



Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014



Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)

-

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES)

Título: *Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014*

Equipo responsable:

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

Edición 1era – Marzo, 2015

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

Este informe fue financiado por CONICYT/FONDAP/15130009

Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)

-

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES)



RESUMEN EJECUTIVO

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 otras tentativas con objetivos similares, el OHL se interesa tanto en las huelgas **legales** como **ilegales**. En otras palabras, no sólo registra y estudia la paralización de la producción que se enmarca en el proceso de negociación colectiva reglada, esto es, la huelga legal, sino que además, **toda acción social que implica una disrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores, para el logro de una finalidad común.**¹ Así, se analiza un espectro mayor de los eventos de protesta que se producen en el mundo del trabajo, incluyendo aquellos que se dan por fuera de los marcos de la legislación laboral actual.

Para esta labor, 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 de prensa nacional y regional. El registro de huelgas mencionadas en la prensa se basa en un análisis de eventos de protesta. Esta metodología ha sido extensamente aplicada al estudio de los movimientos sociales en otros países, sin embargo, solo recientemente ha empezado a ser empleada en investigaciones sobre nuestra realidad nacional. Además de las variables que tradicionalmente han sido usadas para la evaluación de la huelga, como por ejemplo el número de trabajadores involucrados y el número de días perdidos, el OHL ha incorporado nuevas variables como las tácticas sindicales, las causas de la huelga y la presencia policial y de aliados políticos y sociales en los eventos de protesta.²

Este informe ofrece un resumen de la evolución de la actividad huelguista durante el año 2014. Dos son las principales conclusiones que se busca difundir. En primer lugar, este informe muestra que la legislación actual no canaliza de manera adecuada el conflicto laboral. Esto se

expresa en la centralidad que tuvo la huelga ilegal en el repertorio de acción colectiva de los trabajadores durante el año 2014. La huelga ilegal no solo es casi tan frecuente como la huelga legal, involucra además un porcentaje mayor de trabajadores/as. De esta manera, buena parte del conflicto laboral tiene lugar en una arena no institucional, al margen de los canales dispuestos por el Estado para proteger a los trabajadores/as y reducir los costos del conflicto para las empresas. Estos datos confirman una de las intuiciones centrales del trabajo del OHL, a saber, la necesidad de extender el estudio de la conflictividad laboral a los eventos que ocurren fuera del margen de la ley y avanzar hacia una caracterización de estos últimos.

En segundo lugar, este informe demuestra que los instrumentos dispuestos por la legislación laboral para avanzar en la solución de los conflictos laborales no están al alcance de todos los trabajadores/as por igual. La legislación laboral actual favorece a los trabajadores/as de las grandes empresas y de la Región Metropolitana. En contraste, los trabajadores/as de las unidades productivas más pequeñas y de las empresas en regiones tienen dificultades para utilizar la huelga legal como estrategia de presión y recurrieron con más frecuencia a la huelga ilegal durante el año 2014. Cualquier debate sobre políticas laborales debe tomar en cuenta que no todos los trabajadores/as pueden utilizar de la misma manera las herramientas que la ley ofrece.

Este informe busca alimentar el actual debate sobre las reformas laborales con datos que den cuenta de las diversas realidades de los trabajadores/as. Asimismo, tiene como objetivo inspirar la investigación en torno a las distintas formas de expresión de la conflictividad laboral.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. El lugar clave de la huelga ilegal.....	4
2. Desigualdad territorial en el conflicto laboral	6
3. La limitada expansión de la huelga en la pequeña y microempresa.....	8
4. Primacía de la huelga en el sector terciario.....	9
5. El impacto económico de las huelgas.....	11
6. Bajo nivel de violencia en las huelgas	12
7. Primacía de la huelga por causas económicas y problemas ligados al proceso de trabajo	16
8. Un sindicalismo aislado social y políticamente	19
Conclusiones.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

1. Frecuencia de huelgas según legalidad	4
2. TC según legalidad.....	5
3. Frecuencia de huelgas según región administrativa del país	6
4. Media, porcentaje y ponderación de los TC, por región administrativa	7
5. Porcentaje de huelgas según tamaño de empresa	8
6. Porcentaje de huelgas según legalidad, por tamaño de empresa	8
7. DHTP según tamaño de empresa, legalidad y rama de actividad económica	11
8. Reporte de prensa: policía y autoridades públicas	12
9. Tácticas empleadas en las huelgas.....	14
10. Tácticas de la huelga según: legalidad, tipo de institución / empresa, zona geográfica y sector económico	15
11. Causas de la huelga	16
12. Causas de la huelga según: legalidad, tipo de institución / empresa, zona geográfica y sector económico	18

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Evolución temporal de la cantidad (nº) de huelgas	4
2. Evolución mensual de la cantidad (nº) de huelgas según legalidad.....	5
3. Huelgas (%) por zona geográfica.....	6
4. Legalidad según Región Metropolitana, resto de regiones y multiregionalidad	7
5. Cantidad de huelgas (%) según sector de la economía	9
6. Legalidad de las huelgas (%) según rama de actividad económica.....	10
7. Legalidad de las huelgas (%) según sector económico.....	10
8. Índice de intervención policial según Región.....	13
9. Índice de intervención policial según rama de actividad económica.....	13
10. Tácticas pacíficas y disruptivas.....	14
11. Causas de las huelgas	17
12. Aliados del sindicalismo.....	19

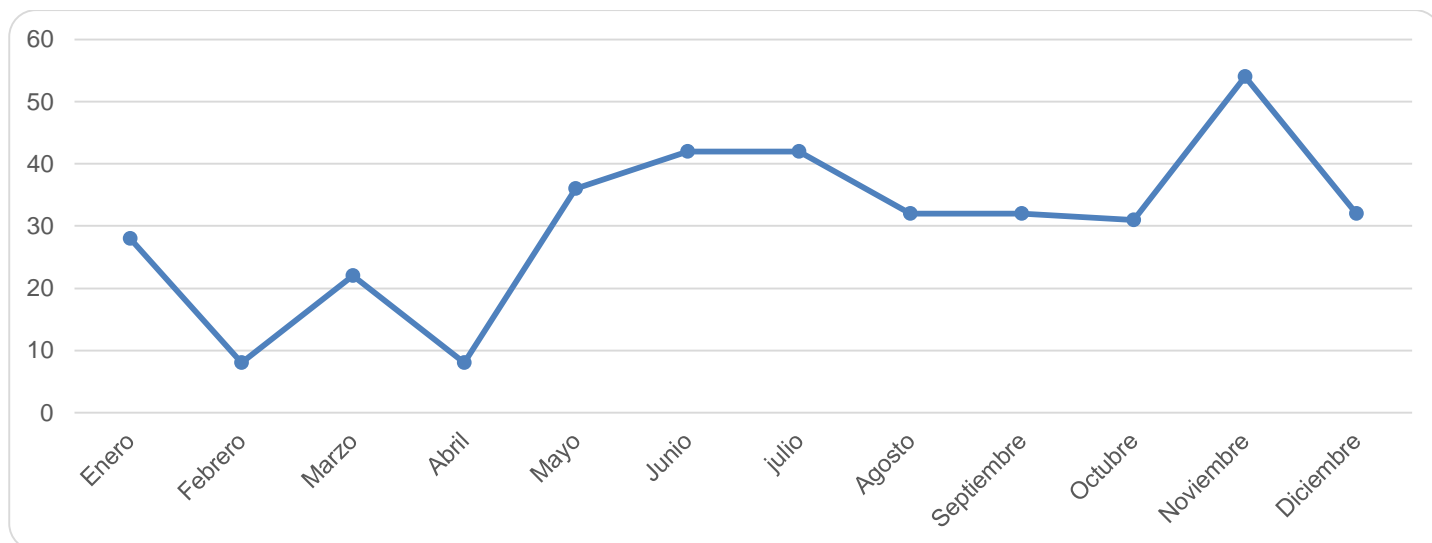
ÍNDICE DE CUADROS

1. Clasificación industrial internacional uniforme sector económico (CIUU –Revisión 3).....	9
---	---

1. EL LUGAR CLAVE DE LA HUELGA ILEGAL

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2014, se han detectado un total de 367 huelgas a nivel nacional. Como puede apreciarse en el **Gráfico 1**, el número de huelgas aumenta desde mediados del año y llega a su mayor nivel en el mes de noviembre.

