

2022-2023



MINUTA DE

Huelgas Laborales en Chile 2022-2023

Domingo Pérez
Rodrigo Medel
Diego Velásquez
Francisca Gutiérrez
Pablo Pérez
Maurizio Atzeni

Observatorio
de Huelgas
Laborales

uah/
COES.

Índice de Contenidos

RESUMEN EJECUTIVO	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PANORÁMICA GENERAL DEL CONFLICTO LABORAL EN CHILE (1990-2023) ...	5
2.1 Cantidad total de huelgas	5
2.2 Huelgas por legalidad y sector	6
2.3 Contexto: sindicalización y negociación colectiva	7
3. CARACTERÍSTICAS INTERNAS DE LAS HUELGAS	8
3.1 Trabajadores comprometidos	8
3.2 Duración del conflicto	9
3.3 Días-Persona-Trabajo-Perdido	10
3.4 Tácticas desplegadas en las huelgas	12
3.5 Las demandas de las huelgas	13
4. MACRO-CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO:	14
4.1 Huelgas según tamaño de empresa	14
4.2 Huelgas por rama de actividad económica	15
4.3 Huelgas del sector público por Ministerio	16
4.4 La distribución geográfica de las huelgas	17
5. CONCLUSIÓN	18

Autores:

Domingo Pérez Valenzuela: Investigador postdoctoral, Instituto de Ciencias Sociales (ICSo), Universidad de O'Higgins (UOH)

Rodrigo Medel Sierralta: Profesor asistente, Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello (UNAB)

Diego Velásquez Orellana: Postdoctorante, Universidad Central de Chile (UCEN), e Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Francisca Gutiérrez Crocco: Profesora Asociada, Universidad Austral de Chile (UACh), e Investigadora asociada en Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES)

Pablo Pérez Ahumada: Académico, Universidad de Chile, e Investigador asociado en Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES)

Maurizio Atzeni: Investigador del CEIL/CONICET, Argentina, y profesor de la Facultad de Económicas y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado, Chile

Codificadores:

Adrián Ulloa y María Valentina Ramírez

Diseño:

Francisco Cataldo (COES)

Direcciones web:

<https://www.observatoriodehuelgas.cl/>
<https://coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/>
<https://dataverse.harvard.edu/dataverse/ohl>

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

RESUMEN EJECUTIVO

La minuta analiza la conflictividad laboral huelguista en Chile entre 1990 y 2023, con un enfoque en el bienio 2022-2023. Los hallazgos principales son:

- » La lenta recuperación económica tras la pandemia del Covid-19 y el rechazo de la propuesta de Nueva Constitución (2022) influenciaron significativamente el panorama laboral.
- » La actividad huelguista alcanzó un mínimo histórico (desde 1990) en 2022 (179 eventos), pero repuntó en 2023 con 261 eventos, principalmente por vías extra-legales.
- » Las huelgas extra-legales crecieron más rápido que las legales, especialmente en el sector público y privado.
- » Las huelgas legales en 2023 duraron en promedio 10,6 días, mientras que las extra-legales y públicas se resolvieron más rápidamente (3,5 días).
- » Las demandas salariales han disminuido históricamente (38,8% en 2023), mientras que las demandas por condiciones laborales y la organización productiva ganaron relevancia.
- » Las huelgas en grandes empresas disminuyeron proporcionalmente en 2022 y 2023 (llegando a un piso histórico de 53,3%), mientras las micro y pequeñas empresas alcanzaron su mayor participación histórica este último año (35%).
- » Educación lideró la actividad huelguista en 2023, seguida de salud, administración pública y agricultura.
- » La Región Metropolitana ha perdido peso relativo histórico desde 2017, mientras otras regiones muestran mayor estabilidad en los niveles de conflictividad.
- » La actividad huelguista, tras el mínimo pandémico, ha retomado niveles previos en 2023, señalando un posible nuevo ciclo de huelgas asociado a causas estructurales persistentes desde ciclos anteriores.

1. INTRODUCCIÓN

El Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), una iniciativa del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (UAH), surge en 2014 con la finalidad de estudiar en profundidad el mundo del trabajo y la conflictividad laboral en el Chile contemporáneo. Para conseguir esto, entre otras iniciativas, el OHL realiza una actualización sistemática de la información de huelgas realizadas en el país a partir del año 2010, complementando dicha información con aquella relativa a periodos históricos anteriores disponibles en la literatura.

