

2021

INFORME DE

Huelgas Laborales en Chile 2021

Francisca Gutiérrez
Rodrigo Medel
Domingo Pérez
Pablo Pérez
Diego Velásquez

Observatorio
de Huelgas
Laborales

uah/
COES.

Índice de Contenidos

1. Glosario Básico	3
2. Resumen Ejecutivo	4
3. Introducción	5
4. Panorámica General de la Conflictividad Laboral en Chile	6
5. Huelgas por Sector Industrial	12
6. Acción colectiva, demandas y distribución geográfica de las huelgas	17
7. Conclusiones	20
8. Referencias	21

Autores:

Francisca Gutiérrez: Investigadora asociada COES y profesora asistente de la Universidad Austral de Chile, ex directora del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH.

Rodrigo Medel: Investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH y Director del Departamento de Política y Gobierno de la UAH.

Domingo Pérez Valenzuela. Sociólogo y Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Doctorante (c) en Geografía, Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigador OHL.

Pablo Pérez Ahumada: Investigador adjunto COES, Director del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH, Profesor Asistente Depto. Sociología de la Universidad de Chile.

Diego Velásquez: Director del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH e investigador en el programa “Trabajo, empleo, equidad y salud (TEES)” de FLACSO Chile.

Se agradece la contribución de:

Adrián Ulloa, Licenciado en Ciencias Políticas, UAH.
Hernán Muñoz, Licenciado en Sociología, UAH.

Dirección:

Diego Velásquez

Los Navegantes 1963
Providencia - RM
comunicaciones@coes.cl
www.coes.cl

1. Glosario Básico

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

Negociación colectiva reglada: Corresponde a la negociación entre trabajadores/as y empleador/a que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo y da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral. Este tipo de negociación contempla la posibilidad que los/as trabajadores/as recurran a la huelga.

Huelga legal: Corresponden a aquellas huelgas que se realizan en el marco de la negociación colectiva reglada. Este tipo de huelgas son reglamentadas por el Código del Trabajo y 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 ilegales o huelgas de hecho.

Trabajadores comprometidos (TC): Es la cantidad de trabajadores/as que participaron en una huelga.

Promedio de Trabajadores Comprometidos (PTC): Corresponde a la suma total de trabajadores/as comprometidos/as en el año, dividido por el total de huelgas registradas para el mismo período.

Días perdidos (DDPP): Días de trabajo perdidos, producto de la duración de la huelga. Se analiza si sábado o domingo es día de trabajo según la naturaleza de la empresa o sector económico.

Días-Persona de Trabajo Perdidos (DPTP): Es un indicador del costo económico de las huelgas para la empresa. Se calcula multiplicando la cantidad de trabajadores/as comprometidos/as en la huelga por los días de trabajo perdidos, descontando los días no hábiles. Así, por ejemplo, si 20 trabajadores/as estuvieron 3 días hábiles en huelga, generaron un DPTP de magnitud 60. En este informe, este indicador se presenta calculado por cada 100.000 trabajadores

Tácticas: Son acciones complementarias a la huelga que se realizan para visibilizar la causa o maximizar las oportunidades de éxito de la huelga.

2. Resumen Ejecutivo

El presente informe analiza el panorama de la actividad huelguista en Chile durante el 2021, examinando su comportamiento general en el segundo año de la pandemia de COVID-19. Los siete principales hallazgos son los siguientes:

- » Primero, el número de huelgas laborales se mantiene prácticamente inalterable en comparación al año 2020 (248 del 2021 versus 246 del 2020).
- » Segundo, las huelgas legales son las que más aumentaron respecto al año anterior, alcanzando las 123 y representando un 49,6% del total. Por su parte, las huelgas extra-legales del sector privado se mantuvieron a la baja alcanzando las 68 huelgas, mientras que los paros del sector público repuntaron levemente alcanzando las 57 paralizaciones.
- » Tercero, en términos de participación, se observa un aumento en la participación de trabajadores. En promedio, en 2021 se movilizaron 10.037 trabajadores, de los cuales el 80% lo hizo a través de huelgas extra-legales, mientras que el 20% restante lo hizo a través de huelgas legales.
- » Cuarto, la duración de las huelgas legales se ha mantenido en aumento, alcanzando la cifra récord desde el retorno a la democracia de 13,8 días en promedio. Por su parte, las huelgas extra-legales del sector privado disminuyeron, promediando los 1,6 días.
- » Quinto, los sectores económicos donde se concentraron las huelgas fueron la Enseñanza (53 huelgas), el Transporte (36), y Salud (35); mientras que en las Actividades artísticas y los Servicios Administrativos, prácticamente no hubo paralizaciones. En el sector público, las huelgas ocurrieron en el sector salud (14 huelgas), educación (12) y Justicia y Derechos Humanos (4).
- » Sexto, las tácticas convencionales o culturales conservan su predominancia con un 60,7%, aunque las disruptivas aumentaron hasta alcanzar el 18,3%. Además, no hubo presencia de tácticas violentas.
- » Séptimo, las demandas que movilizaron a los huelguistas en el 2021 fueron principalmente por temas remuneracionales, con un 52%. Sin embargo, su proporción disminuyó en comparación al 2020, cuando alcanzaron un 63,1%. Por su parte, las demandas relacionadas a la organización del trabajo y las externas a la empresa aumentaron, alcanzando un 15,1% y un 13,2% respectivamente.

Como conclusión general del informe se observa que las tendencias generales se asemejan a lo vivido en el primer año de la pandemia de Covid-19. Esta tendencia también estaría influenciada por la situación económica desfavorable. Sin embargo, hay algunos indicadores que parecen estar recuperándose, especialmente aquellos vinculados a la reactivación de la huelga extra-legal. Esto hace suponer que el estado de la conflictividad pre-pandemia podría comenzar a reactivarse en los años siguientes.

3. Introducción

Como ya es costumbre, desde el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) analizamos la panorámica de la conflictividad laboral a través de un registro de huelgas actualizado anualmente. Así, los acontecimientos del año marcan la pauta de cada informe. En el 2021, los principales eventos que marcaron la conflictividad laboral fueron dos. Por un lado, la paulatina retirada de la pandemia del Covid-19. En la mayor parte de los países se han eliminado los cierres estrictos de los centros de trabajo, por lo que la actividad económica y el mercado laboral han mostrado signos de recuperación, aunque de manera lenta e insuficiente. Según algunos estudios internacionales (CEPAL/OIT, 2022; OIT, 2022), la recuperación del empleo ha sido desigual, impulsada principalmente por trabajadores por cuenta propia, donde las mujeres han sido más perjudicadas que los hombres en términos de participación laboral y en carga de trabajo. A esto se debe agregar la crisis económica que se ha extendido a nivel global y que ha afectado el poder adquisitivo de los trabajadores. Al respecto, como OHL discutimos el año anterior sobre el impacto que tuvo la pandemia en la conflictividad laboral. Entre otras cosas, nuestro informe pasado demostró que el teletrabajo y las suspensiones laborales impactaron en la disminución de huelgas en las ramas donde más se impulsaron esas políticas (OHL, 2021).

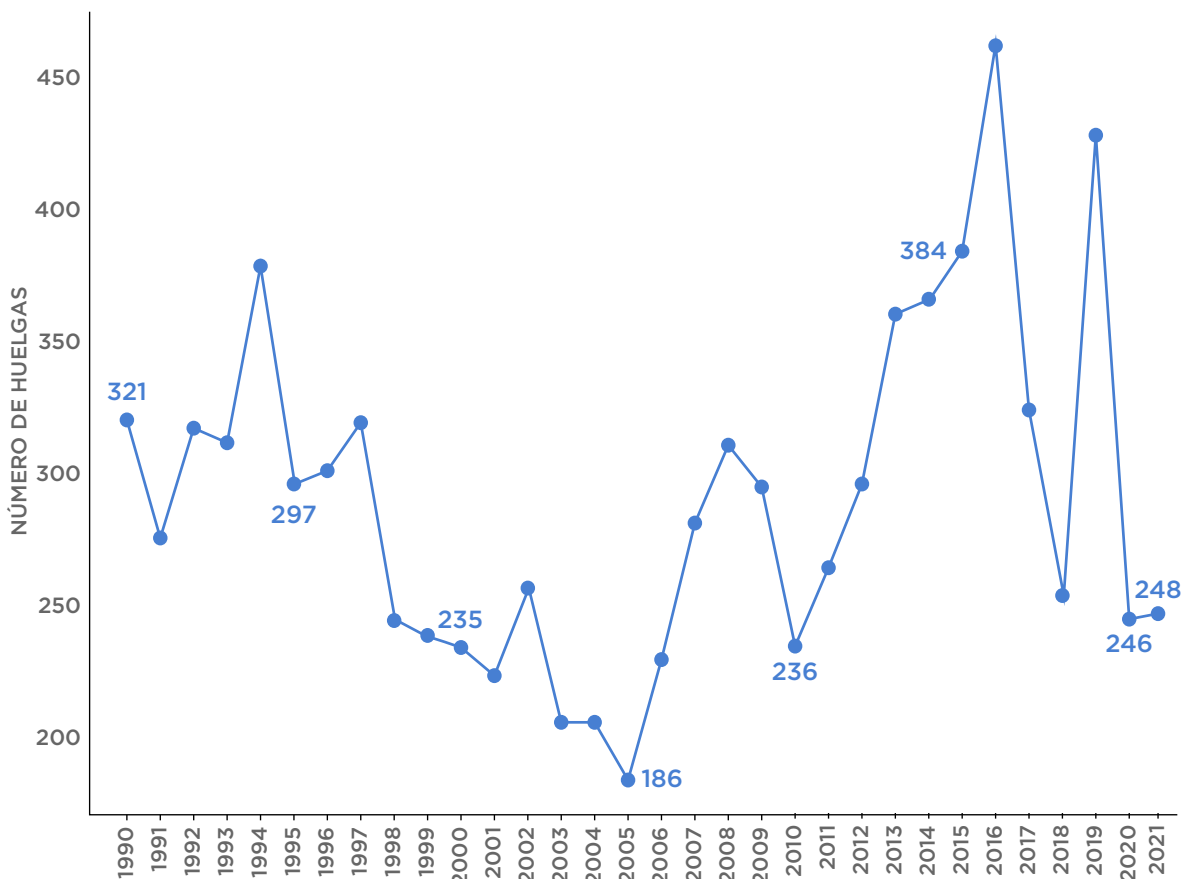
Por otro lado, el 2021 estuvo marcado por la discusión del proyecto de nueva constitución, el cual proponía extender derechos sociales y políticos orientados al fortalecimiento de la organización y acción sindical. En particular, el Artículo 47 de la propuesta buscaba garantizar la libertad sindical tanto en trabajadores del sector público como el privado, la negociación colectiva a nivel de rama, sector o territorio, y el derecho a huelga. Se ha escrito ampliamente respecto a lo restrictivo que resulta el marco normativo actual ante las relaciones colectivas de trabajo y la acción sindical (por ejemplo, Pérez Ahumada 2021; Pérez et. al., 2017). Esto ha traído como consecuencia un panorama de creciente conflictividad laboral en la última década, el cual trató de ser revertido -sin éxito- con la reforma laboral del 2016 (Pérez Ahumada 2021). Por lo tanto, se esperaba que la aprobación del proyecto constitucional sentaría las bases para un nuevo escenario de las relaciones laborales en el país. Sin embargo, el escenario original se ha conservado, por lo que persiste la incertidumbre sobre el futuro de la legislación laboral y la conflictividad en el mundo del trabajo. ¿Continuará el proceso de revitalización sindical luego de la pandemia? ¿Se retomarán los niveles de conflictividad que veníamos observando? ¿Cambiaron las estrategias de los sindicatos ante el contexto económico desfavorable y las adecuaciones laborales producto del Covid-19? ¿Se incorporarán los derechos sindicales antes mencionados en un nuevo proyecto de constitución?

