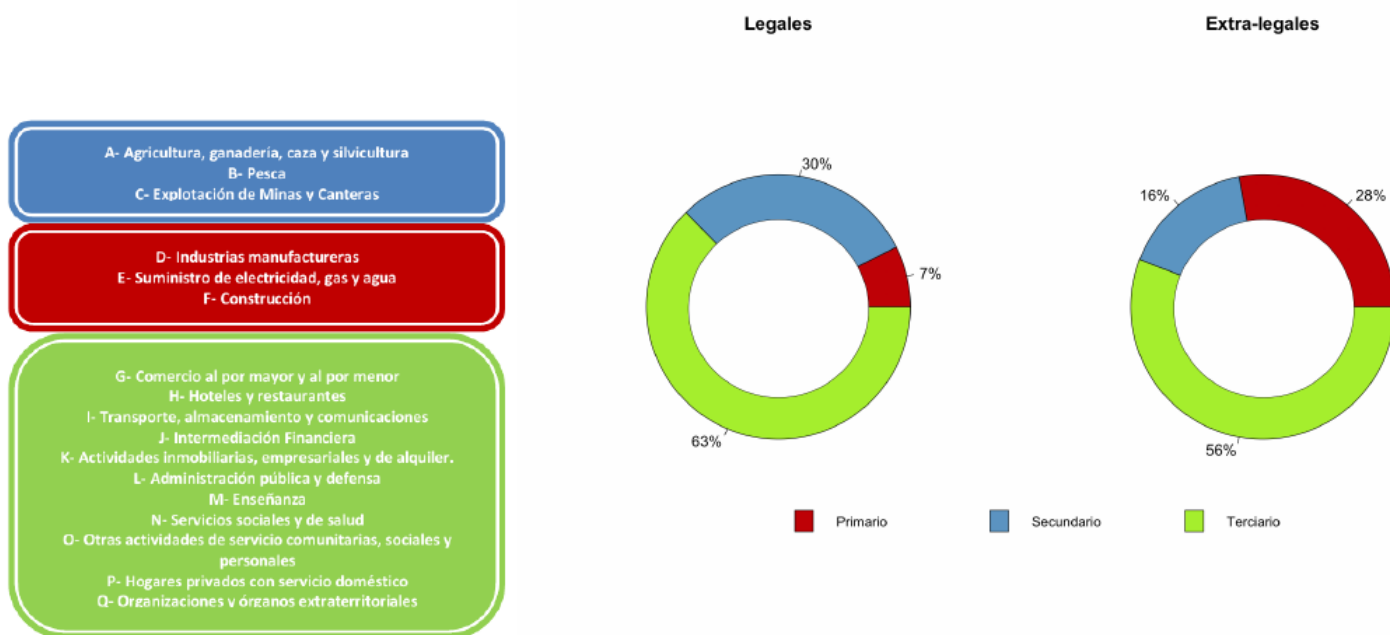
conflictividad laboral. En el **Gráfico 9** se aprecia la frecuencia de huelgas según cada rama de actividad económica. A su vez, se observa

la relación entre rama de producción y tipo de huelga. En la agricultura, industria, comercio, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, enseñanza, y actividades sociales y personales predomina la huelga legal. En contraste, en la pesca y minería existen sobretodo huelgas extra-legales. Finalmente, las ramas construcción, hoteles y restaurantes, transporte, y salud, tienen proporciones similares de huelgas legales y extra-legales.

Si se agrupan las ramas por sector económico, el desigual acceso a la huelga legal resulta más evidente. El **Gráfico 10** muestra que el sector terciario de la economía concentra la mayor proporción de huelgas tanto legales (62 %) como extralegales (56 %). Vemos, además, que las huelgas legales ocurren más en

el sector secundario (30 %) que en el primario (7 %), mientras que las huelgas extra-legales se producen más en este último (28 %). La importancia del sector primario en las huelgas extra-legales se condice con literatura ya citada que señala un incremento sustancial en las movilizaciones de trabajadores subcontratados en este sector, especialmente en la industria forestal, minera y del salmón. Los trabajadores subcontratados buscan ejercer presión sobre las empresas mandantes para mejorar sus condiciones laborales. Como el Código del Trabajo sólo autoriza la huelga en el marco de la negociación colectiva con la propia empresa, estos trabajadores se ven forzados a recurrir a la huelga extra-legal.