Gráfico 1. Evolución temporal de la cantidad (nº) de huelgas



El Código Laboral actual permite únicamente la huelga durante la negociación colectiva reglada, y la ubica exclusivamente a nivel de la empresa. Además, los funcionarios públicos se rigen por el Estatuto Administrativo, el cual no contempla la figura de la huelga. Así, una parte importante de la población trabajadora no puede realizar huelgas legales. Más aún, toda paralización de la producción que involucre a más de una empresa es considerada ilegal en el marco legislativo vigente.³

No obstante, los trabajadores no siempre respetan las limitaciones existentes y recurren a la huelga ilegal o de hecho con el fin de defender sus intereses. De las 367 huelgas laborales totales registradas durante el 2014, 193 fueron legales (52,6%) y 174 ilegales (47,4%) (**Tabla 1**). Así, las huelgas ilegales fueron casi tan numerosas como las huelgas legales. Este dato demuestra que el conflicto

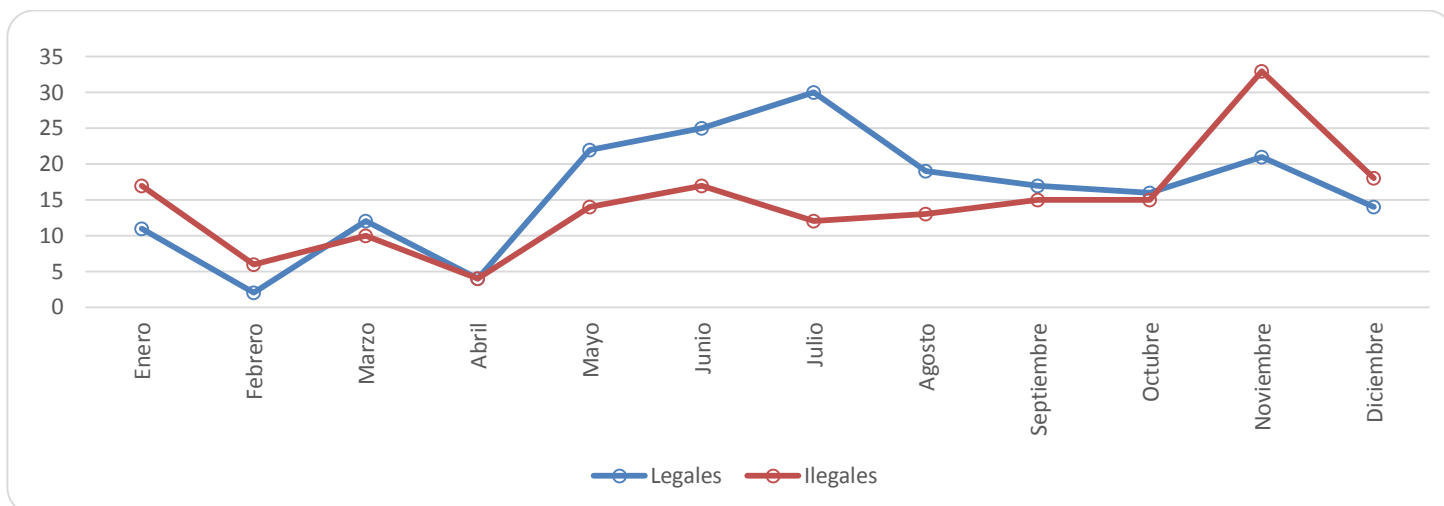
laboral en Chile se expresa de manera casi igualmente significativa en la arena institucional como fuera de ella.

Tabla 1. Frecuencia de huelgas según legalidad

	Total
Huelga legales	193
Huelgas ilegales	174

El **Gráfico 2** muestra cómo han evolucionado las huelgas según su legalidad a lo largo del año 2014. Los dos tipos de huelga presentan trayectorias disímiles. En efecto, el número de huelgas *legales* tendió a ser más bajo durante el primer cuatrimestre (enero-abril) y aumentó luego durante el segundo cuatrimestre (mayo-agosto). Si bien el número de huelgas *ilegales* también registra su nivel más bajo durante el primer cuatrimestre, a diferencia de las huelgas legales, alcanza su cima durante el tercer cuatrimestre (septiembre-diciembre).

Gráfico 2. Evolución mensual de la cantidad (nº) de huelgas según legalidad, en el 2014



El lugar clave de la huelga ilegal en Chile queda de manifiesto cuando se considera la cantidad de *trabajadores/as comprometidos* (TC), es decir, el contingente de personas que participa de estos eventos. Durante el 2014, las huelgas ilegales convocaron a 562.278 trabajadores/as mientras que las legales solo a 44.128 trabajadores/as. En promedio por evento, las primeras involucraron a 3.851 trabajadores/as mientras que las segundas a 229 (**Tabla 2**). En otras palabras, la mayor parte de los trabajadores/as que recurren a algún tipo de huelga lo hace por fuera del marco legal vigente.

Tabla 2. TC según legalidad

	Total	Promedio
TC legal	44.128	229
TC ilegal	562.278	3.851

Otra característica de la huelga ilegal es su menor duración. En efecto, el 2014 las huelgas legales duraron 11,64 días en promedio, mientras que las huelgas ilegales solo 4,48 días. Este dato sugiere que esta última modalidad de huelga es más intensa y se resuelve más expeditamente que la legal.

2. DESIGUALDAD TERRITORIAL EN EL CONFLICTO LABORAL

¿Cómo se distribuyen territorialmente las huelgas? Al analizar la cantidad de huelgas ocurridas en el año según la región del país (legales e ilegales en su conjunto) (**Tabla 3**), se observa que la Región Metropolitana (RM) concentró la mayor cantidad de eventos (40,98%), seguida por la Región del Biobío (8,74%) y las huelgas que se desarrollan en

múltiples regiones (12,3%). Si agregamos la información por zona geográfica (**Gráfico 3**), se observa que la Zona Central presentó la mayor cantidad de huelgas en el periodo (60,11%). No es de sorprender que se concentre el conflicto laboral en esta zona dado que es donde la fuerza de trabajo se tiende a aglutinar.

Gráfico 3. Huelgas (%) por zona geográfica

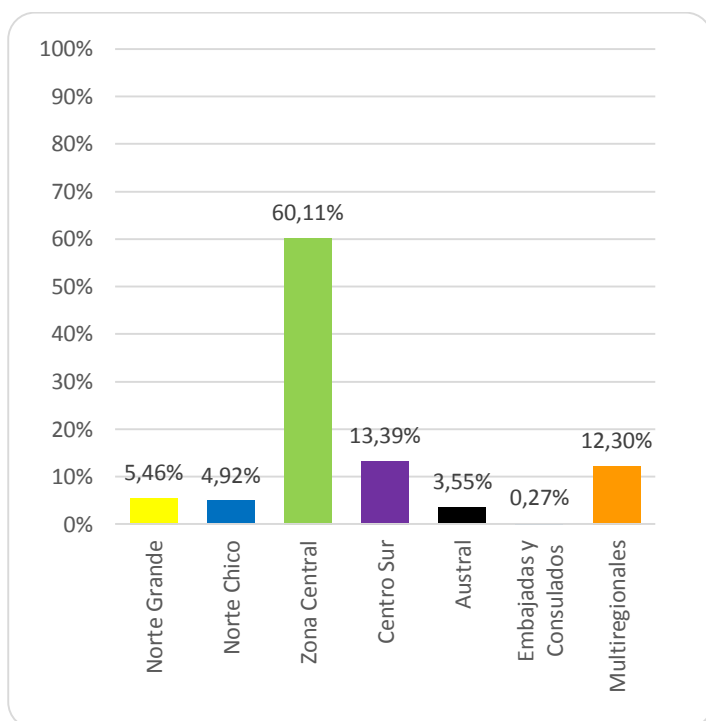


Tabla 3. Frecuencia de huelgas según región administrativa del país

Región administrativa	Huelgas (%)
XV - Arica y Parinacota	0,82%
I - Tarapacá	0,82%
II - Antofagasta	3,83%
III - Atacama	2,73%
IV - Coquimbo	2,19%
V - Valparaíso	4,92%
XIII - Metropolitana	40,98%
VI - O'Higgins	3,01%
VII - Maule	2,46%
VIII - Bío-Bío	8,74%
IX - Araucanía	2,73%
XIV - Los Ríos	4,10%
X - Los Lagos	6,56%
XI - Aysén	1,64%
XII - Magallanes	1,91%
Embajadas y Consulados	0,27%
Multiregionales	12,30%
Total	100%
N	366