En este marco, la presente minuta ofrece un análisis de la conflictividad laboral huelguista en el periodo 1990-2023. Esto actualiza la información disponible, ahora sumando las huelgas ocurridas en el bienio 2022-2023, focalizando el análisis en este último tramo.

Atendiendo nuestros informes anteriores, los conflictos en el trabajo en el 2021 estuvieron condicionados por una retirada paulatina de la pandemia del Covid-19 en la actividad laboral y económica (con la reapertura de los centros productivos), y por la discusión del proyecto de Nueva Constitución, el cual propuso extender derechos sociales y políticos que incluían el fortalecimiento de la libertad sindical, pero fue rechazado. En este sentido, la incertidumbre de los cambios vividos ese año dejó planteada la interrogante central de si, posteriormente, continuaría (o no) el proceso de revitalización sindical y huelguista iniciado el 2006.

Para contribuir con una respuesta sistemática al respecto, la Minuta presente –de forma sintética y concisa– actualiza el análisis de la totalidad de las huelgas laborales, es decir, considerando las huelgas legales y extralegales, como hemos examinado tradicionalmente en OHL, con base en la metodología de Análisis de Eventos de Protesta. Por un lado, respecto de las huelgas legales, los trabajos especializados y los registros administrativos de la Dirección del Trabajo han constatado que la conflictividad laboral retomó su fuerza en el 2023 después del descenso ocurrido durante la pandemia en el 2021 y 2022. Por otro lado, respecto de las huelgas extra-legales, nuestro estudio a continuación permitirá complementar o redireccionar la interpretación anterior.

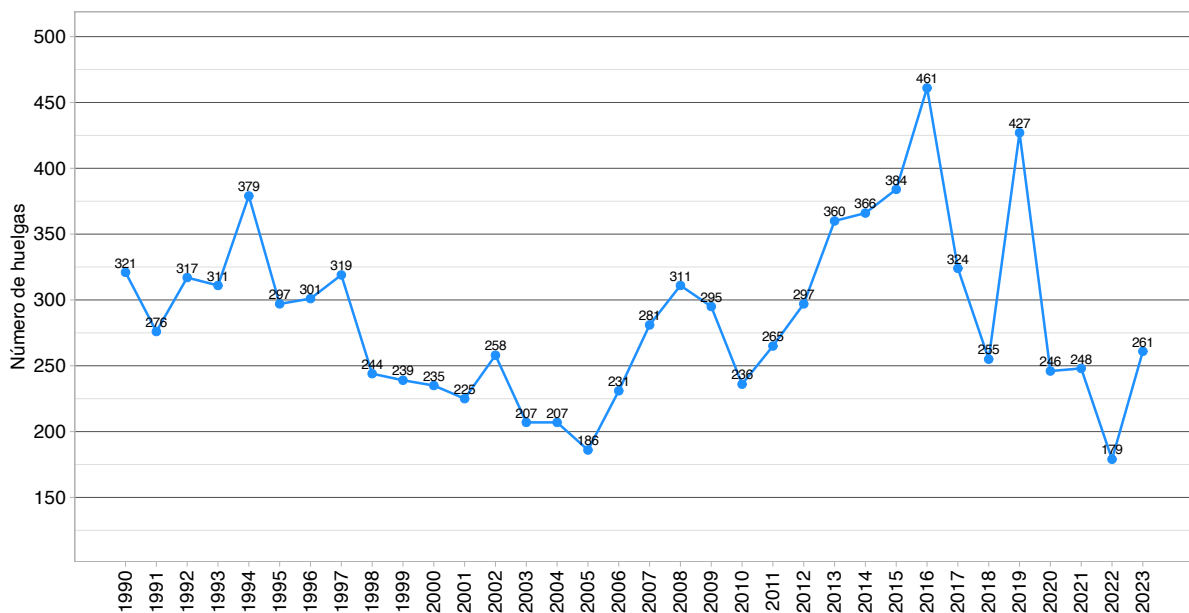
El contenido del documento se estructura de la siguiente manera. Primero, presentamos un balance general de la actividad huelguista entre 1990 y 2023 con foco en la cantidad de eventos, su distinción por legalidad, y su contextualización mediante los datos oficiales sobre sindicalización y negociación colectiva. Segundo, analizamos las huelgas mediante una caracterización de sus atributos internos, como la cantidad de trabajadores movilizados, las demandas planteadas y las tácticas utilizadas. Tercero, contextualizamos las huelgas a través de atributos a nivel de la empresa y la economía, entre otros. Finalmente, se concluye respecto al carácter del ciclo de huelgas iniciado el 2006 y su desenvolvimiento posterior durante la revuelta social en 2019, la pandemia del Covid-19 y el retorno a la estabilidad actual.