Gráfico 10: Legalidad según sector económico



Nota: Generado a partir de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Sector Económico (CIUU - Revisión 3)

LA GRAN Y MEDIANA EMPRESA CONCENTRAN LAS HUELGAS¹⁰

Al igual que durante el 2014, las huelgas en el 2015 se concentraron en la gran empresa (con el 80 % del total). Las huelgas en la mediana empresa representaron sólo el 14 % de las huelgas realizadas y las de la micro y pequeña empresa, el 6 % (**Cuadro 2**). Esta distribución desigual responde al hecho que las posibilidades reales de constituir sindicatos decrecen a medida que las unidades productivas se hacen más pequeñas. En efecto, los

quórum que la legislación exige a los trabajadores para constituir un sindicato son difíciles de cumplir en las empresas que emplean pocos trabajadores¹¹. Dado que los sindicatos existen principalmente en las empresas grandes (ENCLA, 2014), las huelgas también se producen más frecuentemente en este tipo de unidad productiva.

Cuadro 2: Porcentaje de huelgas según legalidad y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	% Total	% Legal	% Extra legal	Total
Micro y pequeña empresa	12(6 %)	66,67 %	33,33 %	100 %
Mediana empresa	27(14 %)	96,29 %	3,71 %	100 %
Gran empresa	162(80 %)	77,78 %	22,22 %	100 %
N	201 (100 %)	160(79 %)	41(21 %)	

La relación entre huelgas legales y extra-legales cambia según el tamaño de la empresa (**Cuadro 2**). En la mediana empresa, las primeras son claramente predominantes pues representan el 97 % de las huelgas totales. En cambio, en la gran empresa existe mayor heterogeneidad ya que el 77 % de las huelgas totales son legales y el 23 % extra-legales. Por

su parte, en las micro y pequeñas empresas predominan las huelgas extra-legales (60 %). En las empresas de menor tamaño no sólo resulta más difícil constituir un sindicato sino también canalizar los conflictos en los marcos institucionales.

LAS HUELGAS CON MAYOR IMPACTO ECONÓMICO

Uno de los indicadores clásicos para medir el impacto económico de una huelga es la cantidad de Días-Hombre Trabajo Perdidos (DHTP). A mayor DHTP, mayor es el impacto económico de la huelga para la empresa (**Cuadro 3**).

Las huelgas tienen un mayor impacto económico en las grandes empresas. En efecto,

tanto la suma total de DHTP como el promedio DHTP por huelga es mayor en estas unidades productivas (1.010.424 y 6.827 respectivamente). Sin embargo, en las micro y pequeña empresas, una huelga tiene en promedio un mayor impacto económico que en la mediana empresa (DHTP 720 contra 449).

Como lo muestra el **Cuadro 3**, el impacto en términos de DHTP también difiere según la legalidad de la huelga. Las huelgas extra-legales son más costosas para las empresas que las legales. En efecto, tanto la suma del DHTP como el promedio de DHTP por huelga

es mayor para el primer caso. La razón de esta relación es que las huelgas extra-legales tienden a involucrar, como se señaló anteriormente, un número mayor de trabajadores que las huelgas legales.

Cuadro 3: DHTP según tamaño de empresa, legalidad y rama de actividad económica, 2015

Variable	Categorías	Suma DHTP	Media DHTP
Tamaño empresa	Gran empresa	1.010.424	6.827,19
	Mediana empresa	12.134	449,41
	Micro y pequeña empresa	7.924	720,36
Legalidad	Legal	267.811	1.594,11
	Extralegal	888.564	13.670,22
Rama Actividad Económica	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquileres	7.539	837,67
	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.372	593,00
	Comercio al por mayor y al por menor	41.262	1.650,48
	Construcción	46.847	2.465,63
	Enseñanza	30.196	1.118,37
	Explotación de minas y canteras	725.105	36.255,25
	Hogares privados con servicio doméstico	360	360,00
	Hoteles y restaurantes	4.814	1.203,50
	Industrias manufactureras	78.285	1.863,93
	Intermediación financiera	5.514	1.378,50
	Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	2.739	391,29
	Pesca	7.219	721,90
	Servicios sociales y de salud	15.575	1.415,91
	Suministro de electricidad, gas y agua	256	256,00
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	183.204	3.897,96