El presente informe busca contribuir en la discusión sobre cómo avizorar el panorama de conflictividad laboral en los próximos años atendiendo a los fenómenos antes mencionados, a través del análisis de las huelgas laborales y otros datos estadísticos relevantes. Para ello, el texto continúa de la siguiente manera. A continuación, se presentará el balance general de la actividad huelguista entre 1990 y 2021 a través de indicadores clásicos y una discusión con datos de sindicalización y negociación colectiva. Luego, se analizarán estos datos según distintas caracterizaciones de las unidades de trabajo, como ramas de actividad económica y tamaño de empresa. Posteriormente, se analizará la acción colectiva que enmarca a la huelga según las tácticas desplegadas, las demandas que movilizan y su ubicación geográfica. Finalmente, se discutirán los principales resultados.

4. Panorámica General de la Conflictividad Laboral en Chile

Una primera aproximación a la conflictividad laboral es el análisis de la frecuencia de las huelgas. La Figura 1 muestra el número de huelgas ocurridas en el país entre 1990 y 2021. Aquí se observa que en 2021 la cantidad de huelgas se mantuvo prácticamente igual que el año pasado (248 el 2021 versus 246 el 2020). Desde el 2017 se muestra esta caída en el número de huelgas, con excepción del 2019, año donde hubo alrededor de 430 huelgas. Pese a que ha habido un efecto propio de la pandemia y de la economía, es probable que estemos en una tendencia hacia la disminución del número de huelgas, parecido a la baja que hubo desde mediados de los noventa hasta mediados de los 2000, momento en el cual comenzó el aumento de conflictividad laboral, con su punto cúlmine el 2016.

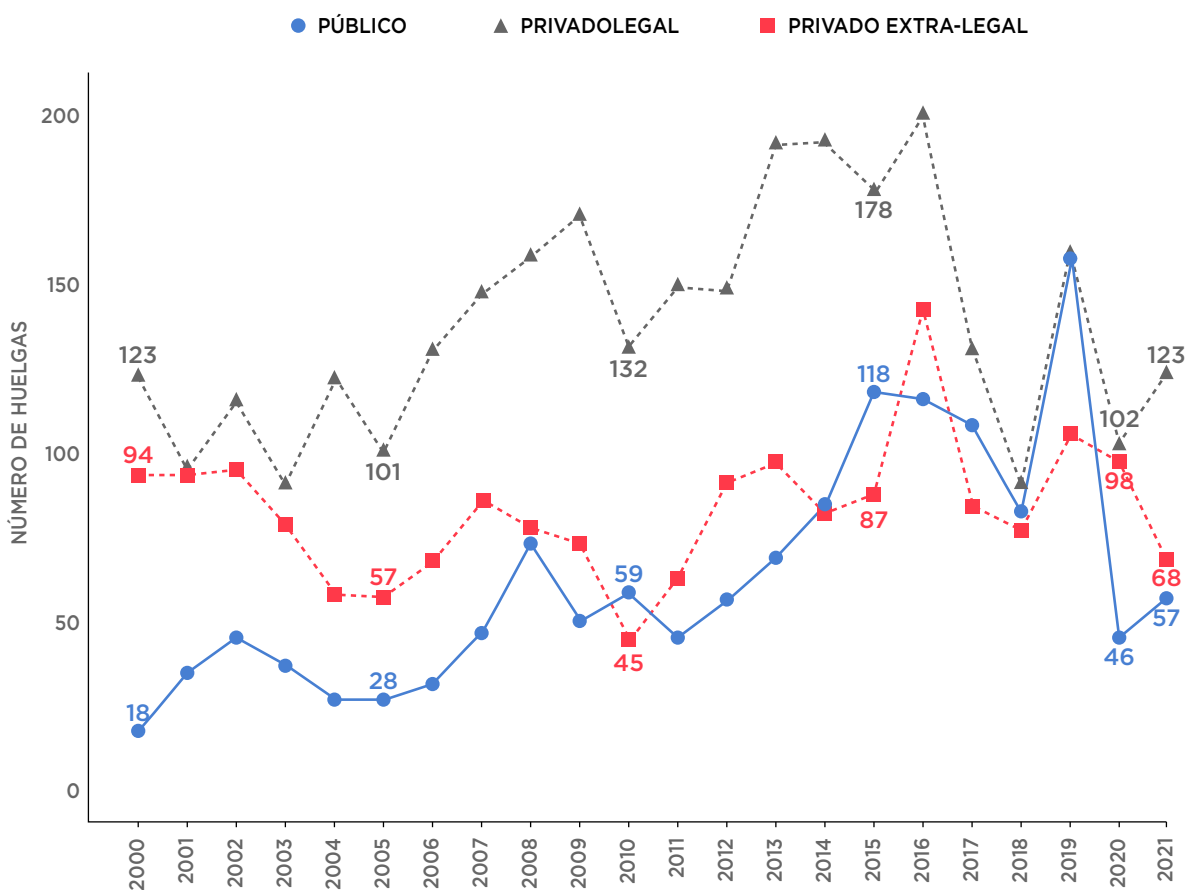
Figura 1. Número total de huelgas, 1990-2021



Las huelgas las hemos dividido entre aquellas que se encauzan en procesos de negociación colectiva reglada y forman parte de la institucionalidad laboral formal, y aquellas que se mueven por fuera de las reglas establecidas en el código laboral, generalmente también por fuera de la negociación colectiva reglada. A las primeras las llamamos legales y a las segundas, extra legales. Dentro de las 125 huelgas extra-legales, 68 corresponden al sector privado y 57 al sector público, estas últimas las únicas explícitamente prohibidas por la ley. La Figura 2 muestra que se rompe la tendencia que existía desde 2015 hasta el 2020, donde las huelgas extra legales sobrepasaron a las legales. Se ve que la tendencia a la baja de las huelgas en general se debe mayormente a una merma en el número de huelgas extra legales, mientras que las legales se han mantenido más estables desde el 2017.

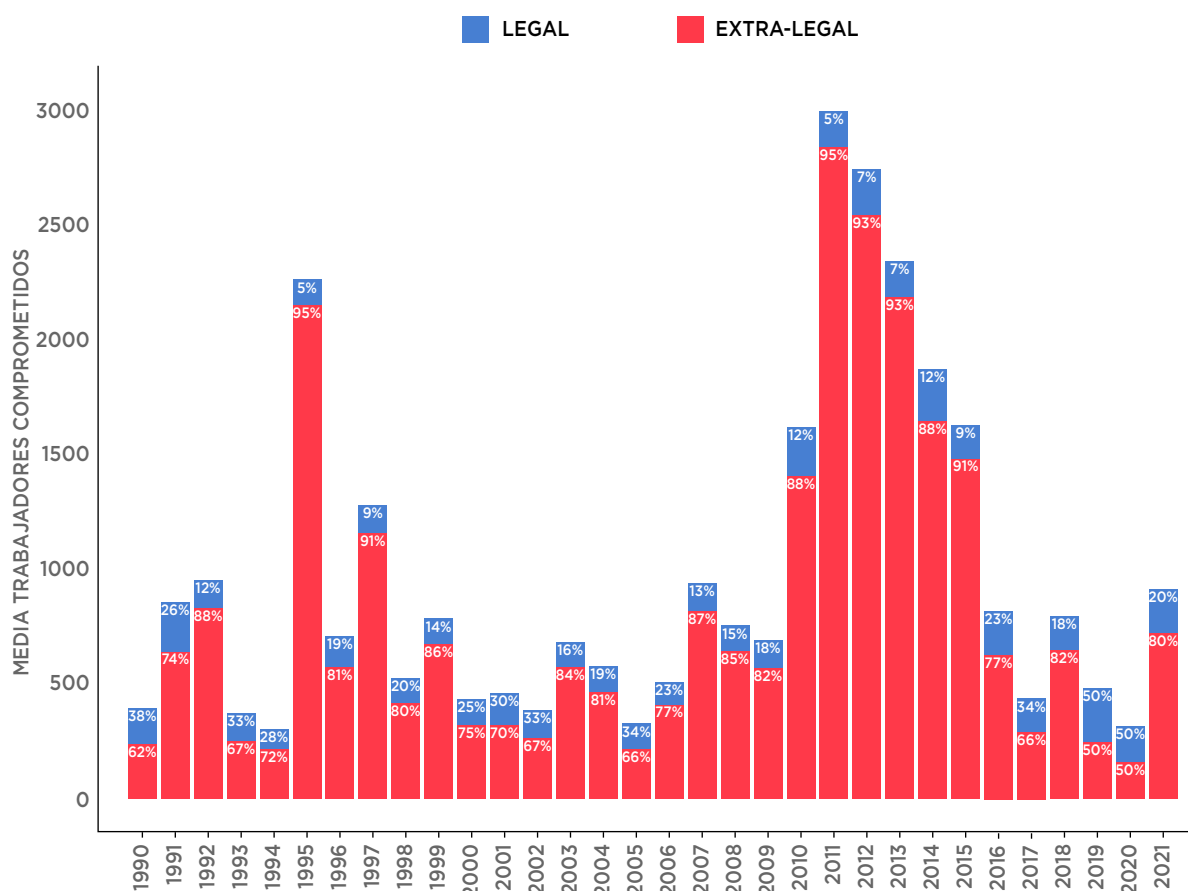
Figura 2. Número de huelgas por legalidad, 2000-2021

CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL



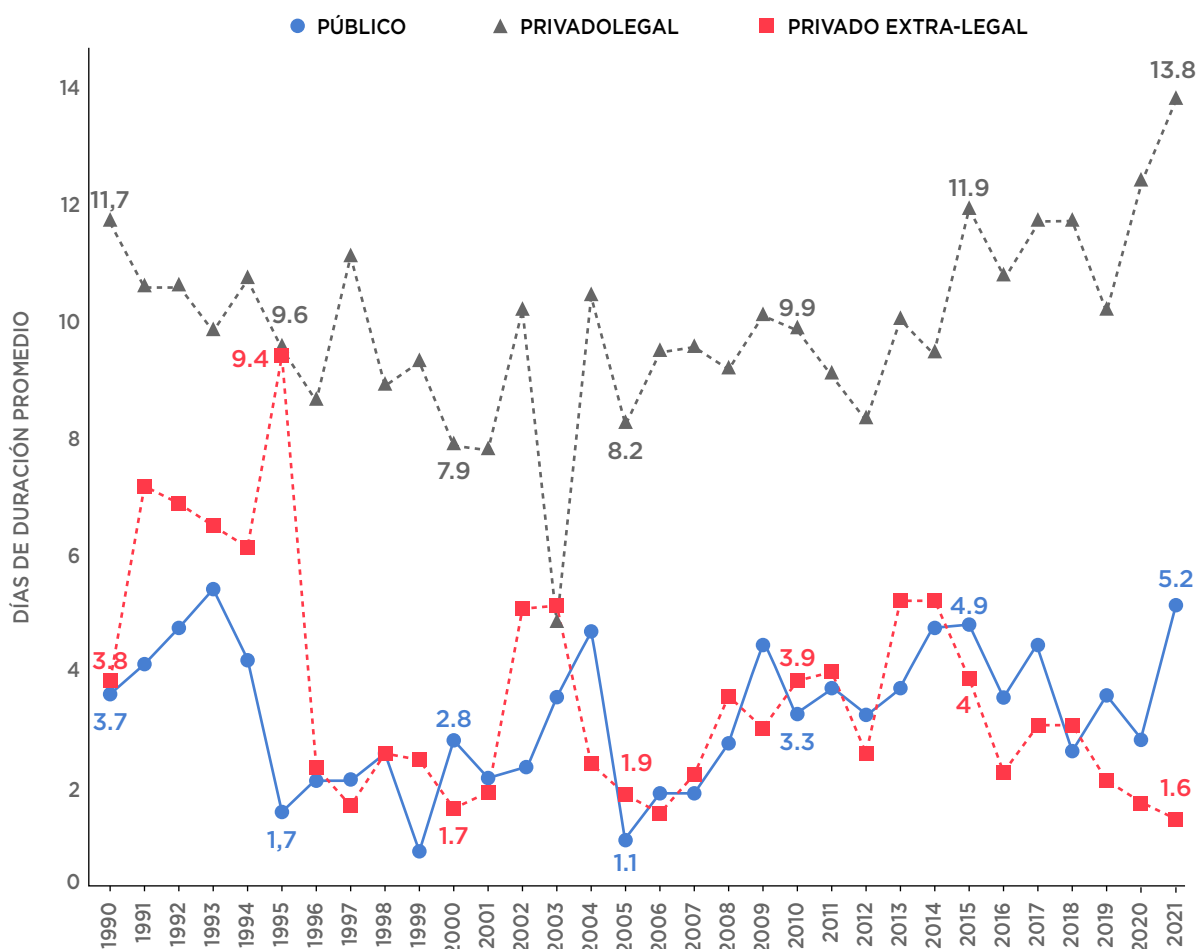
Una segunda dimensión relevante de explorar es la participación de los trabajadores en huelgas. Al respecto, la Figura 3 muestra el promedio anual de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas dividido según la legalidad de la huelga. Como se observa, el año 2021 hubo, en promedio, poco más de 1.000 trabajadores/as involucrados/as en huelgas, la mayoría (80%) en huelgas extra-legales. En términos absolutos, esto es casi tres veces lo observado durante el 2020. Además, resulta interesante notar que a pesar que hubo una disminución en la cantidad de huelgas desarrolladas por fuera de los procesos de negociación colectiva reglada, ellas movilizaron una mayor cantidad de trabajadores en promedio, lo que hace suponer que aquellas huelgas extra-legales fueron desarrolladas por sindicatos con un mayor poder de convocatoria o fuerza sindical.

Figura 3. Promedio de trabajadores comprometidos en huelgas según legalidad, 1990-2021



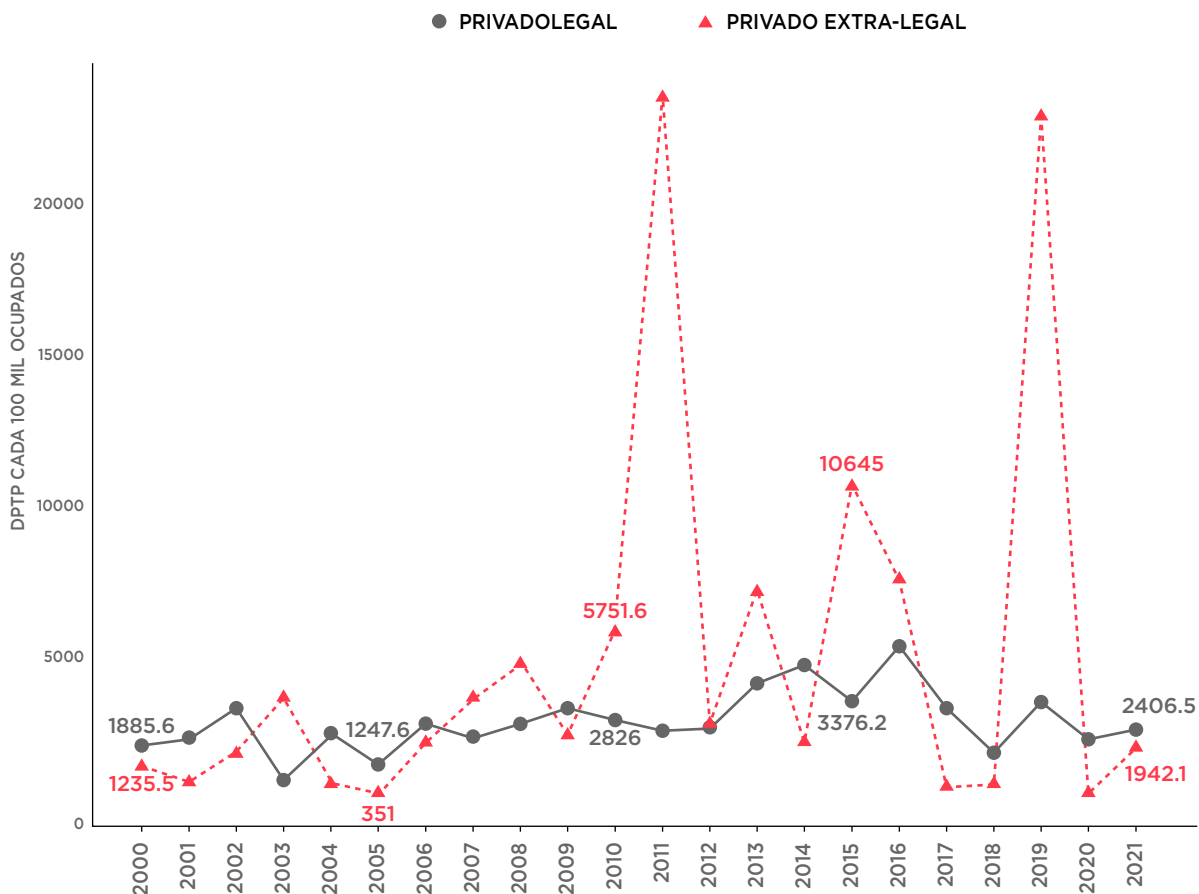
Otro indicador clásico corresponde a la duración de la huelga. Se ha investigado la relación que tiene la duración de las huelgas con la fuerza sindical. A partir de un conjunto de estudios (por ejemplo, Velásquez, Pérez y Link, 2021), se ha demostrado que una menor duración de las huelgas tiende a expresar un mayor poder sindical y, por ende, una mayor probabilidad de éxito en el conflicto. En el caso chileno, esto se evidencia mediante los datos presentados en la Figura 4, la cual muestra dos aspectos que merecen ser destacados. Primero, tal como en años anteriores, las huelgas del sector público y privado extra legal tienden a ser mucho más cortas que las huelgas legales del sector privado. Esto, a pesar de que en 2021 la brecha de duración entre las huelgas del sector público y las extra legales del sector privado se incrementó respecto de lo observado desde el 2018. En segundo lugar, la Figura indica que desde mediados de los 2000 las huelgas legales del sector privado han ido aumentando su duración, llegando a su punto máximo en 2021. En este año, las huelgas duraron 14 días en promedio.