2. PANORÁMICA GENERAL DEL CONFLICTO LABORAL EN CHILE (1990-2023)

2.1 Cantidad total de huelgas

Las huelgas constituyen el indicador central para estimar los ciclos de la conflictividad laboral. Por ello, una primera aproximación a este fenómeno radica en el análisis de la frecuencia total de las huelgas en un espacio y tiempo determinado. La Figura 1 señala esta información en Chile, mostrando la cantidad de huelgas ocurridas entre 1990 y 2023. Se puede observar, además de lo conocido en la literatura previa, que las huelgas llegaron a un piso histórico el 2022 (179 eventos), pero luego subieron bruscamente el 2023 (alcanzando 261).

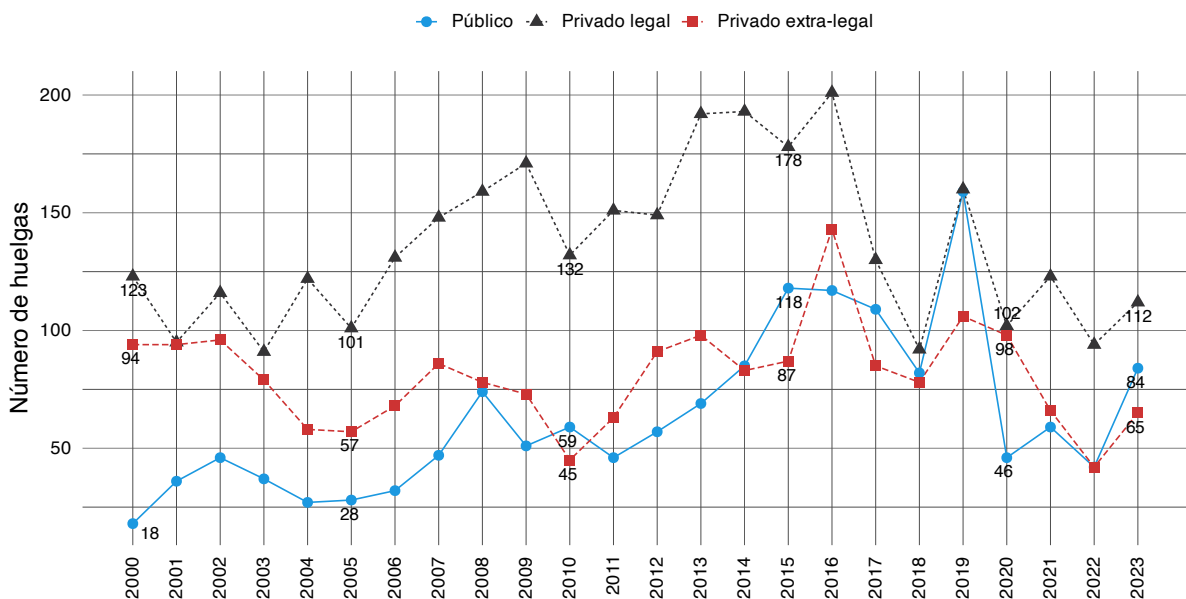
Figura 1. Frecuencia de huelgas, 1990-2023



2.2 Huelgas por legalidad y sector

El carácter legal (o no) de la acción huelguista constituye un rasgo fundamental del conflicto laboral en Chile. La Figura 2 desagrega la totalidad de estas acciones según legalidad, es decir, separando las huelgas encauzadas dentro de la negociación colectiva reglada (legales) y las huelgas movilizadas por fuera del código laboral (extra-legales). Complementando la información de la figura anterior, aquí se puede observar que, desde el 2022, las huelgas extra-legales, en el sector público y privado, se han reanimado con bastante mayor rapidez que las huelgas legales.