Analizado por rama económica, se aprecia que el impacto económico de las huelgas es mayor en la minería y, en segundo lugar, en el transporte (media de DHTP de 36.255 y 3.897 respectivamente). Por el contrario, las ramas

donde las huelgas tuvieron un menor impacto económico en términos de DHTP son: suministro de electricidad, gas y agua, hogares privados con servicio doméstico y agricultura.

REIVINDICACIONES SALARIALES Y USO DE ESPACIOS PÚBLICOS

En el sector privado, la demanda principal de los trabajadores durante las huelgas es la relativa a remuneraciones. En efecto, el 69% de las huelgas realizadas en el 2015 tuvieron como motivo principal reivindicaciones de este tipo (**Cuadro 4**). Lo anterior debe encuadrarse en una situación generalizada de bajos salarios a nivel país, cuya distribución alcanza en montos líquidos un promedio de \$416.909

mensuales y una mediana de \$260.000 (es decir, próxima al salario mínimo). Esta realidad le incumbe al sindicalismo aún ajeno a la micro y pequeña empresa, por cuanto 1 de cada 3 trabajadores dependientes del sector privado que recibe el Salario Mínimo o menos, se encuentra en la gran empresa¹².

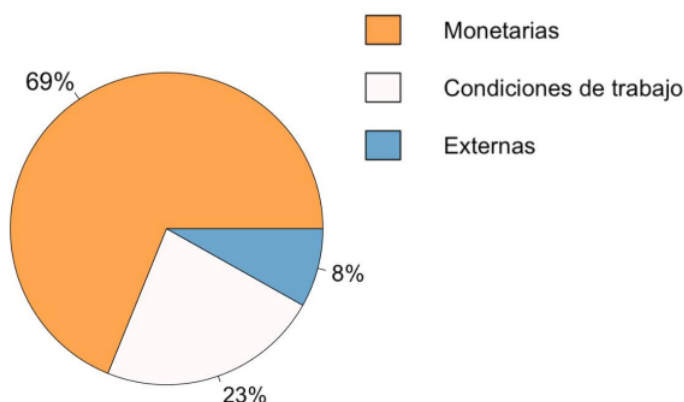
Cuadro 4: Demandas en el sector privado

Demanda	Principal	%
Relativas a remuneración	131	67,17 %
Condiciones generales de trabajo, de higiene y seguridad	13	6,67 %
Incumplimiento de acuerdos	10	5,12 %
Jornada	8	4,10 %
Protesta contra leyes o proyectos de ley	8	4,10 %
Otras causas	25	12,84 %
Total	195	100 %

El mejoramiento del proceso de trabajo y producción (condiciones de higiene, seguridad, jornada) es el segundo motivo de huelga más frecuente durante el 2015, en específico, en el 23 % de las huelgas se registró una demanda de esta naturaleza. En cambio, sólo un 8 % de

las huelgas se vinculó a motivos externos a la situación de los trabajadores en la propia empresa (proyectos de ley, apoyo solidario a otra empresa).

Gráfico 11: Demandas del sector privado



Además de los indicadores clásicos, el OHL registra las tácticas de presión que los trabajadores utilizan durante la huelga para aumentar las posibilidades de éxito de esta estrategia. El Cuadro 5 muestra que los cortes de ruta y los piquetes¹³ fueron las acciones más recurrentes durante las huelgas en el 2015 en el sector privado. Este dato indica que los trabajadores ocupan generalmente el

espacio público, cortando el acceso físico a las empresas cuando realizan un paro. Esta estrategia les ayuda a evitar que la empresa restablezca la producción mediante la contratación de trabajadores de reemplazo, el acceso de trabajadores “rompe-huelgas” u otros mecanismos que utilizan las empresas para disminuir los costos de la huelga.