Ahora bien, que el conflicto laboral se concentre en la RM no implica que no sea importante en regiones. A veces, las regiones que presentan pocas huelgas son particularmente afectadas ya que gran parte de su fuerza de trabajo está involucrada en estos conflictos. En otras palabras, cuando estudiamos la distribución territorial del conflicto laboral es necesario considerar el peso relativo de los huelguistas en relación al total de trabajadores de la región.

Para medir este peso relativo utilizamos la cantidad de trabajadores comprometidos en las huelgas por cada 100.000 trabajadores ocupados en cada región, según el registro del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del

trimestre agosto-octubre 2014⁴. La **Tabla 4** presenta los resultados. Se observa que las huelgas realizadas en la Región de Atacama fueron las que más movilizaron trabajadores en términos relativos, con 24.634 trabajadores por cada 100.000 trabajadores, aún más que las de la RM (1.112) o las multiregionales (6.367). En otras palabras, las huelgas se concentraron en la capital pero no tuvieron el mayor impacto desde el punto de vista de la parte de trabajadores involucrados en el conflicto. En algunas regiones, las huelgas tuvieron más convocatoria proporcionalmente.

Tabla 4. Media, porcentaje y ponderación de los trabajadores comprometidos por región administrativa

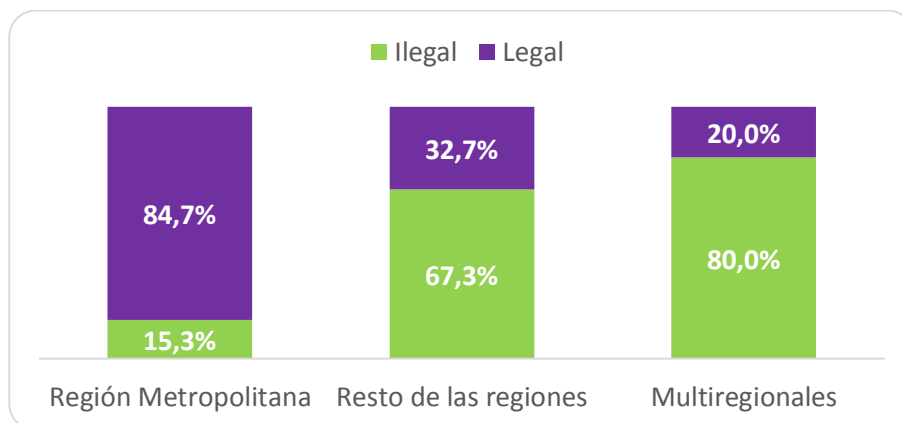
Región administrativa	% Absoluto	Media regional	TC por cada 100.000 trabajadores ocupados
XV - Arica y Parinacota	0,9%	413	1.682
I - Tarapacá	0,9%	294	565
II - Antofagasta	4,1%	541	2.822
III - Atacama	2,7%	3.582	24.634
IV - Coquimbo	1,5%	254	369
V - Valparaíso	4,7%	479	958
XIII - Metropolitana	43,2%	247	1.112
VI - O'Higgins	3,3%	62	168
VII - Maule	2,4%	96	174
VIII - Bío-Bío	8,3%	252	834
IX - Araucanía	2,7%	197	386
XIV - Los Ríos	3,3%	190	1.231
X - Los Lagos	6,2%	140	716
XI - Aysén	1,2%	64	450
XII - Magallanes	2,1%	111	983
Multiregionales	12,4%	11.969	6.367
Media nacional		1.793	
Total	100%	606.406	100%

¿Qué tipo de huelga predomina en cada región? El **Gráfico 4** muestra que durante el 2014 en la RM predominaron las huelgas legales con un 84,7%, a diferencia del resto de las regiones donde predominaron las de carácter ilegal con un 67,3%. Expresado de otra manera, en regiones los conflictos laborales se expresan predominantemente fuera del marco legal, mientras que en la capital se encuentran canalizados en la institucionalidad. Estos datos sugieren que los trabajadores de regiones tienen menos posibilidades de utilizar las herramientas legales de presión

para defender sus intereses. En este sentido, la legislación actual parece favorecer más a los trabajadores/as de la RM.

Las huelgas multiregionales son por lo general ilegales (80%) pues la legislación no permite la huelga fuera de los límites de una empresa. Sin embargo, cuando la empresa tiene establecimientos en distintas regiones y los trabajadores logran coordinar la negociación colectiva, es posible que la huelga se enmarque en la legalidad (por ejemplo, el caso de los supermercados Líder).

Gráfico 4. Legalidad según Región Metropolitana, resto de regiones y multiregionalidad



3. LA LIMITADA EXPANSIÓN DE LA HUELGA EN LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA

Otra dimensión clave para entender el conflicto laboral en el Chile contemporáneo es la distribución de la huelga según el tamaño de la unidad productiva. En 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). Se observa que durante el 2014 las huelgas (legales e ilegales en su conjunto) se concentraron por un amplio margen en la gran empresa (74,7%), siguiéndola la mediana empresa (14,7%), luego la pequeña empresa (5,8%) y finalmente la microempresa (4,9%) (Tabla 5).

El menor número de huelgas en las unidades productivas más pequeñas responde en gran medida a la menor presencia de sindicatos, puesto que estas organizaciones son las que generalmente llevan a cabo estas acciones.⁵ Cabe señalar que para formalizar la existencia de un sindicato, la legislación chilena exige un mínimo de ocho

trabajadores/as organizados en las empresas que emplean entre 1 a 50 trabajadores/as. Por esta razón, son bajas las posibilidades que se creen sindicatos y, por lo tanto, que se recurra a la huelga en las unidades productivas más pequeñas. En otras palabras, la concentración de las huelgas en la gran empresa durante el 2014 responde a las limitaciones impuestas por la legislación a la constitución de sindicatos.

El tipo de huelga predominante también cambia según el tamaño de la empresa. Mientras que en las pequeñas, medianas y grandes empresas prevaleció la huelga legal sobre la ilegal, en la microempresa se observaron principalmente huelgas ilegales (72%) durante el año 2014. Las restricciones legales a la formación de sindicatos en estas últimas también facilitarían el desplazamiento del conflicto hacia la arena no institucional.