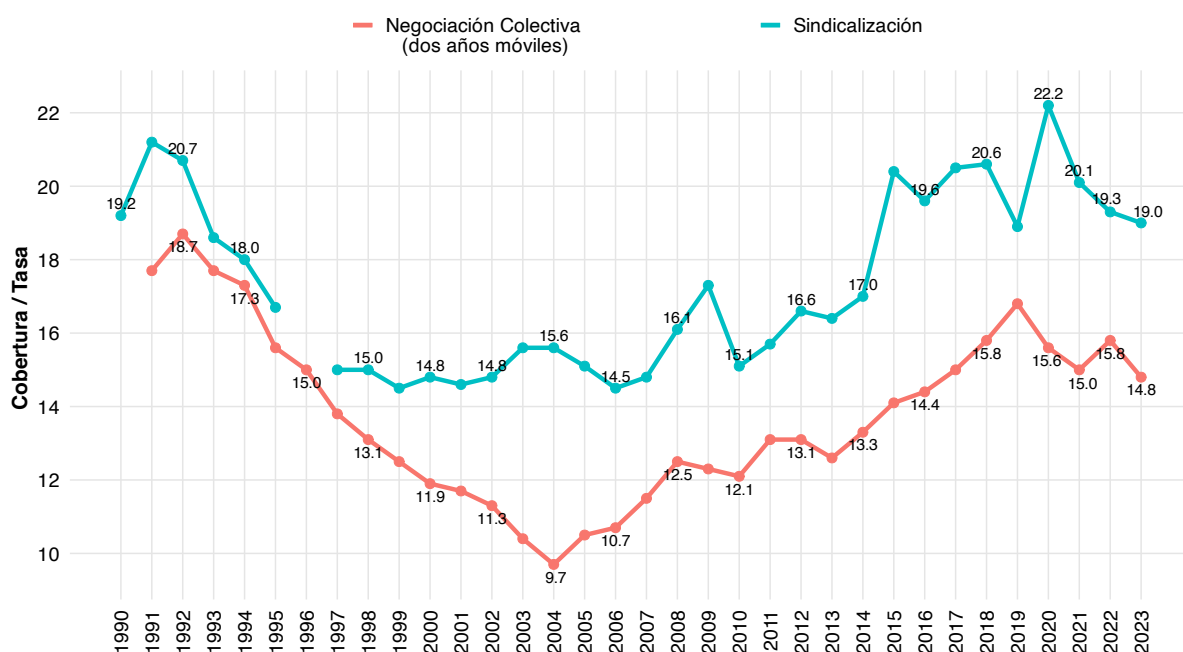
Figura 2. Frecuencia de huelgas por legalidad y sector, 2000-2023



2.3 Contexto: sindicalización y negociación colectiva

Para contextualizar la conflictividad huelguista en Chile, complementamos las cifras anteriores con los niveles de participación de las y los trabajadores en la sindicalización y en la cobertura de las negociaciones colectivas. Al respecto, la Figura 3 gráfica esta información mediante una serie de tiempo. En general, la afiliación organizativa, las negociaciones colectivas y las huelgas, pueden considerarse los tres pilares y derechos sociales expresivos de la libertad sindical. Como se aprecia, en 2022 y 2023 la sindicalización decayó, mientras que la tasa de cobertura de las negociaciones colectivas aumentó y disminuyó respectivamente. En este sentido, es posible sintetizar que solo las huelgas han aumentado en la triada de la acción colectiva sindical.

Figura 3. Tasa de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva, 1990-2023