Cuadro 5: Presencia de tácticas en el sector privado

Variable	N	%
Corte de ruta	52	23,85 %
Piquete	42	19,26 %
Manifestación en lugar distinto a la empresa	19	8,72 %
Toma	18	8,25 %
Marcha	15	6,88 %
Otras	72	33,04 %

MAYOR INTERVENCIÓN DE LA FUERZA POLICIAL

El **Cuadro 6** muestra la participación de las fuerzas policiales y la presencia de autoridades en las huelgas realizadas durante el 2015, según el sector. En términos globales, puede afirmarse que las huelgas en el periodo estudiado tienden a ser pacíficas: sólo en el 10 % hay presencia policial; y en menos del 5 % hay enfrentamientos, arrestos o heridos. Sin embargo, se observan algunas diferencias significativas entre sectores. En las huelgas del sector privado se registra una mayor intervención de la fuerza policial. En efecto, la presencia policial, los enfrentamientos y arrestos

son más frecuentes en los conflictos que tuvieron lugar en el sector privado que en los que se produjeron en el sector público. Sólo en las huelgas del sector privado se reportaron heridos. En cambio, las autoridades se involucran más frecuentemente en las huelgas del sector público que en las del sector privado. Esto es lógico si se toma en cuenta que dichas autoridades suelen ser la contraparte de las negociaciones y/o los blancos de las demandas.

Cuadro 6: Reporte de prensa: Policías y presencia de autoridades

Ítems		Privado	Público	Total
Presencia policial	Reporta	11,15 %	7,50 %	10,21 %
	No Reporta	88,85 %	92,50 %	89,79 %
Enfrentamientos	Reporta	5,38 %	1,66 %	4,45 %
	No Reporta	94,62 %	98,33 %	95,55 %
Detenciones o arrestos	Reporta	5,00 %	1,66 %	3,93 %
	No Reporta	95,00 %	98,34 %	96,07 %
Heridos	Reporta	2,69 %	0 %	1,83 %
	No Reporta	97,31 %	100 %	98,17 %
Presencia de autoridades	Reporta	10,76 %	30,84 %	17,02 %
	No Reporta	89,24 %	69,16 %	82,98 %

SECCIÓN 3: LAS HUELGAS EN EL SECTOR PÚBLICO

Cuadro 7: Listado de principales huelgas del sector público

Huelga	Tipo de institución	TC	Inicio	Fin	Duración
Paro Profesores	Educación municipal	100000	01-06-15	27-07-15	57
Paro ANEF	Sector público, más de una institución	375000	25-11-15	26-11-15	2
Asociación de funcionarias de jardines infantiles VTF	Municipalidades	20000	08-09-15	22-09-15	14
Federación Nacional de Trabajadores de la Salud (FENATS)	Sector público, más de una institución	10000	11-05-15	02-06-15	23
ANEF Aysén	Sector público, más de una institución	9900	30-03-15	22-04-15	23
Paro Profesores	Educación municipal	150000	14-05-15	14-05-15	1
Paro ANEF	Sector público, más de una institución	120000	28-10-15	28-10-15	1
Registro Civil	Sector público, una institución	3000	29-09-15	06-11-15	39
Medicina U.Chile	Educación	2450	26-11-15	02-01-16	37

En el sector público, las organizaciones de trabajadores no reciben el nombre de sindicatos sino el de asociaciones¹⁴. A diferencia de lo que sucede en el sector privado, la gran mayoría de los funcionarios que se rige por el estatuto administrativo se encuentra afiliada a alguna asociación de este tipo. En efecto, hasta abril del 2015, el número estimado de socios en asociaciones activas en el sector público era de 227.519¹⁵. La densidad del tejido asociativo de los trabajadores del sector público hace que éstos tengan más capacidad de movilización que los trabajadores del sector privado.

Por otro lado, aun cuando las huelgas de funcionarios públicos son una realidad evidente, no existe un registro oficial de la cantidad y las características de estos conflictos. Como formalmente los trabajadores de este sector no tienen derecho a huelga, no existe un mandato para que las asociaciones de funcionarios o la dirección de los servicios públicos informen de estas acciones a alguna agencia adminis-

trativa. Esta falta de datos ha impedido que se realice un diagnóstico preciso respecto a la conflictividad en este sector, a pesar del interés que concita el tema en la opinión pública. El OHL pretende contribuir a subsanar este déficit de información.