Tabla 5. Porcentaje de huelgas según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad de huelgas (%)
Microempresa	4,9
Pequeña Empresa	5,8
Mediana empresa	14,7
Gran empresa	74,7
Total	100%
Nº	225

Tabla 6. Porcentaje de huelgas según legalidad, por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad de huelgas (%)		Total
	Legal	Ilegal	
Microempresa	27,3	72,7	100%
Pequeña empresa	61,5	38,5	100%
Mediana empresa	69,7	30,3	100%
Gran empresa	78	22	100%
Nº	165	60	225

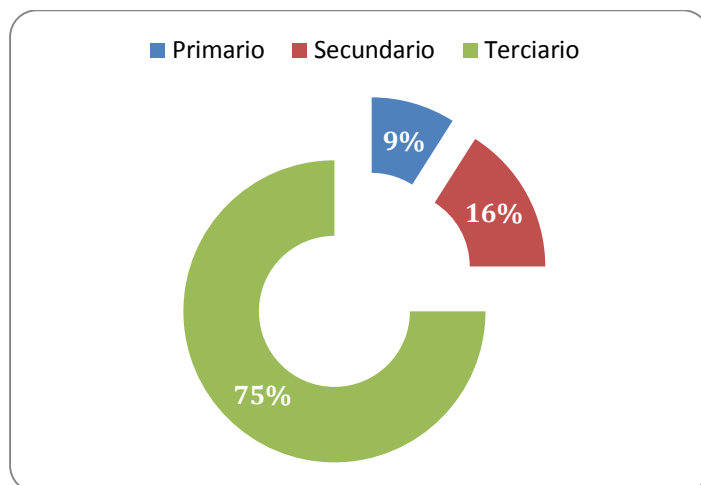
4. PRIMACÍA DE LA HUELGA EN EL SECTOR TERCIARIO

Las huelgas no afectan a los distintos sectores productivos con la misma frecuencia. Durante el 2014, se aprecia que el sector terciario (comercialización de bienes y producción de servicios) concentró el 75% de las huelgas registradas (legales e ilegales en su conjunto), mientras que el sector secundario (transformación de productos primarios en nuevos bienes de mayor elaboración y valorización) y el sector primario (transformación de recursos naturales en productos primarios sin elaboración) sólo el 16% y el 9%, respectivamente (**Gráfico 5**). Desagregada la información por actividad económica (**Cuadro 1**), se observa que las empresas dedicadas a “servicios sociales y de salud” presentaron más huelgas con 60 eventos, seguidos por aquellas ligadas a la “enseñanza” (59 eventos), la “industria manufacturera” (48 eventos) y el “transporte, almacenamiento y comunicaciones” (46 eventos).

Cuadro 1. Clasificación Industrial Internacional Uniforme Sector Económico (CIUU - Revisión 3)

A- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura B- Pesca C- Explotación de Minas y Canteras
D- Industrias manufactureras E- Suministro de electricidad, gas y agua F- Construcción
G- Comercio al por mayor y al por menor H- Hoteles y restaurantes I- Transporte, almacenamiento y comunicaciones J- Intermediación Financiera K- Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. L- Administración pública y defensa M- Enseñanza N- Servicios sociales y de salud O- Otras actividades de servicio comunitarias, sociales y personales P- Hogares privados con servicio doméstico Q- Organizaciones y órganos extraterritoriales

Gráfico 5. Cantidad de huelgas (%) según sector de la economía



Los **Gráficos 6** y **7** muestran un análisis más detallado, según el tipo de huelga que predomina en cada área económica.

Las actividades económicas pueden ordenarse en tres clases: (i) aquellas con una clara hegemonía del conflicto de tipo legal: industria, comercio, intermediación financiera y otras actividades de servicios sociales comunitarios, sociales y personales; (ii) aquellas con una clara hegemonía del conflicto de tipo ilegal: pesca, administración pública, servicios sociales y de salud, hogares privados con servicios doméstico y órganos extraterritoriales; y (iii) el resto con un relativo equilibrio entre ambas modalidades de huelgas. Esta última categoría es la mayoritaria (**Gráfico 6**).

Agregadas por sector, las diferencias en el tipo de huelga son igualmente evidentes (**Gráfico 7**). En el sector secundario predominaron claramente las huelgas legales, mientras que en el resto de los sectores se observó un leve

predominio de las huelgas ilegales. Estos datos muestran que la naturaleza de la actividad económica también incide en el nivel de conflictividad y las posibilidades de los trabajadores/as de utilizar los mecanismos legales de presión para defender sus intereses. Mientras que en algunos sectores el conflicto laboral se expresa

principalmente dentro de los canales institucionales, en otros suele escapar de los márgenes de la ley.

Gráfico 6. Legalidad de las huelgas (%) según rama de actividad económica

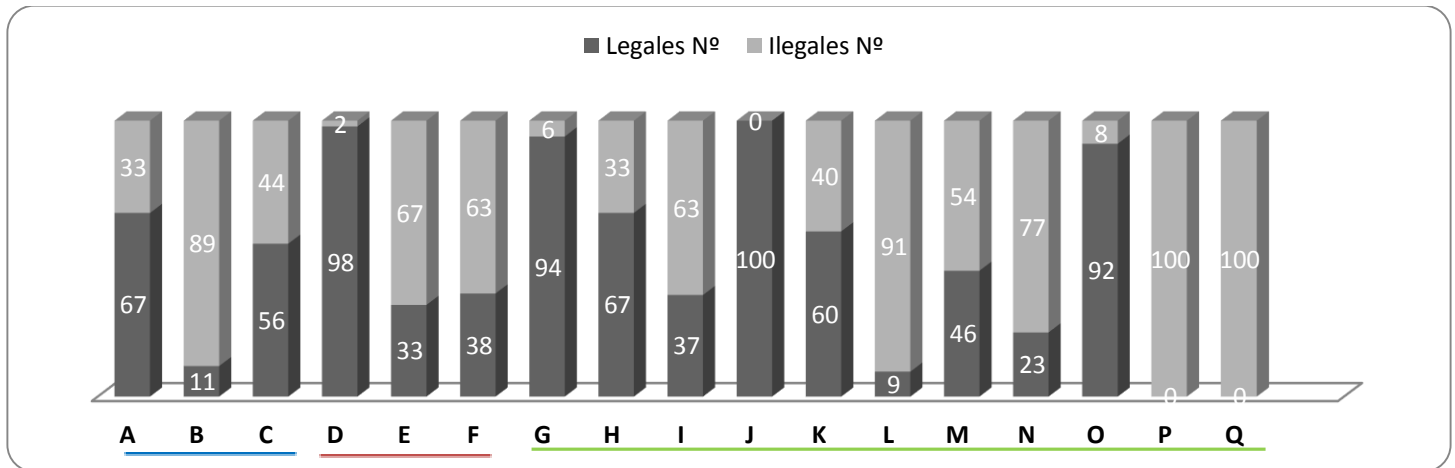
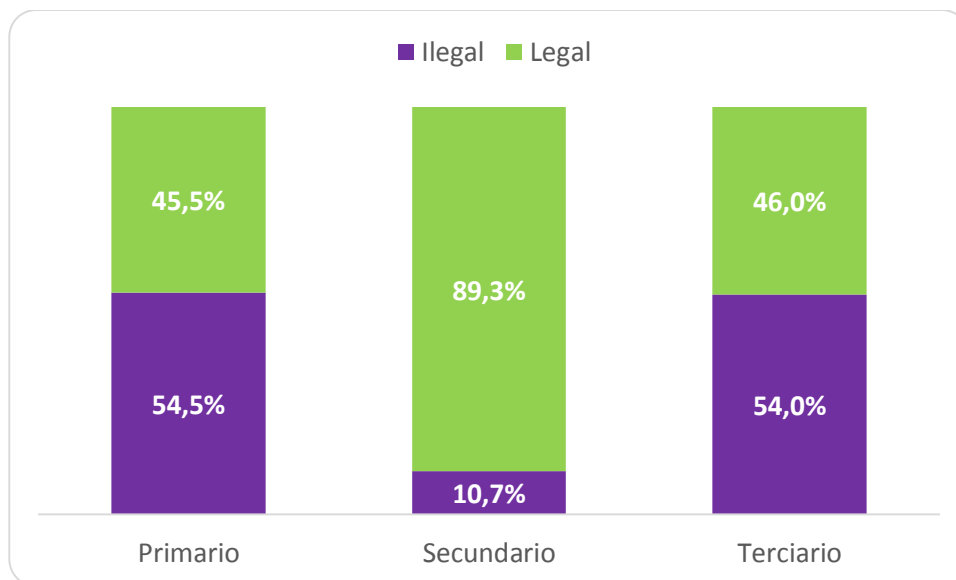


Gráfico 7. Legalidad de las huelgas (%) según sector económico



5. EL IMPACTO ECONÓMICO DE LAS HUELGAS

Uno de los indicadores clásicos para medir el impacto económico de una huelga es la cantidad de Días-Hombre de Trabajo Perdidos (DHTP). Este indicador se calcula multiplicando el total de huelguistas involucrados por el número de días de trabajo perdidos que duró la huelga (sin contabilizar días no laborables). Es decir, si 10 trabajadores participaron en la huelga y ésta duró 10 días, el DHTP es 100.