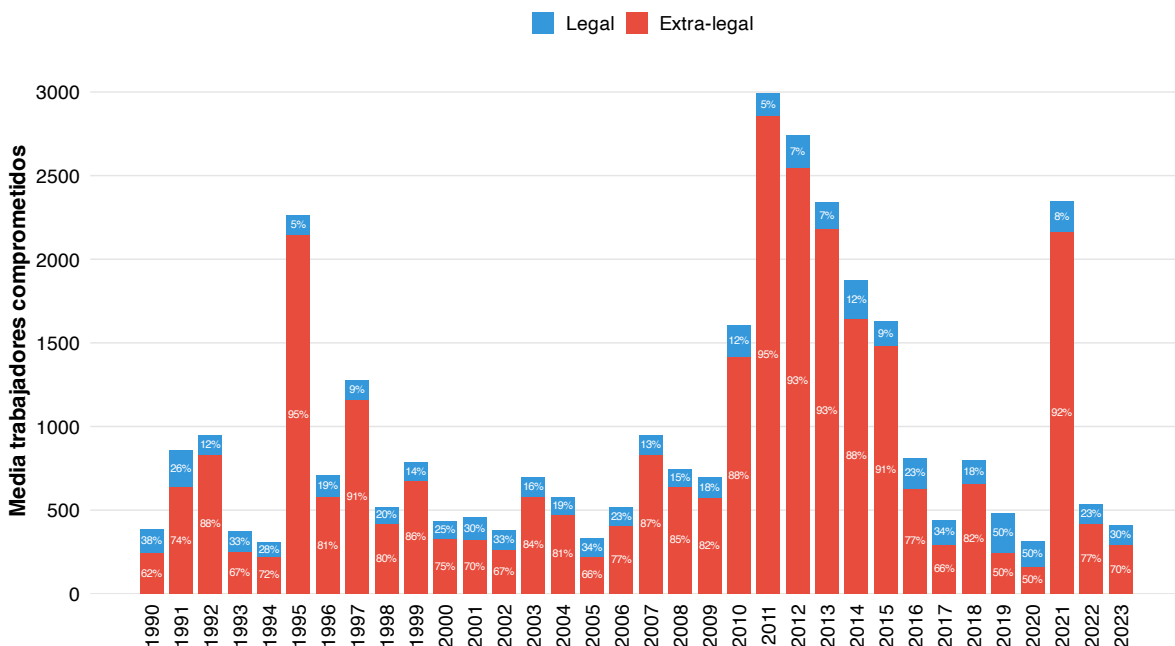
CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

3. CARACTERÍSTICAS INTERNAS DE LAS HUELGAS

3.1 Trabajadores comprometidos

Para estimar el volumen de la conflictividad en el trabajo, además de la frecuencia de paralizaciones, un segundo indicador central es la cantidad de trabajadores movilizados en la acción. Por ello, la Figura 4 muestra el número de trabajadores comprometidos en las huelgas y su distinción según el carácter legal del conflicto. En 2022 y 2023, los trabajadores movilizados promedio retoman niveles como los de la década del 2000 y el periodo 2006-2020 (450 a 500 conflictos), también llevadas a cabo mayoritariamente por vías extra-legales (77% en 2022 y 70% en 2023).

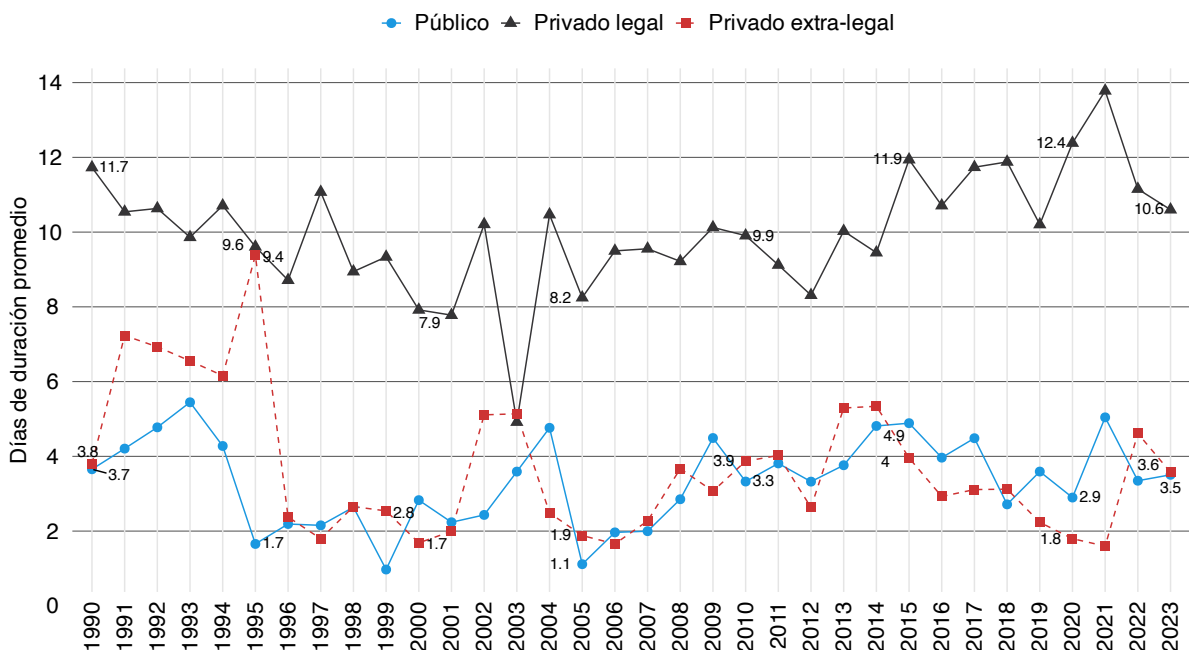
Figura 4. Promedio de trabajadores comprometidos en huelgas según legalidad en sector privado, 1990-2023