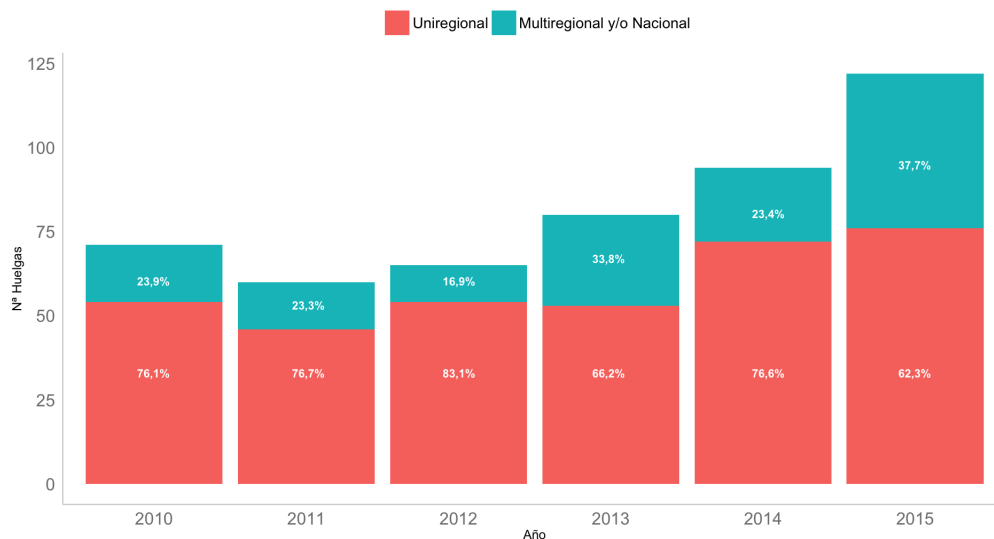
El **Cuadro 7** indica las características de las principales huelgas que se realizaron en el sector público durante el 2015. De esta información, destaca la amplia convocatoria de los paros, lo que se expresa en el elevado número de trabajadores comprometidos. Las más emblemáticas fueron el paro de profesores ocurrido en junio y julio con 4.100.000 DHTP (siendo el evento más largo de todos), y el paro de la ANEF ocurrido en noviembre con 750.000 DHTP (de sólo 2 días). En rigor, esta última organización ha sido la más dinámica en conflictividad, participando en dos paros a nivel nacional y conduciendo dos paros regionales (mesas del sector público en Aysén y Magallanes)

MÁS HUELGAS Y DE MAYOR EXTENSIÓN

El 2015 fue el año del retorno de los paros nacionales en el sector público. El **Gráfico 12** muestra el número de huelgas en el sector entre el 2010 y el 2015. Como se observa, la cantidad

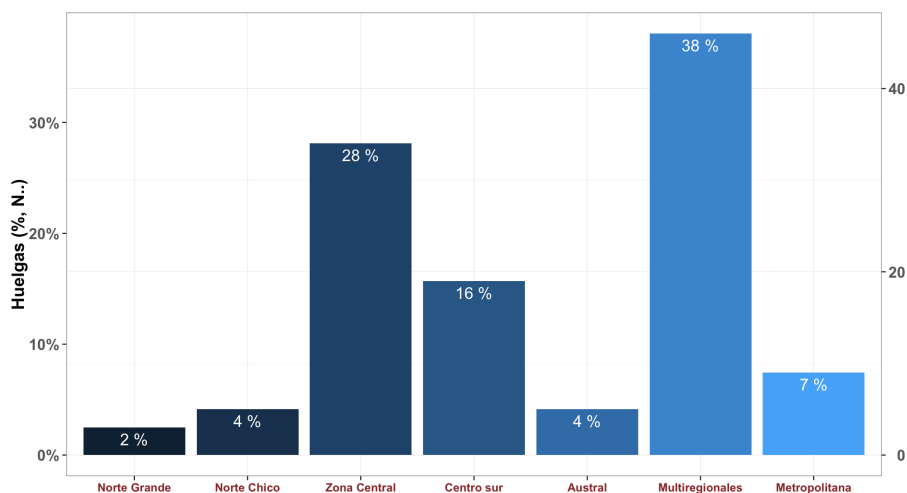
de huelgas creció a lo largo de este periodo, en especial entre el 2014 y el 2015.