Figura 4. Duración promedio de las huelgas según legalidad y sector, 1990-2021



Si bien es complicado evaluar el impacto económico que generan las huelgas bajo el entendido de que no necesariamente logran paralizar la producción, una aproximación a sus efectos es el análisis de los días-persona-trabajo-perdidos (DPTP). La Figura 5 muestra el promedio anual de DPTP en huelgas por cada 100.000 ocupados. Según se observa, en 2021 este indicador aumentó respecto a 2020. Sin embargo, dicho incremento no fue sustancial si se lo compara con años marcados por fuertes movilizaciones como el 2013, 2015 y especialmente 2011 y 2019.

Figura 5. Días-persona-trabajo-perdido por cada 100 mil ocupados según legalidad, 1990-2021

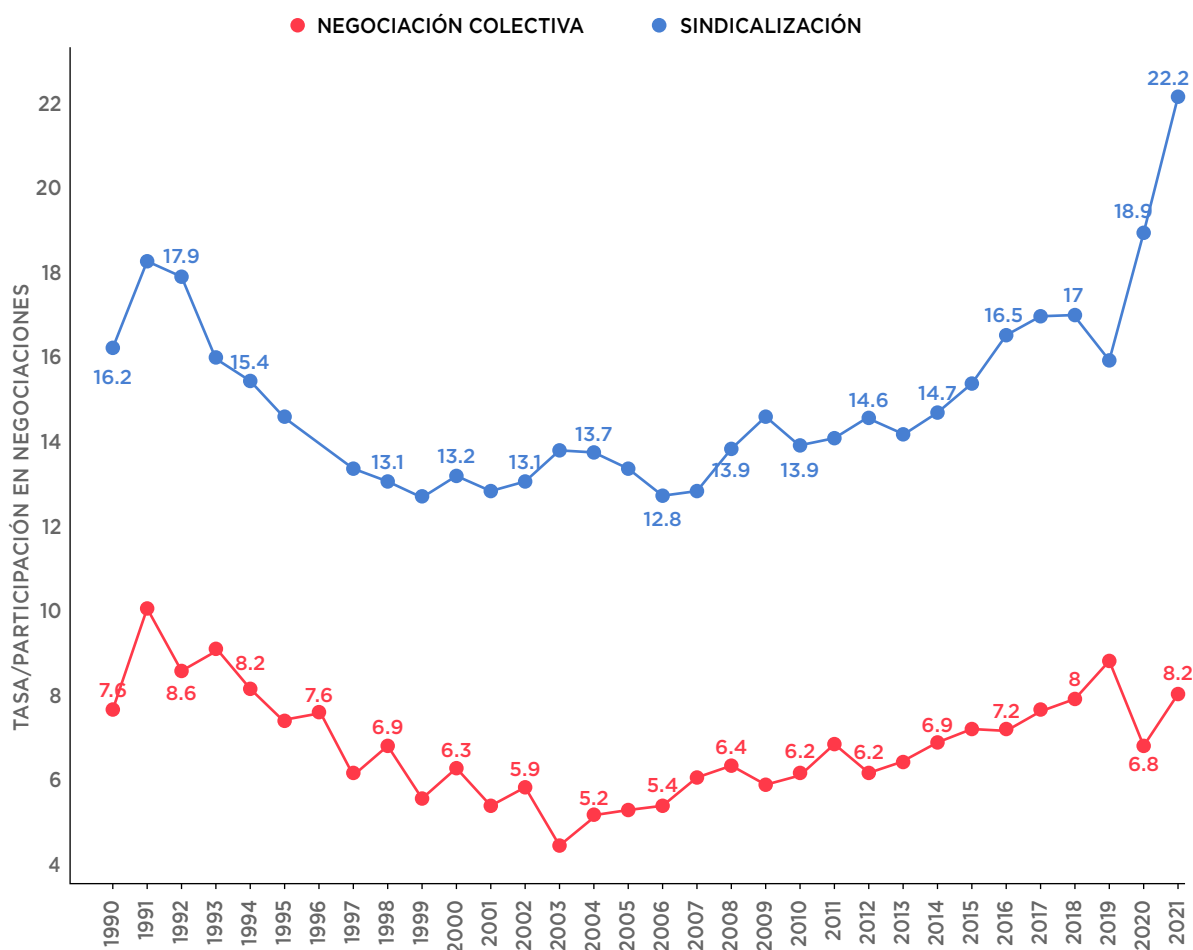


CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

Finalmente, para tener una noción general de la conflictividad laboral en Chile, exploramos la participación de los trabajadores en sindicatos y en la negociación colectiva. Al respecto, la Figura 6 muestra la tasa de sindicalización y el porcentaje de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos. De acuerdo con estos datos, podemos afirmar que la pandemia coincidió con una mayor asociatividad sindical de los trabajadores (2020-2021). La tasa de sindicalización llegó al récord de 22,2% en el 2021, el registro más alto desde el retorno a la democracia. Por su parte, la participación en negociaciones colectivas mostró un repunte en el 2021, acercándose a las cifras que precedieron a la pandemia.

Llama la atención esta discrepancia entre la tasa de sindicalización y la participación en negociación colectiva debido a que la afiliación y capacidad de los sindicatos no se traduce en un aumento de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos. Las razones pueden ser múltiples, desde el paralelismo sindical, la postergación de las negociaciones colectivas, la incapacidad de ciertos sindicatos de negociar colectivamente conforme a la ley, grupos negociadores que ahora se sindicalizaron, entre otros elementos legales y coyunturales.

Figura 6. Tasa de sindicalización y porcentaje de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos, 1990-2021



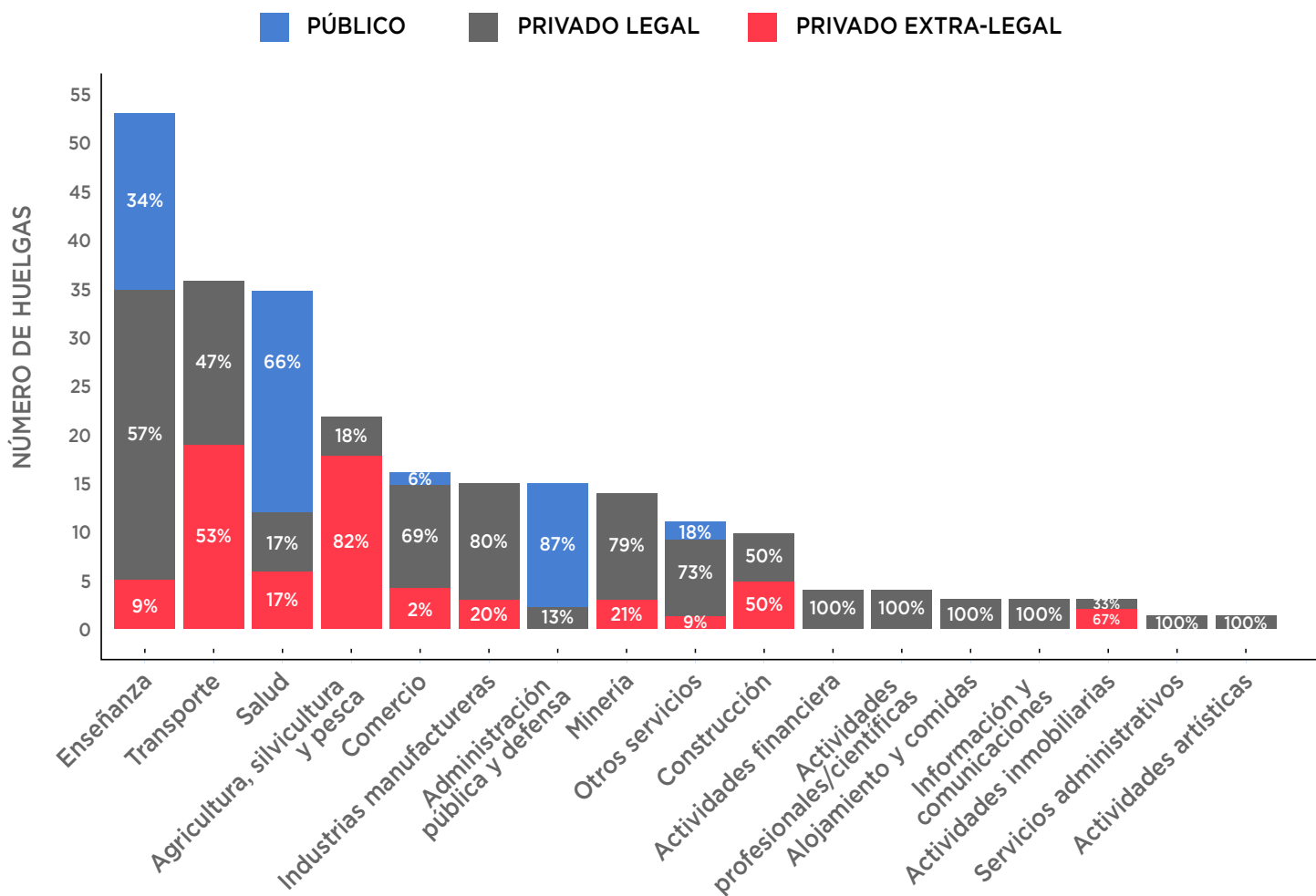
Fuente: Compendios estadísticas de la DT

5. Huelgas por Sector Industrial

Un análisis de la actividad huelguista por sector económico permite identificar las diferencias existentes en el comportamiento de los sindicatos a nivel nacional. La Figura 7 indica el número total de huelgas y su distribución por legalidad, en cada rama de actividad económica. En particular, en el año 2021, las ramas económicas que presentaron un número mayor de huelgas fueron Enseñanza, Transporte y Salud. Por el contrario, la frecuencia de huelgas fue cercana a cero en las ramas de Actividades Artísticas y Servicios Administrativos.