Como es de entender, a mayor DHTP, más se ve perjudicada la producción y mayores son los costos inmediatos de la huelga para las empresas. Cabe señalar que un alto DHTP no asegura el éxito de la huelga para los trabajadores/as, pues una huelga puede extenderse por varios días e

involucrar a una elevada proporción de trabajadores, sin que por ello se obtengan soluciones a los problemas planteados. De hecho, en algunas ocasiones, la extensión indefinida del conflicto es más bien signo de debilidad que de fortaleza sindical. En otras palabras, el DHTP es útil para analizar los costos económicos inmediatos de la huelga y no los costos a largo plazo o el nivel de éxito de la huelga para los trabajadores.

Analizando el indicador DHTP según diversas variables, se observa que son las huelgas ilegales, aquellas que se dan en las grandes empresas y/o en el área de la educación las que tienen un impacto económico mayor (**Tabla 7**).

Tabla 7. DHTP según tamaño de empresa, legalidad y rama de actividad económica

Variable	Categorías	Promedio DHTP
Tamaño de Empresa	Microempresa	456,36
	Pequeña Empresa	535,62
	Mediana empresa	575,33
	Gran empresa	2.519,57
Legalidad	Ilegal	12.916,03
	Legal	1.990,87
Rama económica (CIU Rev. 3)	a. Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	664,67
	b. Pesca	332,56
	c. Explotación Minas y Canteras	1.522,78
	d. Industria Manufacturera	1.004,77
	e. Suministro electricidad, gas y agua	69,00
	f. Construcción	280,38
	g. Comercio al por mayor y menor	3.841,89
	h. Hoteles y Restaurant	220,33
	i. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.327,07
	j. Intermediación financiera	6.628,00
	k. Actividad inmobiliaria, empresarial y de alquileres	179,80
	l. Administración Pública y Defensa	10.362,25
	m. Enseñanza	24.468,24
	n. Servicios Sociales y de salud	5.971,27
	o. Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	1.255,40
	p. Organizaciones y órganos extraterritoriales	1,30

6. BAJO NIVEL DE VIOLENCIA EN LAS HUELGAS

Además de las variables más clásicas en los estudios sobre huelgas, el OHL registró información sobre otras variables de interés para entender la evolución de la huelga durante el 2014: presencia policial en las huelgas; enfrentamiento entre policías y manifestantes; detenciones y heridos; cierres temporales de las empresas (*lockout*); intervención de alguna autoridad pública en el conflicto; y tácticas anexas utilizadas por los huelguistas durante el conflicto. Entre otras cosas, esta información ofrece una panorámica

general sobre el nivel de violencia y visibilidad pública que alcanzaron los conflictos laborales en el país durante el año en estudio. Las variables registradas son consideradas de forma dicotómica, es decir, si la nota de prensa reporta o no información sobre ellas.

La **Tabla 8** resume el registro de la presencia policial y de autoridades públicas.

Tabla 8. Reporte de prensa: policía, autoridades públicas

Ítems		N	Porcentaje
Presencia policial	No reporta	339	92,4%
	Reporta	28	7,6%
Enfrentamientos	No reporta	352	95,9%
	Reporta	15	4,1%
Detenciones o arrestos	No reporta	354	96,5%
	Reporta	13	3,5%
Heridos	No reporta	363	98,9%
	Reporta	4	1,1%
<i>Lockout</i>	No reporta	365	99,5%
	Reporta	2	0,5%
Presencia autoridades	No reporta	323	88,0%
	Reporta	44	12,0%

Del total de huelgas registradas para el 2014, en un 7,6% se registró la presencia de la policía en la huelga. Se reportaron enfrentamientos, detenciones y heridos sólo en un 4,1%, 3,5% y 1,1%, respectivamente. Respecto a los *lockouts*, sólo se reportaron dos casos, correspondientes al 0,5% del total de las huelgas del año, mientras que las autoridades intervinieron en un 12% de los casos registrados. A juzgar por estos datos, las huelgas durante el 2014 presentaron por lo general un bajo nivel de violencia y de visibilidad pública.

A continuación, presentamos un índice de “intervención policial en la huelga” que agrupa las variables relacionadas

con la participación policial – incluyendo en esta categoría la presencia policial, enfrentamientos, detenciones y heridos – en las huelgas registradas. Este índice es sumatorio y su valor varía entre el 0 y el 1. El **Gráfico 8** muestra los resultados de este índice según la región en que tuvo lugar la huelga. Las huelgas multiregionales son las que mayor intervención policial experimentaron, seguidas por la Región de O’Higgins y de Arica y Parinacota. El **Gráfico 9** reproduce este análisis según la actividad económica. “Transporte, almacenamiento y comunicaciones” es la rama donde mayor intervención policial se reporta, seguidas por la “Explotación de minas y canteras”, así como la “Pesca”.