3.2 Duración del conflicto

De forma similar, para efectos de estimar las contiendas laborales en el país, la duración temporal de las huelgas es el tercer indicador central que expresa el volumen de la conflictividad. La Figura 5 expone este rasgo mediante los días de duración promedio de las huelgas laborales en perspectiva histórica. Aquí se observa que las huelgas del sector privado (en ambas opciones jurídicas) se han hecho más breves hacia el 2022 y especialmente el 2023 (llegando las huelgas legales a 10,6 días y las extra-legales a 3,5 días), mientras los paros del sector público han mantenido sus niveles de duración en 2022-2023 (también 3,5 días). En este sentido, las huelgas extra-legales continúan resolviéndose o terminándose de forma significativamente más rápida que las huelgas legales.

Figura 5. Días de duración promedio de las huelgas según legalidad y sector, 1990-2023

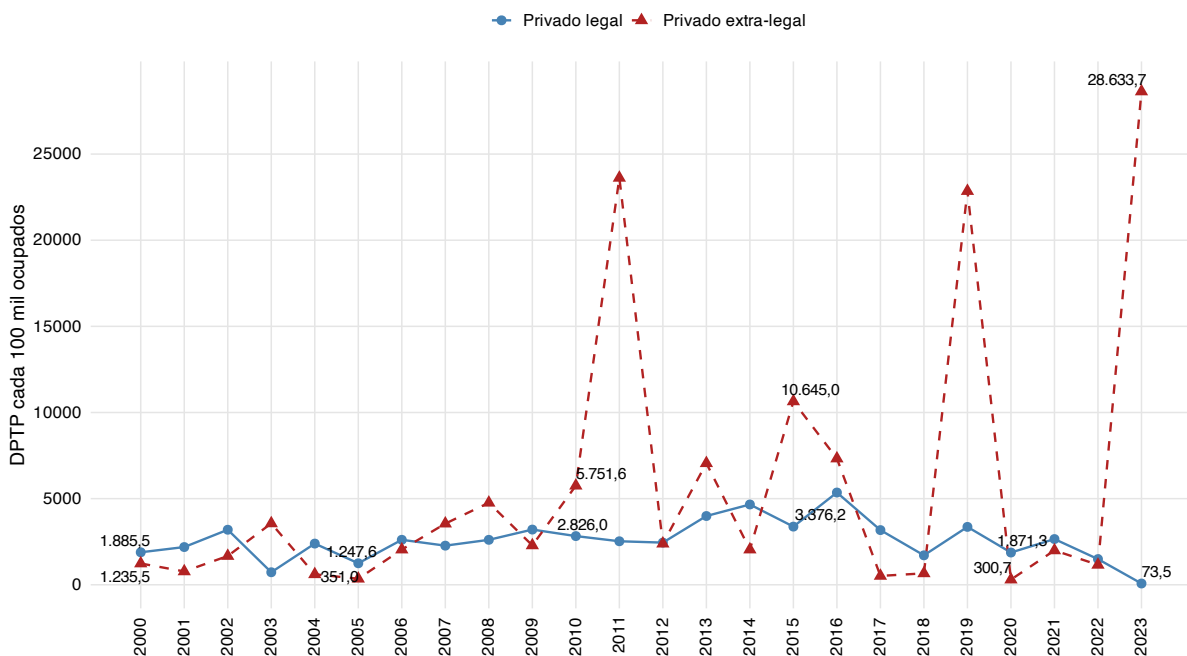


3.3 Días-Persona-Trabajo-Perdido