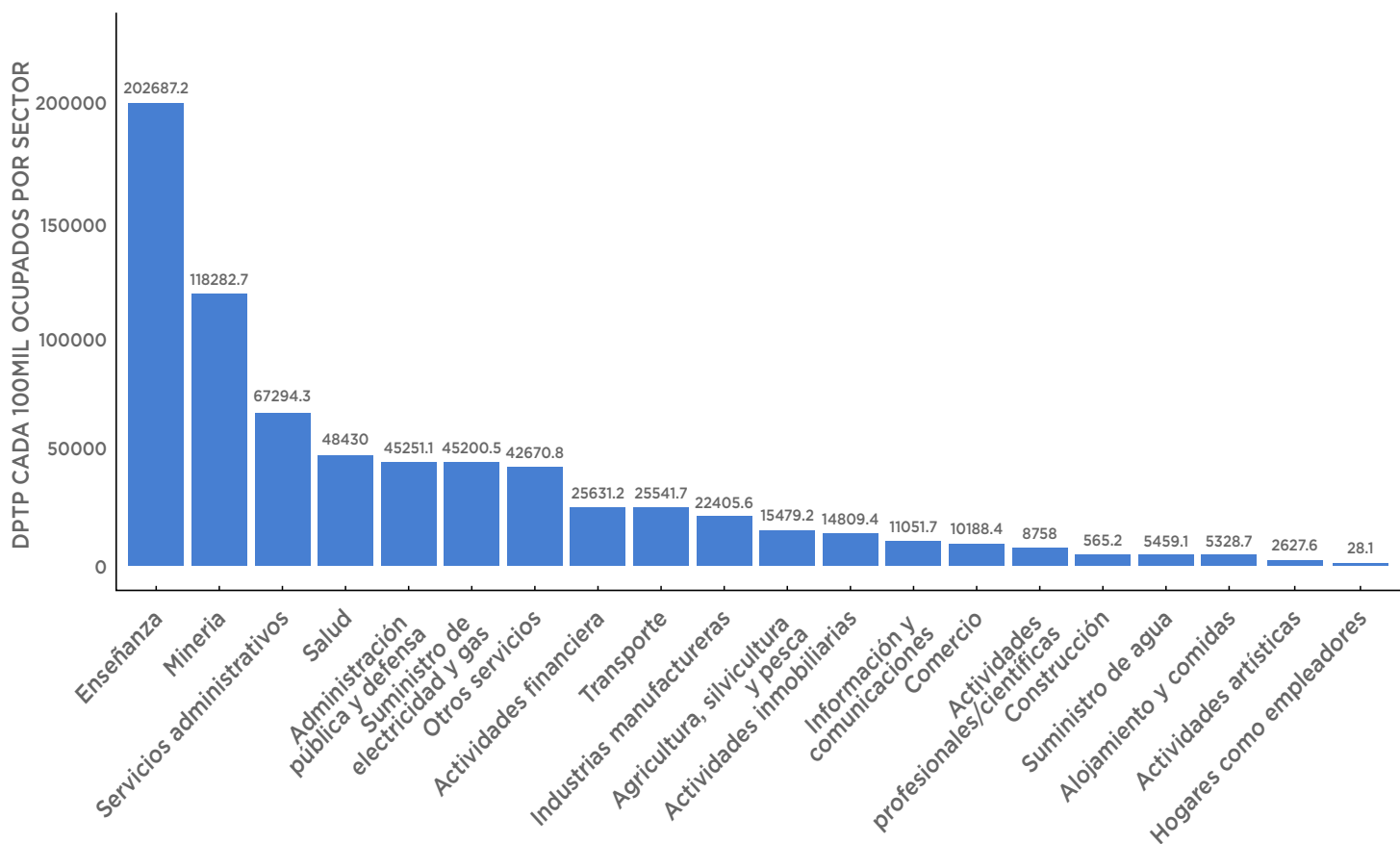
El tipo de huelga que prepondera en estas ramas depende de las particularidades de las relaciones laborales y la participación del sector público en ellas. Por ejemplo, mientras que en Transporte la proporción de huelgas legales y extra-legales es similar, en Salud -donde una parte importante de las paralizaciones ocurre en los servicios públicos (66%) y, por ende sin marco regulatorio claro- las huelgas extra-legales son preponderantes. De igual manera, el sector de educación tiene una proporción importante (34%) de huelgas ocurridas en establecimientos públicos.

Figura 7. Número de huelgas y porcentaje de legalidad según rama de actividad económica



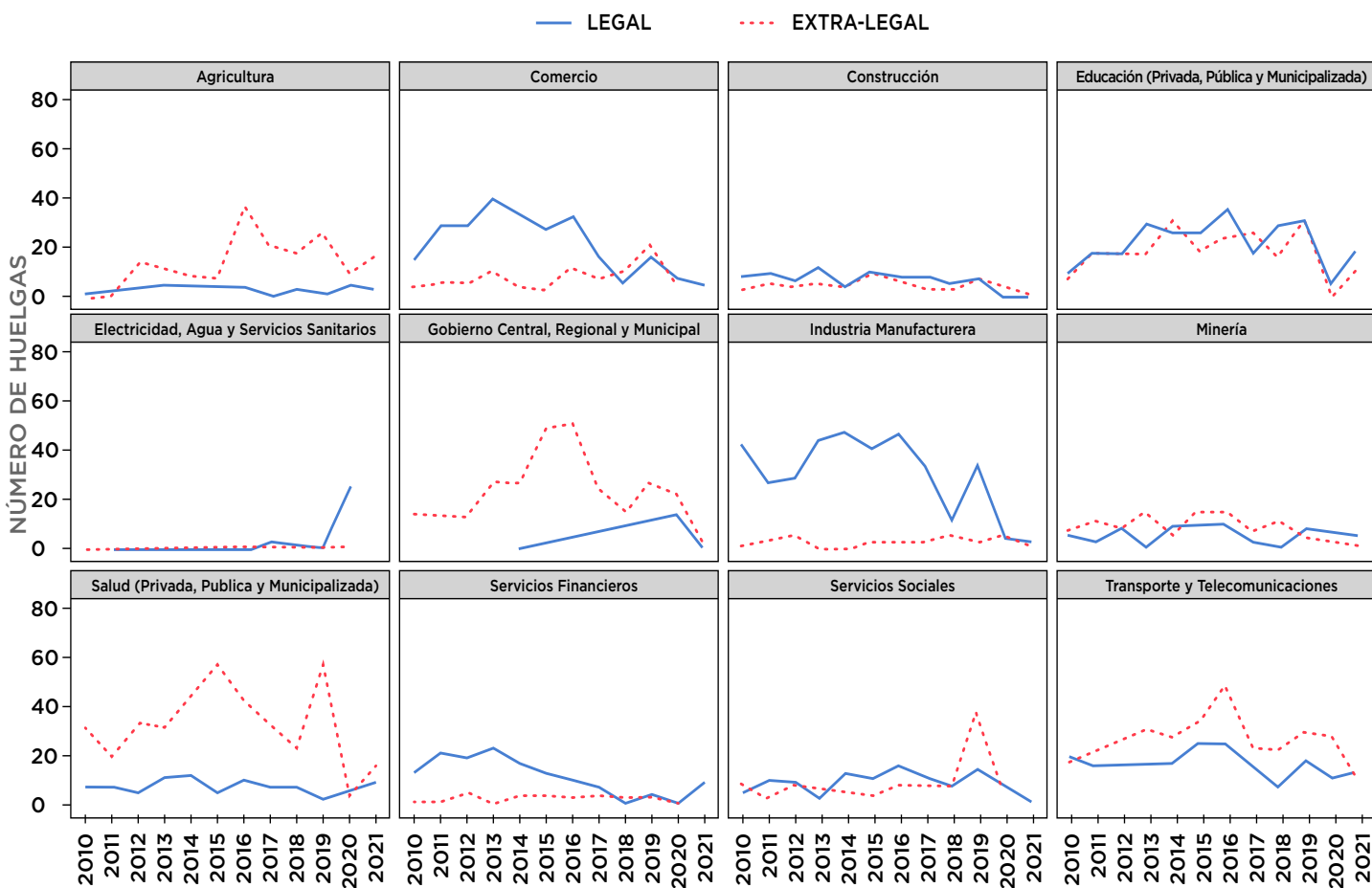
Si se analiza la actividad huelguista en los distintos sectores económicos a partir de los DPTP (Figura 8), Educación sigue siendo la rama que presenta la puntuación más alta durante el 2021. En cambio, Transporte muestra un desempeño relativo menor en este indicador. En otras palabras, si bien las huelgas son más frecuentes en esta rama, tienden a ser más cortas y/o involucrar menos trabajadores. Por su parte, Minería sube al segundo puesto en este ranking, lo que indica que sus huelgas son poco numerosas pero potentes en términos de participación y/o duración. La posición de Servicios Administrativos en la Figura se explica por la ocurrencia de una huelga que movilizó a alrededor de 67 mil trabajadores.