Gráfico 8. Índice de intervención policial según Región

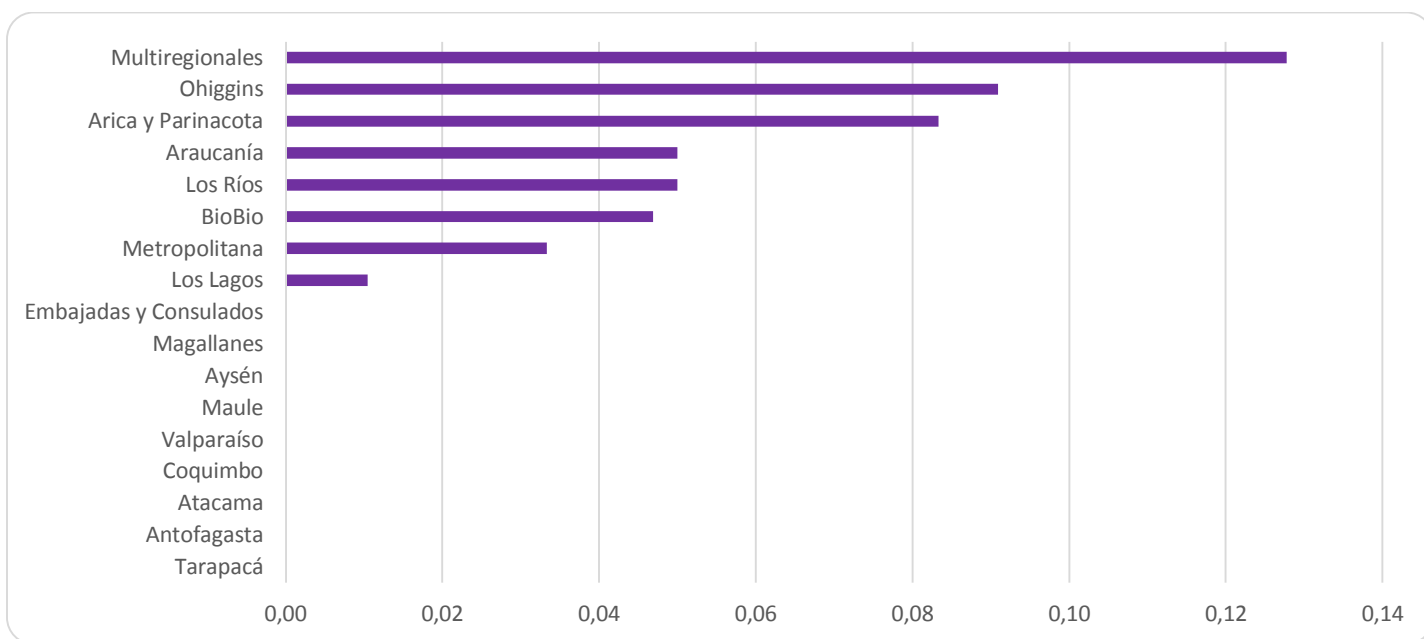
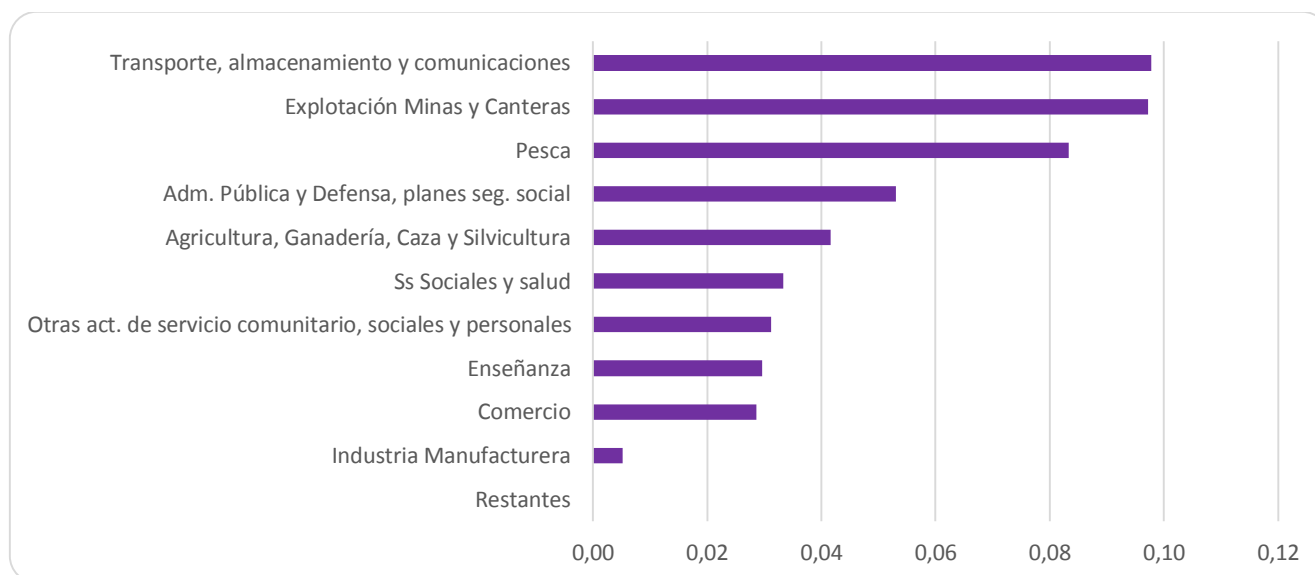


Gráfico 9. Índice de intervención policial según rama de actividad económica



Los participantes de la huelga pueden recurrir a distintas tácticas complementarias para llamar la atención pública y/o aumentar la presión sobre los empleadores con el fin de lograr sus objetivos. Por ejemplo, pueden organizar una marcha, cortes de ruta, conferencias de prensa u otro durante la paralización.

La **Tabla 9** muestra una lista con las 20 tácticas más comunes durante el año 2014. Es necesario considerar que se registraron hasta cinco tácticas por huelga y que la

prensa no señaló ninguna táctica en el 50% de las huelgas. La táctica más empleada durante los conflictos en el 2014 fue el piquete, representando el 20,7% del total de tácticas registradas. El piquete consiste en una manifestación o concentración en el frontis del lugar de trabajo, sin que se bloquee necesariamente el ingreso. En segundo lugar destacó el uso de marchas (17,8%), sobre todo en paros nacionales masivos, seguido de los cortes de ruta (11,1%). El tipo de táctica predominante también da cuenta del bajo nivel de violencia que alcanzaron los conflictos

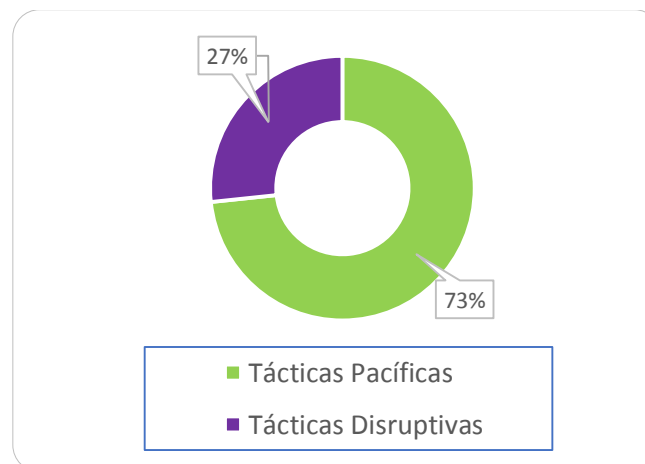
durante el año en cuestión. El **Gráfico 10** muestra la frecuencia de las tácticas pacíficas y disruptivas. En la primera categoría se agrupan las tácticas que no implican una amenaza directa a la producción, el orden público y/o a la vida de los huelguistas (el recurso al sistema judicial, realización de conferencias de prensa y de asambleas, las tácticas artísticas y culturales, etc.). En la segunda categoría,

se clasifican las tácticas que implican un riesgo para la continuidad de la producción, el orden público y/o la vida de los huelguistas (cortes de ruta, toma, piquetes, huelgas de hambre, destrucción de propiedad pública o privada). Del total de tácticas empleadas en las huelgas durante el 2014, el 73% corresponde a tácticas pacíficas (**Gráfico 10**), mientras que sólo un 27% a tácticas disruptivas.

Tabla 9. Tácticas empleadas en las huelgas

Tácticas	Porcentaje
Piquete	20,7%
Marcha	17,8%
Cortes de ruta	11,1%
Turnos éticos	7,6%
Manifestación o movilización	5,7%
Huelga brazos caídos	5,1%
Conferencia de prensa o cartas a autoridades	4,1%
Tácticas judiciales	4,1%
Toma	4,1%
Huelga de hambre	2,9%
Coros, cánticos, etc.	2,2%
Destrucción propiedad pública	1,9%
Asambleas	1,3%
Renuncia masiva	1,3%
Paralización ilegal en el marco de una NC	1,3%
Llamados a no comprar ciertos productos	1,0%
Ocupación edificio ajeno a la empresa	1,0%
Ocupación espacios públicos	1,0%
Silencios o ruidos concentrados	1,0%
Otras Tácticas	4,8%
TOTAL	100%

Gráfico 10. Tácticas pacíficas y disruptivas



La **Tabla 10** muestra el tipo de táctica que predomina según legalidad, territorio y sector económico. Las tácticas disruptivas son más comunes durante las huelgas ilegales, en regiones y en el sector terciario, aun cuando las tácticas pacíficas son siempre predominantes. Que la huelga tenga lugar en una institución pública o privada no parece generar diferencias en esta dimensión. Estos datos sugieren que el conflicto laboral no institucional tiende a ser más violento que aquel que desarrolla en los marcos de la legalidad.