Gráfico 12: Número de huelgas en el sector público entre el 2010 y el 2015, según extensión geográfica



En términos territoriales, se observa que las movilizaciones de los trabajadores públicos se volvieron más extendidas. Si en el 2010 sólo un 23,9% de los paros de los empleados públicos involucró a más de una región, en el 2015 esta cifra ascendió a un 37,7%. **Gráfico 12**). Esto contrasta con la realidad en el sector privado donde las huelgas rara vez superan los límites de la empresa y alcanzan a más de una región.

Gráfico 13: Zona geográfica en el sector público



El **Gráfico 13** muestra las huelgas en el sector público que involucraron sólo a trabajadores de una región, según la zona en que tuvieron lugar. Estas huelgas se concentraron en la Zona Central (28%) y en la Zona Centro-Sur

(16%). A diferencia de lo que sucede en el sector privado, las huelgas que se concentraron en la Región Metropolitana fueron minoritarias (sólo un 7%).

DEMANDAS RELACIONADAS CON EL PROCESO DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN

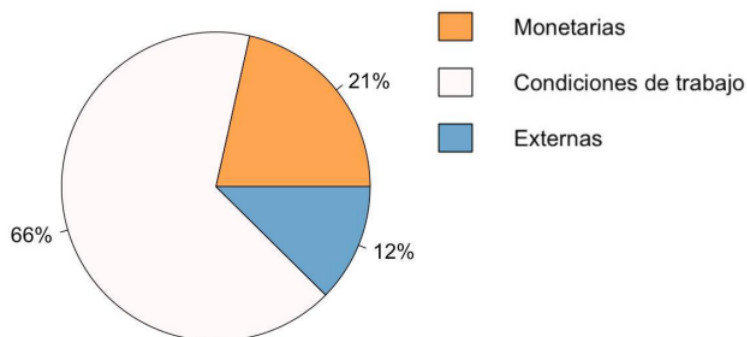
Cuadro 8: Demandas sector público

Demanda principal	N	%
Relativas a remuneración	26	21,49%
Protesta por la Infraestructura y/o falta de insumos/personal	23	19,01%
Incumplimiento de acuerdos	13	10,74%
Protesta contra leyes o proyectos de ley	12	9,91%
Condiciones generales de trabajo, de higiene y seguridad	12	9,91%
Otras causas	35	28,94%
Total	121	100%

Las huelgas en el sector público se producen, en primer lugar, por demandas ligadas a las remuneraciones (21,5%). Le siguen las protestas por infraestructura y falta de insumos o personal (19%) e incumplimiento de acuerdos (10,7%) (**Cuadro 8**), ambas referidas al proceso de trabajo y producción. En este sentido, al analizar las demandas monetarias, por proceso laboral y productivo, y externas a la empresa, se observa que las segundas concentran la mayoría con dos tercios del total (**Gráfico 14**). Estos datos muestran que las huelgas en este sector son más diversas que en el sector privado, en el cual la gran mayoría es causada por demandas ligadas a la remun-

neración (70%) (véase **Cuadro 4**). Esto puede deberse a que en el sector público es más difícil demandar directamente aumentos en la remuneración, ya que el monto de los salarios no depende directamente de la voluntad del empleador, sino que del presupuesto de la Nación, los proyectos de ley, las negociaciones anuales en la Mesa del Sector Público u otras decisiones gubernamentales. Las condiciones de trabajo y producción son un tema especialmente conflictivo en este sector, sobretudo en servicios de alta demanda por parte de la ciudadanía, donde los insumos y el personal son por lo general insuficientes.