Figura 8. DPTP por cada 100 mil ocupados según rama de actividad económica



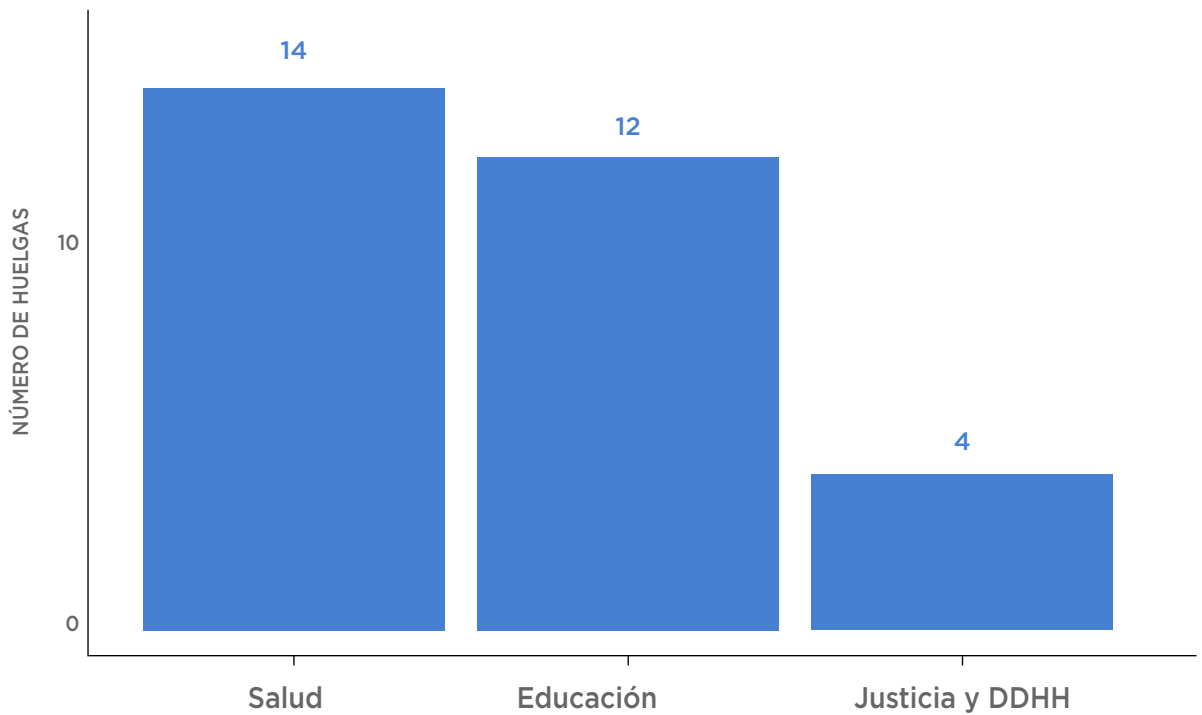
La Figura 9 presenta la evolución de la frecuencia de huelgas por rama desde el 2010 a la fecha y muestra dos escenarios extremos. Por un lado, permite distinguir ramas como Electricidad, Agua y Servicios Sanitarios donde las huelgas legales y extra-legales experimentaron un repunte durante el 2021, incluso por sobre el promedio de huelgas de los últimos diez años. Por otro lado, se observan ramas donde el número de huelgas legales y extra-legales decayó respecto del año anterior, alcanzando niveles históricamente bajos, como es el caso de Comercio, Construcción, Gobierno, e Industria Manufacturera.

Figura 9. Número de huelgas por rama de actividad económica, 2010-2021



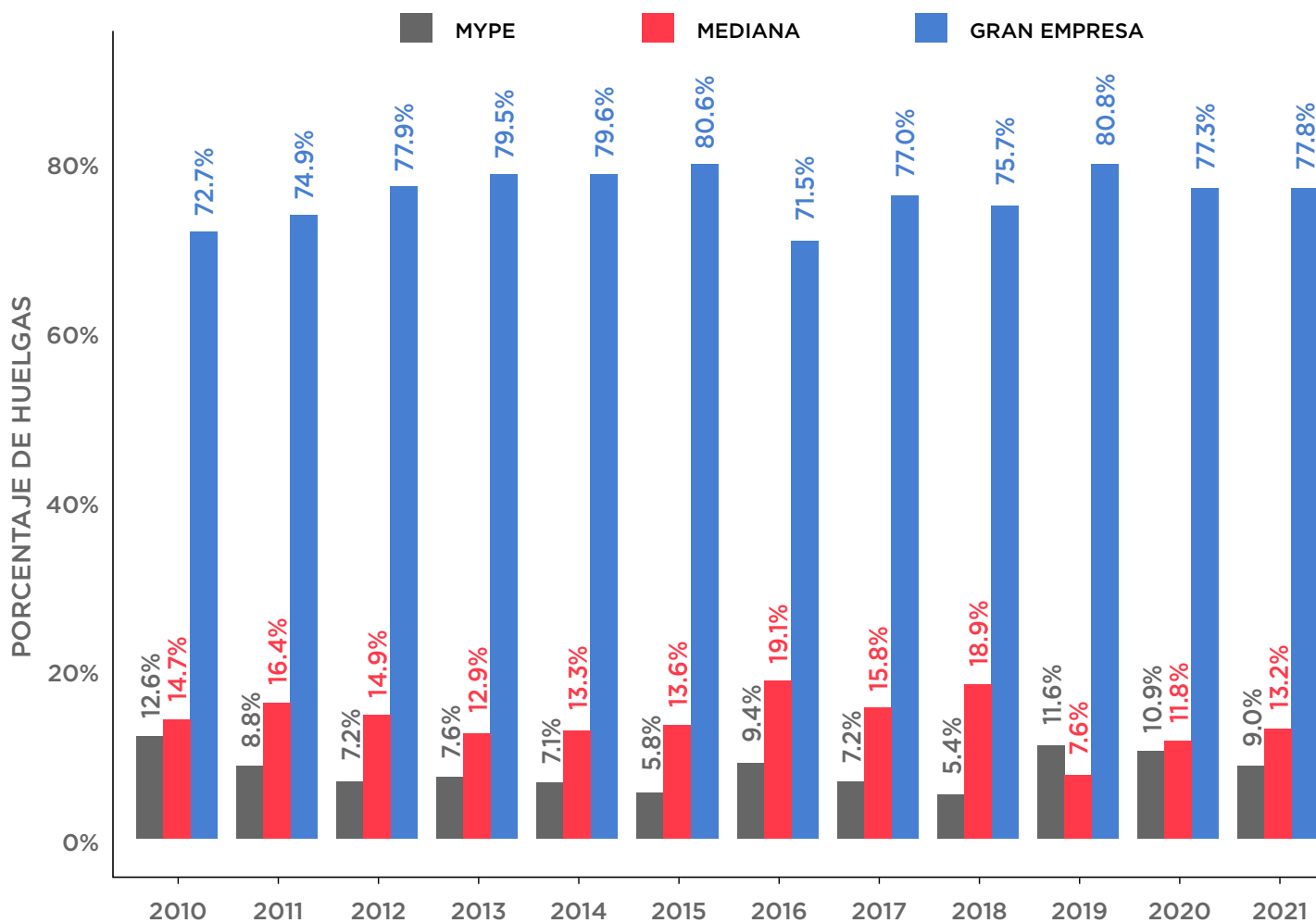
En este informe, por primera vez, se presenta información respecto de la distribución ministerial de las huelgas que ocurren en la Administración Central. Como puede observarse en la Figura 10, las huelgas relacionadas con este nivel del Estado se concentran el 2021 en los ministerios de Salud, Educación y Justicia y DDHH, aunque en menor medida en este último.

Figura 10. Número de huelgas por Ministerio



El tamaño de las empresas es también un factor relevante a la hora de entender el comportamiento de la actividad huelguista. Como se ha señalado en informes anteriores, históricamente, las huelgas se han concentrado en las grandes empresas, justamente donde es más probable que existan sindicatos. El 2021 no fue una excepción a esta regla (ver Figura 11). Es más, no se observa un aumento de la proporción de huelgas en las medianas empresas, tendencia que sí se identificó el 2016 y el 2018. En este sentido, la pandemia parece haber resituado los conflictos en las empresas grandes.

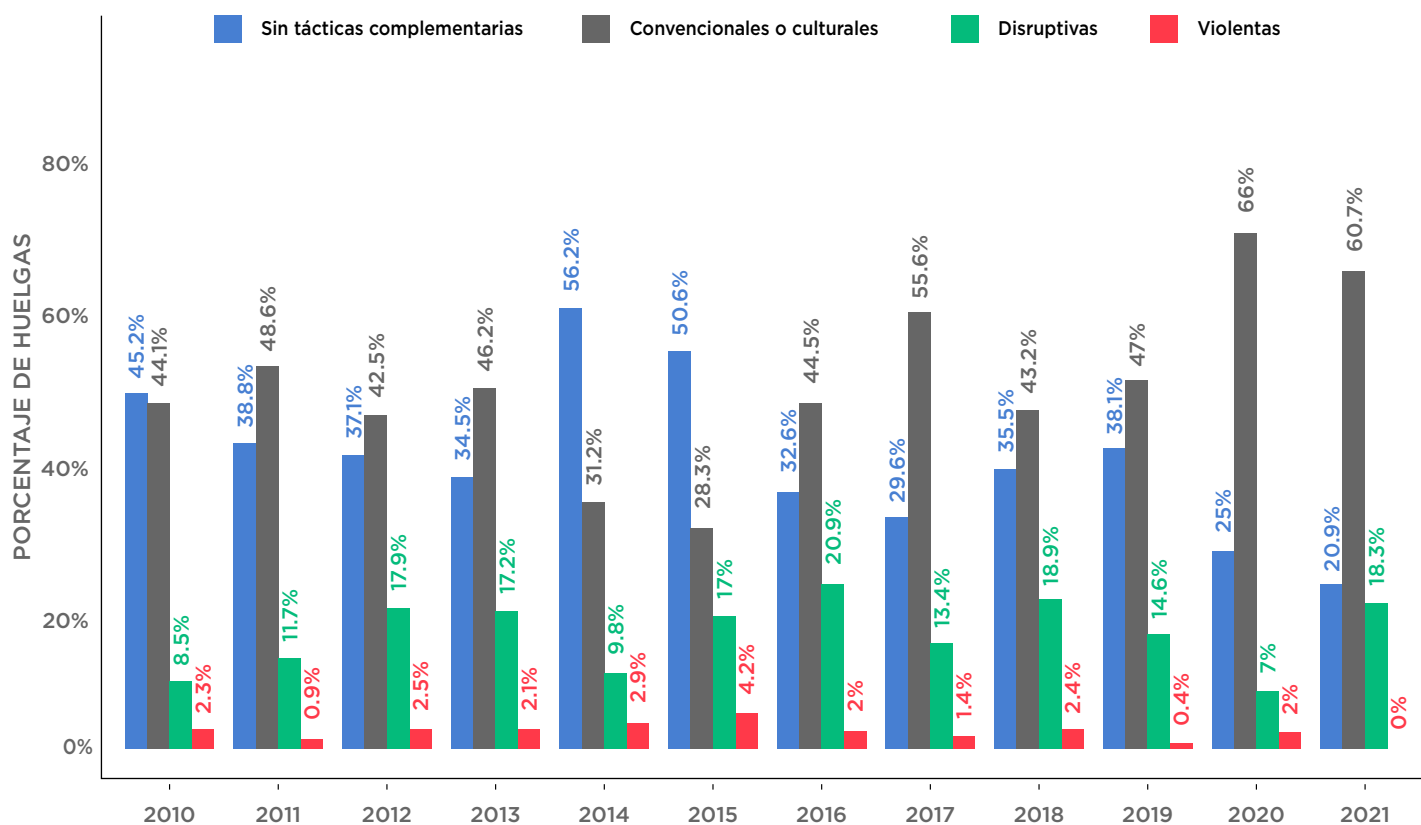
Figura 11. Porcentaje de huelgas según tamaño de empresa