Tabla 10. Tácticas de la huelga según: legalidad, tipo de institución / empresa, zona geográfica y sector económico

	Tácticas		Total	N
	<i>Pacíficas</i>	<i>Disruptiva</i>		
Legalidad				
Legal	81,6%	18,4%	100%	76
Ilegal	65,0%	35,0%	100%	140
Total	70,8%	29,2%	100%	216
Zona geográfica				
RM	82,8%	17,2%	100%	58
Resto de regiones	64,3%	35,7%	100%	115
Multiregionales	71,4%	28,6%	100%	42
Total	70,7%	29,3%	100%	215
Tipo de institución/empresa				
Privada	71,1%	28,9%	100%	121
Pública	72,0%	28,0%	100%	75
Total	71,4%	28,6%	100%	196
Sector económico				
Primario	36,4%	63,6%	100,0%	22
Secundario	83,3%	16,7%	100,0%	18
Terciario	74,0%	26,0%	100,0%	173
Total	70,9%	29,1%	100,0%	213

7. PRIMACÍA DE LA HUELGA POR CAUSAS ECONÓMICAS Y PROBLEMAS LIGADOS AL PROCESO DE TRABAJO

El OHL registró las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, según los datos de la prensa. De las 367 huelgas registradas durante el año 2014, se logró identificar al menos una causa en 355 casos. Considerando que hubo huelgas que tenían hasta cinco causas asociadas, en total se registraron 464 causas asociadas a las huelgas del año.

La **Tabla 11** muestra que las demandas o problemas relativos a la remuneración fueron las causas más comunes durante el 2014, representando el 54% del total de causas registradas. Le siguen las demandas o problemas relativos a las condiciones generales de trabajo, de higiene y seguridad (11%) y la protesta por la gestión de la empresa y/o por la forma de organizar la producción (8%).

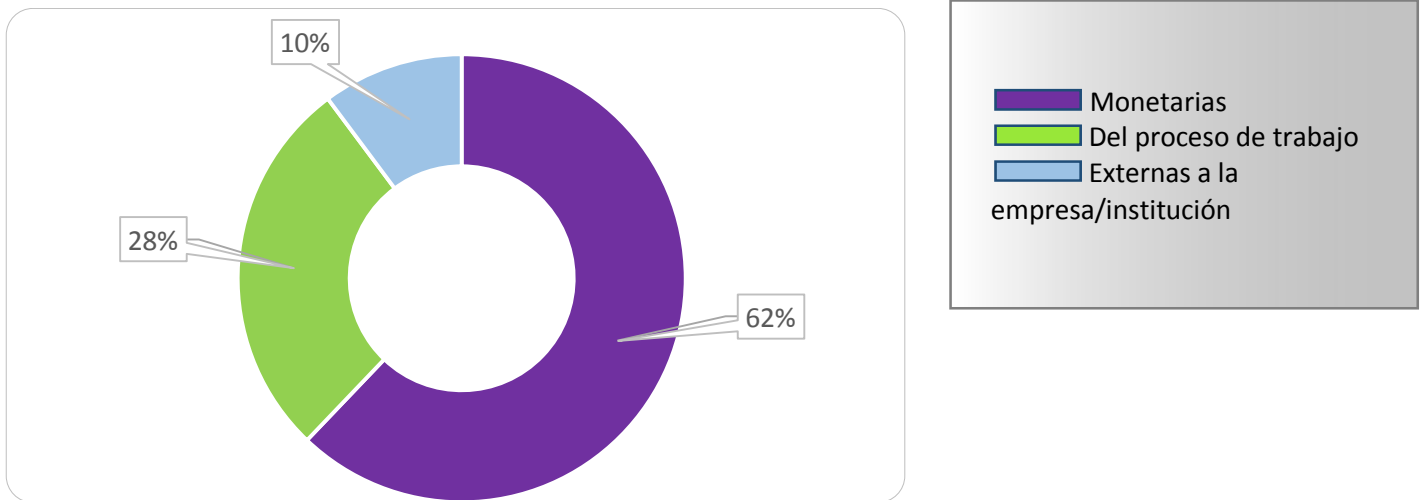
Tabla 11. Causas de la huelga

Causas	Porcentaje
Relativas a remuneración	54%
Condiciones generales de trabajo, de higiene y seguridad	11%
Protesta por la gestión de la empresa y/o por la forma de organizar la producción	8%
Despidos y traslados	4%
Incumplimiento de acuerdos	4%
Motivos ajenos a la empresa	3%
Protesta contra leyes o proyectos de ley	3%
Protesta por la Infraestructura y/o falta de insumos	3%
Malos tratos de los superiores	2%
Homologación de condiciones salariales y/o laborales de trabajadores subcontratados respecto a los de planta	2%
Solidaridad con pares de otra empresa y/o gremios	2%
Protesta por cambio en la dependencia o propiedad de la empresa o institución	1%
Homologación de salarios por género o entre colegas	1%
Protesta por la actuación de dirigentes sindicales y/o directivas sindicales	1%
Jornada	1%
Prácticas antisindicales	1%
Otras causas	2%
TOTAL	100%

Para facilitar el análisis, se reagruparon las distintas causas en tres categorías: (i) “causas monetarias” que incluyen aquellas relativas a la remuneración, homologación de salarios por género y homologación de salarios de subcontratados con trabajadores de planta; (ii) “causas relativas al proceso de trabajo” que comprenden las causas relativas a la forma de organizar la producción, condiciones de higiene y seguridad y malos tratos con los jefes; (iii)

“causas externas a la empresa o institución” que incluyen causas tales como solidaridad con pares de otra empresa y/o gremios, leyes o proyectos de ley, y disconformidad con dirigencias sindicales. En el **Gráfico 11** se ve la distribución de las tres causas recodificadas. Como puede observarse, las causas monetarias prevalecieron claramente durante el año 2014, seguidas por las relativas al proceso de trabajo y finalmente las externas a la empresa.

Gráfico 11. Causas de las huelgas



Es interesante destacar que las huelgas legales e ilegales no son gatilladas por las mismas causas. En las primeras, la principal causa fue la monetaria (90%), mientras que en las segundas, la relativa al proceso de trabajo (47%) (**Tabla 12**). Asimismo, a diferencia de lo que ocurre con las huelgas legales, las ilegales fueron más frecuentemente motivadas por causas externas a la empresa o la institución (20%).

También es posible observar diferencias sensibles en la causa de las huelgas según el sector económico. Durante el 2014, las huelgas en las empresas privadas fueron motivadas principalmente por causas monetarias (77,2%), mientras que las de instituciones públicas, por

causas asociadas al proceso de trabajo (58,1%). En todas las áreas económicas predominaron las huelgas monetarias, pero con mucho más intensidad en el sector secundario (90,5%) (**Tabla 12**)

Por último, cabe señalar que mientras que en todas las regiones predominan las huelgas por causas económicas, esto es más marcado en la Región Metropolitana donde este tipo de causa representa el 80%. Las huelgas multiregionales, por su parte, destacan por ser las huelgas con mayor presencia de causas externas a la empresa o institución de los trabajadores movilizados (30%).