Los Días-Persona-Trabajo-Perdidos (DPTP), también conocidos como Días-Hombre-Trabajo-Perdidos, representan un indicador clave del impacto y costo económico de las huelgas para las empresas o instituciones. En detalle, este indicador se calcula mediante la multiplicación entre la cantidad de trabajadores comprometidos en la huelga y los días de duración de esta (descontando los días no hábiles). Así, por ejemplo, si diez (10) trabajadores/as estuvieron 3 días hábiles en huelga, generan un DPTP de magnitud 30. De esta forma, este indicador contribuye a estimar el volumen de la masa huelguista en el tiempo y, con esto, su impacto económico total.

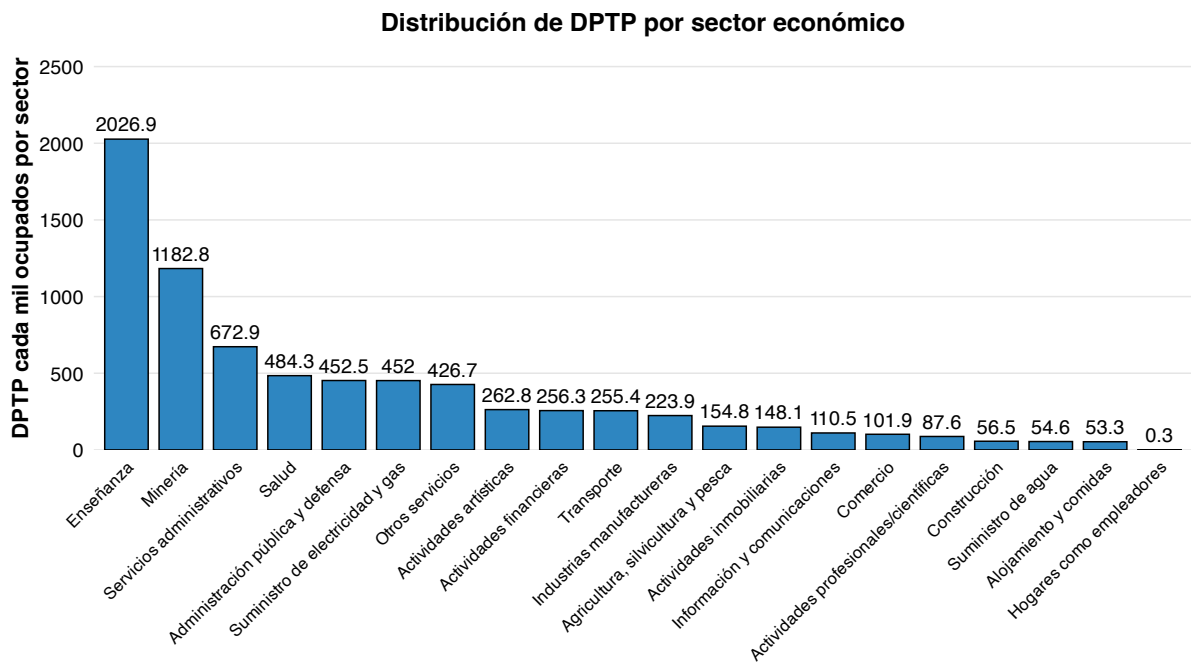
Al respecto, la Figura 6 muestra los DPTP según legalidad cada 100 mil trabajadores/as ocupados/as. Esta resume una información relevante según la cual los DPTP aumentaron exponencialmente desde el 2022 al 2023 -marcado por masivos paros en educación, cómo se explorará más adelante-.

Figura 6. Días-Persona-Trabajo-Perdido por cada 100 mil ocupados según legalidad, 1990-2021



Por su parte, la Figura 7 informa sobre los DPTP según rama económica cada 100 mil trabajadores/as ocupados/as. La enseñanza destaca con claridad (2026,9), seguida por minería (1182,8), y luego servicios administrativos (672,9).