Gráfico 14: Demandas del Sector Público



El **Cuadro 9** incluye las cinco acciones más empleadas por los trabajadores del sector público durante las huelgas el 2015. En el 26,4 % de los conflictos se realizaron turnos éticos (26,4 %), es decir, se aseguró el funcionamiento parcial de los servicios para garantizar la atención y evitar graves perjuicios para los

usuarios o la unidad. El uso del espacio público a través de manifestaciones, marchas y piquetes también es una táctica de presión corriente durante las huelgas en este sector, aunque en menor medida que en el sector privado.

Cuadro 9: Tácticas del sector público

Variable	N	%
Turnos éticos	47	25,97 %
Manifestación	25	13,81 %
Marcha	21	11,60 %
Piquete	20	11,05 %
Cortes de ruta	13	7,18 %
Otras	55	37,57 %

CONCLUSIONES

El presente informe ofreció una radiografía general de las huelgas del 2015 en Chile, focalizándose en las diferencias observadas entre el sector privado y el público. Asimismo, dio cuenta de algunos rasgos generales de la evolución de la actividad huelguista desde 1979.

El análisis histórico muestra que Chile vive actualmente un ciclo de mayor conflictividad laboral. Este aumento se explica fundamentalmente por el incremento de los trabajadores movilizados en el sector público y de los trabajadores movilizados en huelgas extra legales en el sector privado. En específico, se observa que el 2015 fue un año más agitado en términos de conflictos laborales que los años anteriores:

- En el 2015 tienen lugar 382 huelgas contra las 306 anuales que promediaba el periodo 2010-2014. En específico, desde el año 2002 que las huelgas extra-legales no superaban a las huelgas legales.
- El número de trabajadores involucrados en huelgas ha aumentado a partir del 2007: desde ese año y hasta el 2015, se movilizaron en promedio 1.071.000 trabajadores por año.
- De conjunto, sigue la tendencia de los últimos 25 años: la huelga extra-legal involucró más trabajadores, tuvo una menor duración y un mayor impacto económico (DHTP) que las huelgas legales.

Respecto al 2015 en específico, las conclusiones más relevantes son las siguientes:

- Ocurrieron 205 huelgas extra-legales y 175 huelgas legales.
- Las huelgas en el sector privado involucraron a un número mucho menor de trabajadores (11,8%) en comparación a los movilizados de sector público (88,2 %). En efecto, el año 2015, fue el año del retorno de los paros masivos y nacionales en el sector público.
- Las oportunidades para recurrir a la huelga legal no se distribuyen homogéneamente en los trabajadores. En efecto, la huelga extra-legal durante el 2015 fue más frecuente en regiones que en la Región Metropolitana, en el sector primario que en el resto de los sectores de la economía y en las microempresas que en las unidades productivas de mayor tamaño.
- Las huelgas en el sector privado ocurrieron principalmente por demandas vinculadas a remuneración, mientras que las del sector público son demandas más heterogéneas pero donde –de forma agregada– predominan las relativas al proceso de trabajo y producción.
- Las huelgas del sector público fueron mayoritariamente de carácter multiregional o nacional. Por el contrario, las huelgas en el sector privado se concentraron principalmente

en una sola región.

- En general, las huelgas fueron pacíficas. Sin embargo, la presencia policial, los enfrentamientos, las detenciones y los heridos fueron más frecuentes en las huelgas del sector privado que en las del sector público.
- Tanto en el sector público como privado, los trabajadores ocuparon el espacio público durante las huelgas para aumentar las posibilidades de éxito de esta estrategia de presión.

Buena parte de los conflictos entre trabajadores y empleadores tiene lugar fuera de los procesos de negociación colectiva de empresa o sin apego a los procedimientos establecidos por la ley para resolver estos conflictos. Las organizaciones de trabajadores optan por la huelga extra-legal porque esta estrategia les otorga mayor flexibilidad: a diferencia de la huelga legal, no está reglamentada ni limitada a la empresa. No obstante, recurrir a la huelga extra-legal puede tener un costo elevado para los trabajadores, ya que esta acción no está cubierta por garantías que protejan a los involucrados contra posibles sanciones por parte de la empresa¹⁶.