6. Acción colectiva, demandas y distribución geográfica de las huelgas

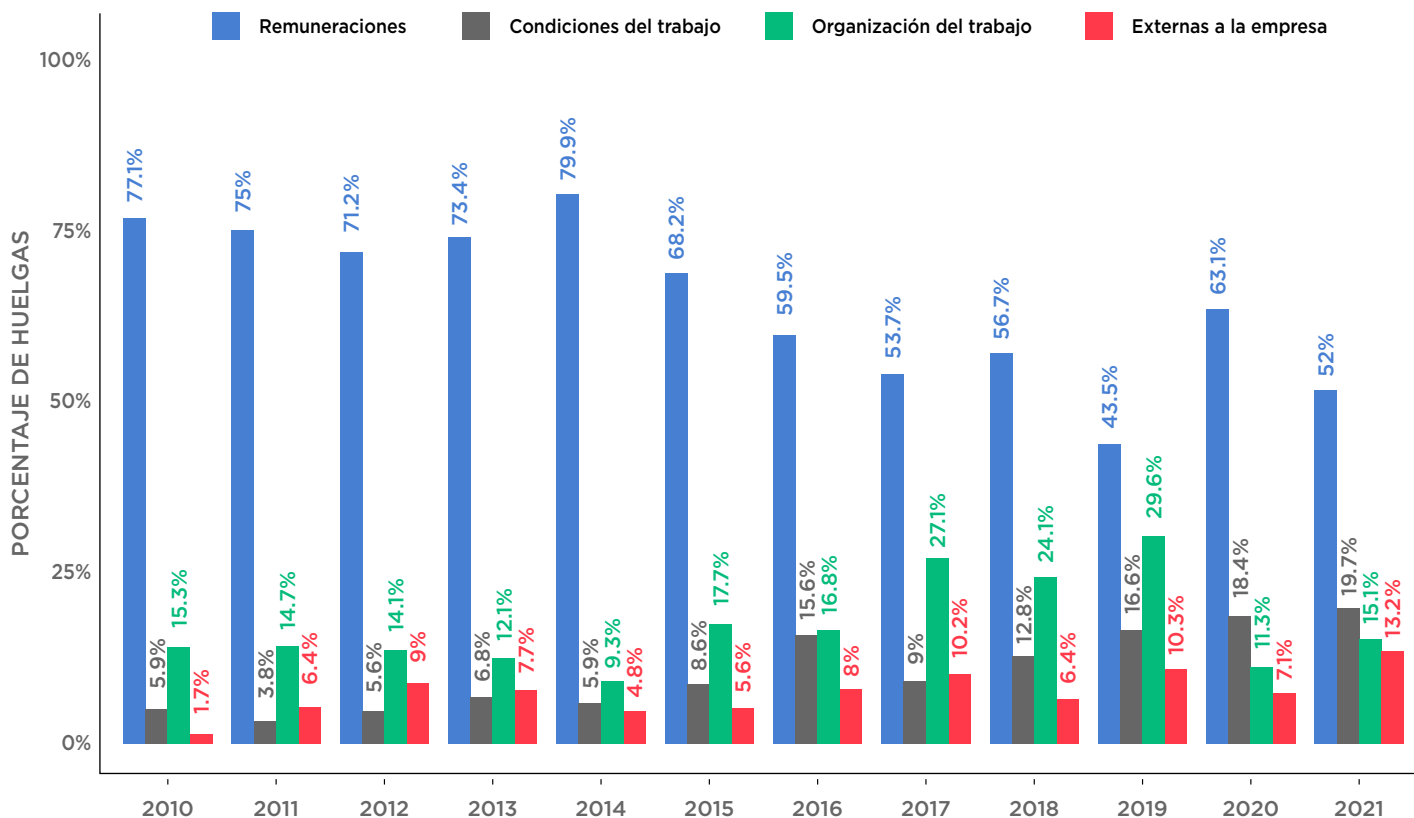
El estudio de las tácticas suplementarias que ocupan las y los trabajadores para hacer más efectiva la huelga permite identificar el grado de intensidad o violencia de estos conflictos, así como los repertorios de acción dominantes en el sindicalismo chileno. La Figura 12 muestra el porcentaje de huelgas que utilizó tácticas convencionales o culturales (como recolección de firmas, marchas, concentraciones en espacios públicos, actos musicales, etc.), disruptivas (como cortes de ruta, piquetes o barricadas) y violentas (como ataque a contramanifestantes, enfrentamiento con carabineros o huelgas de hambre), desde 2010 al 2021. Como se observa, al igual que todos los años anteriores, las primeras son ampliamente dominantes el año 2021 (60,7%). Además, como ha sido la tónica durante la última década, no se registran huelgas que utilicen tácticas violentas. El cambio más notorio durante el 2021 respecto del año anterior fue el crecimiento significativo de las huelgas que recurren a tácticas disruptivas, las que alcanzaron un 18,3% del total de las huelgas. Esto último podría reflejar el aumento de las tensiones entre los actores laborales en conflicto, tendencia que ya se había visto antes del inicio de la pandemia pero que había sido frenada por ella.

Figura 12. Porcentaje de huelgas según tácticas utilizadas



La Figura 13 muestra el desarrollo y evolución de las demandas que justifican las huelgas entre el 2010-2021 en el sector privado de la economía. En los informes previos se constató una tendencia a la disminución relativa de las huelgas ocasionadas por demandas remuneracionales (como salarios y bonos), pasando del 77,7% en 2010 al 43,5% en 2019. En paralelo, crecieron de forma sostenida las huelgas ocasionadas por condiciones de trabajo (como falta de insumos, elementos de higiene y seguridad, infraestructura, etc) y organización del proceso laboral (como jornada, despidos injustificados, problemas con jefaturas, etc.) . De hecho, estas últimas alcanzaron su peak el 2019, el año de la revuelta social. Estas tendencias han sido descritas como parte de un ciclo de politización creciente del movimiento laboral chileno en el lugar de trabajo (Medel, Velásquez y Pérez, 2021; Osorio y Velásquez, 2021). Sin embargo, en el 2020, las huelgas por remuneraciones vuelven a aumentar, llegando a representar el 63,1% de los casos. Durante el 2021, este porcentaje disminuye levemente a 52% pero sigue siendo mayor al observado previo a la pandemia. En este sentido, cabe preguntarse si en los años venideros el proceso de politización observado previo a la pandemia seguirá su curso o si, por el contrario, fue detenido por la crisis ocasionada por el COVID-19.

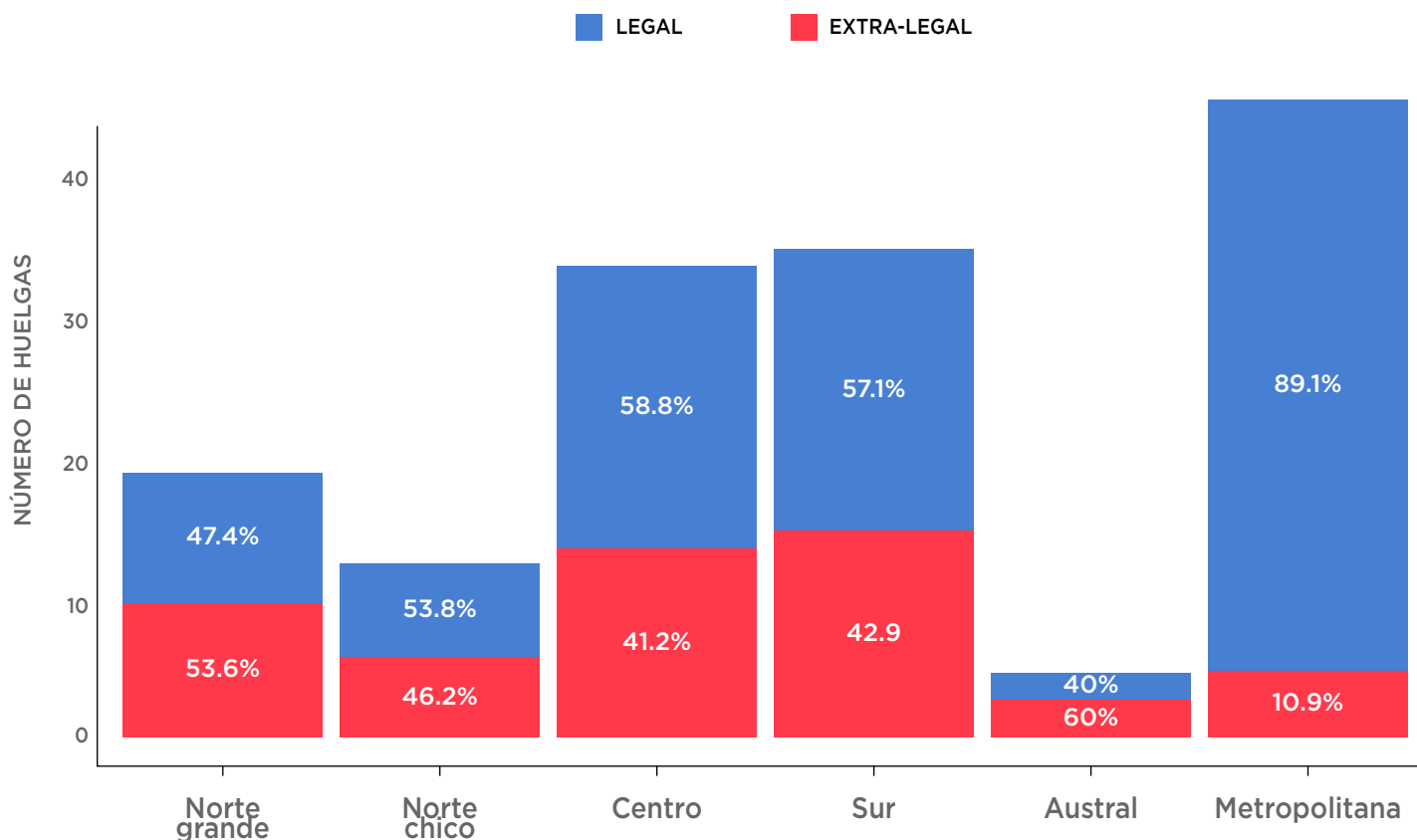
Figura 13. Porcentaje de huelgas según su demanda principal