Tabla 12. Causas de la huelga según: legalidad, tipo de institución / empresa, zona geográfica y sector económico

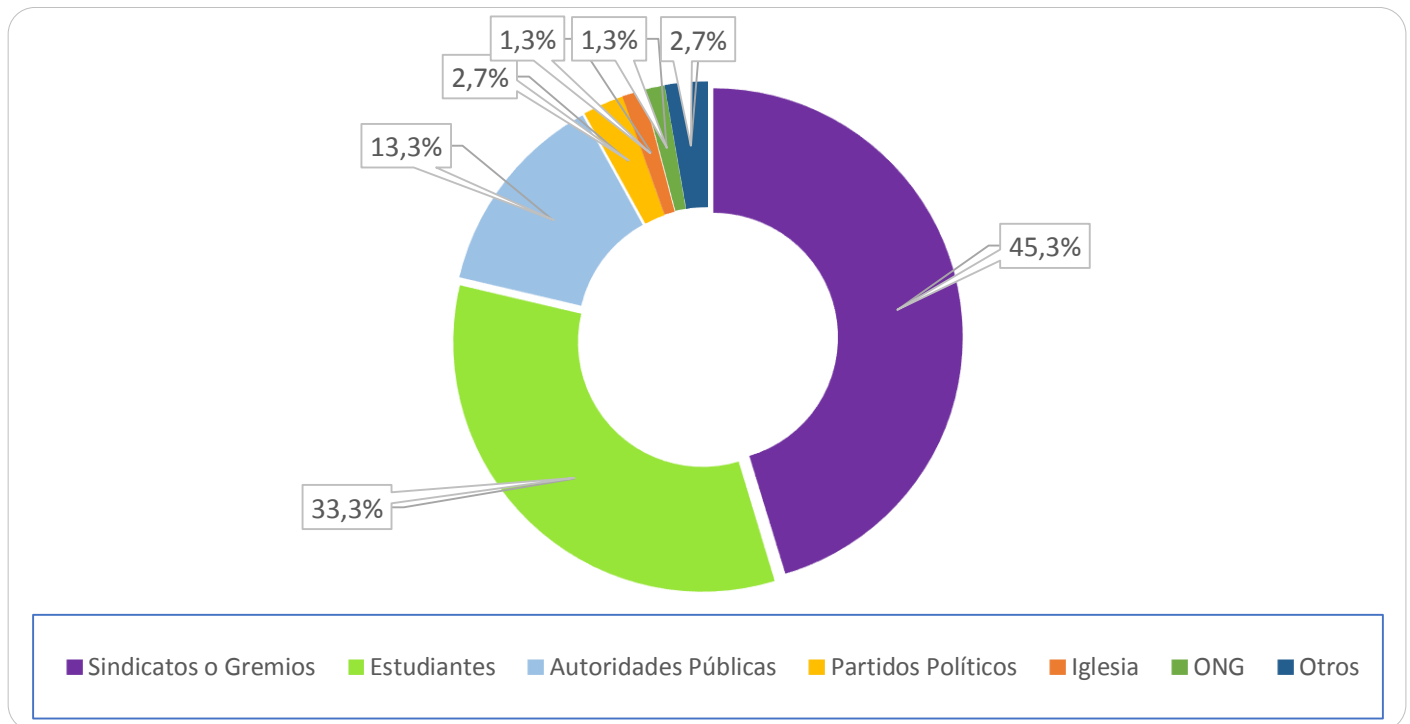
	Causas			Total	N
	<i>Monetarias</i>	<i>Proceso de trabajo</i>	<i>Externas</i>		
Legalidad					
Legal	90,0%	9,0%	0,9%	100%	211
Ilegal	32,8%	47,3%	19,9%	100%	201
Total	62,1%	27,7%	10,2%	100%	412
Tipo de institución / empresa					
Privado	77,2%	17,1%	5,7%	100%	281
Público	25,7%	58,1%	16,2%	100%	105
Total	63,2%	28,2%	8,5%	100%	386
Zona geográfica					
RM	81,8%	13,9%	4,2%	100%	165
Resto de regiones	51,9%	39,3%	8,7%	100%	183
Multiregionales	39,7%	30,2%	30,2%	100%	63
Total	62,0%	27,7%	10,2%	100%	411
Sector económico					
Primario	57,1%	34,3%	8,6%	100%	35
Secundario	90,2%	8,2%	1,6%	100%	61
Terciario	57,2%	31,0%	11,8%	100%	313
Total	62,1%	27,9%	10,0%	100%	409

8. UN SINDICALISMO AISLADO SOCIAL Y POLÍTICAMENTE

Del total de huelgas registradas, tan solo en un 16,6% se reportó la presencia de un grupo que apoyaba la huelga en el lugar mismo de los eventos (**Gráfico 12**). De esta manera, se constata que el sindicalismo se encuentra generalmente aislado a la hora llevar a cabo una huelga. Del total de aliados con presencia en eventos huelguistas, un 45,3% de las huelgas que recibieron apoyo fue de parte de trabajadores no vinculados directamente con el paro. En

segundo lugar tienen una importante presencia los estudiantes (33,3%), aunque principalmente vinculados a huelgas referidas al sector educativo. Finalmente aparece también la presencia de autoridades públicas (representantes del Ejecutivo, Legislativo y autoridades locales y regionales) (13,3%), y en menor medida de partidos políticos (2,7%).

Gráfico 12. Aliados del sindicalismo



CONCLUSIONES

En este informe hemos ofrecido una panorámica de las principales características de la huelga laboral en Chile durante el año 2014. Dentro de las principales tendencias identificadas, se destacan las siguientes:

- Las huelgas ilegales son casi tan frecuentes como las huelgas legales, pero involucran a un número mayor de trabajadores.
- En la Región Metropolitana se concentra la mayor cantidad de huelgas y número de trabajadores comprometidos, siendo la huelga legal la expresión más frecuente. En regiones, los trabajadores/as recurren menos a la huelga, pero cuando lo hacen optan más frecuentemente por la modalidad ilegal.
- En la Región de Atacama, donde más huelgas fueron realizadas en términos relativos, éstas involucraron a casi un cuarto de la población activa (24.634 trabajadores/as por cada 100.000 trabajadores/as).
- El número de huelgas disminuye según el tamaño de la empresa. Las

microempresas son las que tienen más dificultades para recurrir a esta estrategia, pero cuando lo hacen utilizan más frecuentemente la modalidad ilegal.

- Las huelgas ilegales, en la gran empresa y en la rama económica de la enseñanza tienen un mayor costo económico inmediato (medida en DHTP).
- En general, se observa un bajo nivel de violencia durante la huelga, lo que se expresa en una baja intervención policial y el uso por parte de los trabajadores/as de tácticas de presión complementarias de carácter pacífico. No obstante, la violencia es mayor cuando se trata de huelgas ilegales.
- Las huelgas se producen generalmente por demandas monetarias, seguida por las relativas al proceso de trabajo y en menor medida las relacionadas con problemas externos a la empresa.

- Tan solo en un 16,6% de las huelgas registradas, se reportó la presencia de un grupo externo que apoyaba a los trabajadores/as en el lugar mismo de

la huelga. De esta manera, los trabajadores/as se encuentran generalmente aislados social y políticamente durante las huelgas.

Estas tendencias sugieren que la legislación laboral actual no está canalizando una parte importante de los conflictos laborales en Chile. La “desinstitucionalización” del conflicto puede tener un costo importante tanto para los trabajadores/as como para las empresas. Para los primeros, pues la ley no los protege contra las sanciones arbitrarias. Para las segundas, pues la ley controla menos las expresiones de descontento y los costos del conflicto sobre la producción. Este informe subraya que son las regiones y las unidades productivas de menor tamaño los/as más afectados/as por esta situación.

Es necesario que las políticas laborales consideren el diagnóstico presentado en este informe y que los estudios sobre conflictividad laboral no se acoten a la huelga en su versión legal.

Lista de referencias

- 1 El trabajo se enmarca en la consolidación de una base de datos de huelgas laborales, la cual sistematizará información desde el año 2010 a la actualidad.
- 2 Para más detalles sobre la metodología empleada, solicitar el ‘Instructivo Metodológico’ enviando un correo electrónico a observatorio.huelgas@gmail.com.
- 3 Después de la aprobación de la Ley de Multirrut en el año 2014 se permite negociar en conjunto a los sindicatos pertenecientes a una misma empresa, pero diferenciados por el rol social, siempre que demuestren que corresponden a la misma empresa matriz, pudiendo así realizar huelgas legales.
- 4 Instituto Nacional Estadístico (2014), Trimestre Agosto-Septiembre-Octubre 2014, Santiago. Disponible en: http://www.inec.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_ASO_2014.php. El peso relativo de los trabajadores involucrados en las huelgas multiregionales es medido en función del total de la fuerza ocupada nacional.
- 5 Dirección del Trabajo, Encuesta Nacional de Condiciones Laborales (2012).