Lo anterior llama a preguntarse por la pertinencia de la legislación actual. Las normas que rigen las relaciones laborales no parecen capaces de canalizar las tensiones que se producen entre las distintas partes, tanto en el sector privado como público. Este desajuste de la legislación con la realidad no solo perjudica a los empleadores, pues el conflicto extra-legal tiene un impacto económico mayor, sino también a los trabajadores, pues no permite que se garantice el derecho de estos últimos a movilizarse por sus intereses.

Notas

¹MEDEL, R., PÉREZ, D., VELÁSQUEZ, D. & MORALES, G. (2016): “Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral”. En D. PÉREZ, O. AGUILAR & H. HENRIQUEZ (2016): *Conciencia y paralización, la centralidad de las huelgas laborales*. Santiago: Editorial Universidad de Chile [en imprenta].

²Huelgas realizadas fuera del marco de la negociación colectiva reglada. Para una literatura sobre las restricciones al derecho de huelga, véase: J. L. UGARTE (2008): “La huelga como derecho fundamental”, en *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2008*, Universidad Diego Portales; S. GAMONAL (2013): “El derecho de huelga en la constitución chilena”, en *Revista de Derecho*; e I. ROJAS (2007): “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral”, en *Ius et Praxis*.

³Para más detalles sobre la metodología empleada, solicitar el Instructivo Metodológico enviando un correo electrónico a observatorio.huelgas@gmail.com.

⁴Véase, A. ARMSTRONG y R. ÁGUILA (2006): *Evolución del conflicto laboral en Chile 1961-2002*, Ediciones Universidad Católica de Chile.

⁵El dato de la cantidad de trabajadores ocupados por región en el año 2015 fue extraído del Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.cl>

⁶Para una revisión de la literatura, véase D. LÓPEZ (2009): “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: nuevas acciones y liderazgos”, Fundación Friedrich Ebert; M. ECHEVERRÍA (2010): *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Dirección del Trabajo; y A. ARAVENA y D. NÚÑEZ (2009): *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, ICAL.

⁷Véase “Cuadro 31: Producto interno bruto por región, anual, volumen a precios del año anterior encadenado”, en BANCO CENTRAL (2015): *Cuentas Nacionales de Chile*, Banco Central.

⁸Véase INE (2014): *Compendio Estadístico*, Instituto Nacional de Estadística.

⁹Véase “Cuadro 8c: Cantidad de sindicatos activos y de trabajadores afiliados, por región, años 2008 a 2014”, en DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2014): *Compendio de Series Estadísticas 1990-2014*, DT.

¹⁰En este informe entendemos por tamaño de empresa la cantidad de ventas anuales en UF, declaradas por la empresa contribuyente al Servicio de Impuestos Internos (SII).

¹¹Para un análisis más detallado, en el contexto de la Reforma Laboral, véase: D. PÉREZ, “Objetivo de la Reforma Laboral: dividir y separar (I)”, en: www.eldesconcierto.cl/pais-desconcertado/politica/2015/10/22/objetivo-de-la-reforma-laboral-dividir-y-separar-i/.

¹² Véase FUNDACIÓN SOL (2015): Desposesión Salarial en Chile. Panorama de los Verdaderos Sueldos usando la Encuesta CASEN. Fundación Sol, Santiago; y FUNDACIÓN SOL (2015): Salario Mínimo y CASEN 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile. Fundación Sol, Santiago.

¹³ Grupo de huelguistas apostados en las afueras de la empresa con motivos de manifestación.

¹⁴ Salvo en las empresas públicas donde los trabajadores se rigen por el Código del Trabajo y no por el estatuto administrativo

¹⁵ Revisar datos de la Dirección del Trabajo en: <http://tramites.dirtrab.cl/VentanillaTransparencia/Transparencia/RerporteRLLLOrg.aspx>

¹⁶ Esta situación ha sido puesta en cuestión por un fallo reciente de la Corte Suprema, donde se rechazó el desafuero en la huelga de un grupo de trabajadores de call center fuera del proceso de negociación colectiva. <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2016/03/655-671397-9-corte-suprema-confirma-que-trabajadores-pueden-realizar-huelgas-fuera-de-la.shtml>.