El estudio de la distribución geográfica de las huelgas permite indagar en qué zonas del territorio se concentra la conflictividad laboral y, además, analizar el carácter que toma la actividad huelguista en cada una de ellas. Al respecto, la Figura 14 muestra la cantidad de huelgas y el porcentaje de legalidad según la zona geográfica durante el 2021. Como se observa, la Región Metropolitana concentra el mayor número de huelgas, seguida por las regiones de la zona Sur (entre la Araucanía y Los Lagos) y Centro (Entre la Región de Valparaíso y Biobío, excepto la RM), respectivamente. Esto se explica en parte por la densidad poblacional que existe entre la quinta y décima y, por ende, donde se concentra una mayor proporción de las actividades económicas.

A pesar de lo anterior, lo más llamativo tiene relación con la distribución de la legalidad de las huelgas. Las huelgas legales que ocurren en el marco de un proceso de negociación colectiva reglada son predominantes en la RM, mientras que en el resto de regiones tiende a haber un mayor equilibrio entre la huelga legal y la extra-legal. Este fenómeno ha sido observado en informes anteriores, lo que evidencia su carácter estructural, y da cuenta de la incapacidad que tiene el Estado de canalizar el conflicto laboral mediante vías institucionales fuera de la capital. En otras palabras, queda en evidencia el problema en la estrategia espacial del Estado (Jessop, 2016) y/o la débil estatalidad (Soifer, 2012) que dificultan el ejercicio equitativo de los derechos laborales a lo largo del territorio.

Figura 14. Cantidad de huelgas y porcentaje de legalidad según zona geográfica



7. Conclusiones

El presente informe describió el panorama de la actividad huelguista en Chile durante el 2021, para dar luces sobre los efectos que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la conflictividad laboral. El análisis de las huelgas permite comprender el estado de las relaciones laborales y, en particular, la capacidad de las y los trabajadores de presionar por sus demandas mediante la paralización de sus labores.

Los resultados muestran que, en el 2021, se mantuvo el número de huelgas respecto del año anterior, pero aumentó el número de trabajadores/as que participan en estas acciones. Si bien las restricciones sanitarias han ido en retroceso, la frecuencia de huelgas no ha retomado su nivel previo al inicio de la pandemia. Esto puede estar vinculado a la deteriorada situación económica, la cual inhibe las paralizaciones laborales. Por lo mismo, lo más probable es que los sindicatos que realizaron huelgas durante el 2021 sean aquellos que gozan de un mayor poder de movilización, lo cual explicaría que las huelgas tengan en promedio un mayor número de participantes que durante los años anteriores.

Ciertamente, estas tendencias se expresan de manera diversa en los sectores económicos. Las ramas donde se concentraron las paralizaciones durante el 2021 fueron Transporte, Enseñanza y Salud; mientras que casi no hubo huelgas en las Actividades artísticas y Servicios Administrativos. Sin embargo, al analizar la evolución de cada sector a lo largo de los últimos diez años, se observa que el 2021 fue un año particularmente intenso en cuanto a actividad huelguista en la rama de Electricidad, Agua y Servicios Sanitarios, y especialmente tranquilo para los sectores de Comercio, Construcción, Gobierno, e Industria Manufacturera. A pesar de esta dinámica, hay otras características históricas de la actividad huelguista que se mantuvieron durante el 2021, como su concentración en la gran empresa y en la Región Metropolitana.

Si se analiza la evolución de la actividad huelguista durante el 2021 según su legalidad, se observa que las huelgas legales tuvieron un repunte en su frecuencia, pero no así respecto a la cantidad de trabajadores participantes, los cuales en promedio no han variado mucho en la última década. Al contrario, las huelgas extra-legales experimentaron una reducción de su frecuencia durante el 2021, pero movilizaron a una mayor cantidad de trabajadores y tuvieron una duración más acotada. Probablemente, ante un escenario económicamente desfavorable producto del desempleo y la inflación, la estrategia de los sindicatos que desarrollan este tipo de paralizaciones es optar por huelgas de advertencia como una demostración de fuerza para presionar en el marco de un conflicto. Sin embargo, esto debe investigarse con mayor profundidad.

Otro aspecto relevante a considerar es el drástico aumento de la duración de las huelgas legales durante el 2021, alcanzando cifras récord. Esto puede dar cuenta de un debilitamiento sostenido de las huelgas desarrolladas por vías formales de negociación, ya que días adicionales de paralización reporta costos adicionales tanto a las organizaciones sindicales como a los empleadores. En ese sentido, pareciera que la reforma laboral del 2016, no ha sido capaz de reducir las tensiones del conflicto o facilitar los acuerdos cuando las huelgas ocurren durante el proceso de negociación reglada.

Según lo observado y considerando la dinámica huelguista de las últimas décadas, surgen dos escenarios posibles para los próximos años. Por un lado, puede que el estancamiento de la actividad huelguista se deba exclusivamente a la situación económica y el contexto de pandemia. En este sentido, podría esperarse una recuperación de esta actividad en el mediano plazo, retomando la tendencia hacia la revitalización de la conflictividad laboral que se había observado en los informes del OHL anteriores al 2020. Por otro lado, puede que, tras dos años de una menor incidencia de huelgas, la tendencia se estabilice y marque el cierre del ciclo de protesta que comenzó el 2006 y llegó a su pico el 2019.

Como se mostró en este informe con la tasa de sindicalización, la participación de las y los trabajadores en sindicatos se ha consolidado a lo largo del último ciclo e incluso ha resistido a los embates de la pandemia. No obstante, ni esta participación ni la actividad huelguista en ascenso antes de la pandemia han logrado generar reformas que consoliden los derechos laborales o asegurar una mayor cobertura de la negociación colectiva. La pandemia vino a hacer aún más evidente esta debilidad del sindicalismo chileno, reduciendo su capacidad de negociación y de intervención en la definición de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Esta evolución confirma la importancia de generar cambios institucionales que refuercen el principio de la Libertad Sindical, incluyendo el derecho a negociar colectivamente en distintos niveles y el derecho fundamental de la huelga, cambios que van en sintonía con las sugerencias de organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo.

8. Referencias

- » CEPAL/OIT. (2022). *Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos*. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Número 26.
- » Jesop, Bob. (2016) *The State: past, present, future*. Cambridge: Polity Press.
- » Medel, Rodrigo, Velásquez, Diego y Pérez, Domingo. (2022). Politization in Labor Conflict: Analyzing the Demands of Post-Authoritarian Chilean Strikes. *Critical Sociology*. [Online-first]
- » Observatorio de Huelgas Laborales (2021). Informe de Huelgas Laborales en Chile en 2020. *Universidad Alberto Hurtado y Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social*. Santiago.
- » OIT (2022). *Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo*. Novena Edición. Organización Internacional del Trabajo.
- » Osorio, Sebastián y Velásquez, Diego (2022). *El poder sindical en el “Estallido social” chileno. La huelga general de noviembre de 2019*. *Revista Española de Sociología*. 31(1), 1-21.
- » Pérez Ahumada, P. (2021). Why Is It So Difficult to Reform Collective Labour Law? Associational Power and Policy Continuity in Chile in Comparative Perspective. *Journal of Latin American Studies*, 53(1), 81-105. doi:10.1017/S0022216X20000978
- » Pérez, D.; Medel, R.; y Velásquez, D. (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, J.; Santibáñez, C.; y Pinto, J. (eds.): *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*. Editorial América en Movimiento, Valparaíso.
- » Soifer, H. 2012. Measuring state capacity in contemporary latin america. *revista de ciencia política / volumen 32 / no 3 / 2012 / 585 - 598*.
- » Velásquez Orellana, Diego., Pérez, Domingo., y Link, Sebastián. (2021). What tactical repertoire to use in strikes and when to use it? Strategies of workers and their mobilization power in Chile (2010-2018). *British Journal of Industrial Relations*.

2021

INFORME DE

Huelgas Laborales en Chile 2021

Francisca Gutiérrez
Rodrigo Medel
Domingo Pérez
Pablo Pérez
Diego Velásquez

Observatorio
de Huelgas
Laborales

uah/
COES.