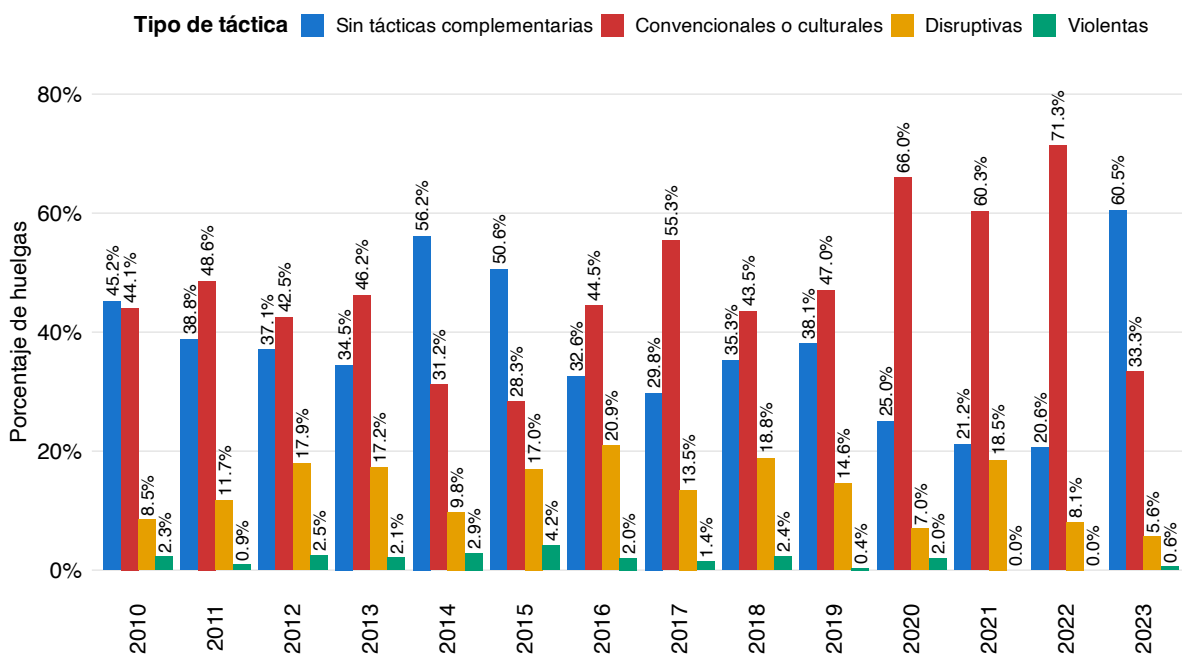
Figura 7. DPTP por cada 100 mil ocupados según rama de actividad económica (2010-2023)



3.4 Tácticas desplegadas en las huelgas

Si la paralización del proceso laboral es la acción constitutiva de la huelga, esta suele complementarse además con otras tácticas de movilización. Con estas acciones complementarias, la huelga busca maximizar sus oportunidades de éxito o paralización de la producción y, usualmente, visibilizar sus demandas a un público mayor. En este marco, la Figura 8 expone el porcentaje de las distintas tácticas utilizadas en las huelgas. Siguiendo otros estudios sobre protestas y movimientos sociales, las tácticas se agrupan en tres categorías. Primero, al grupo de acciones más pacíficas se le denomina tácticas convencionales y/o culturales. En esta categoría se agrupan acciones como marchas, piquetes, ollas comunes, u otras tácticas que no cuestionan las leyes. Segundo, se identifica un grupo de tácticas disruptivas, las cuales se caracterizan por interrumpir el libre tránsito, aunque no ponen en riesgo la integridad física de los/as manifestantes u otros agentes. Aquí se incluyen cortes de rutas, tomas u ocupaciones de edificios de la empresa, entre otras. Tercero, se distingue un grupo de tácticas que se catalogan como violentas según ponen en riesgo la vida o integridad de los agentes participantes o terceros. Aquí se agrupan acciones como enfrentamientos violentos con fuerzas policiales, o huelgas de hambre. En general, la Figura 8 muestra que las tácticas convencionales han crecido marcadamente desde el 2015, con su punto más alto en 2022 (71,3%), así como las tácticas disruptivas han perdido espacio en general, llegando a su mínimo en 2023 (5,6%).

Figura 8. Porcentaje de huelgas según tácticas utilizadas (2010-2023)

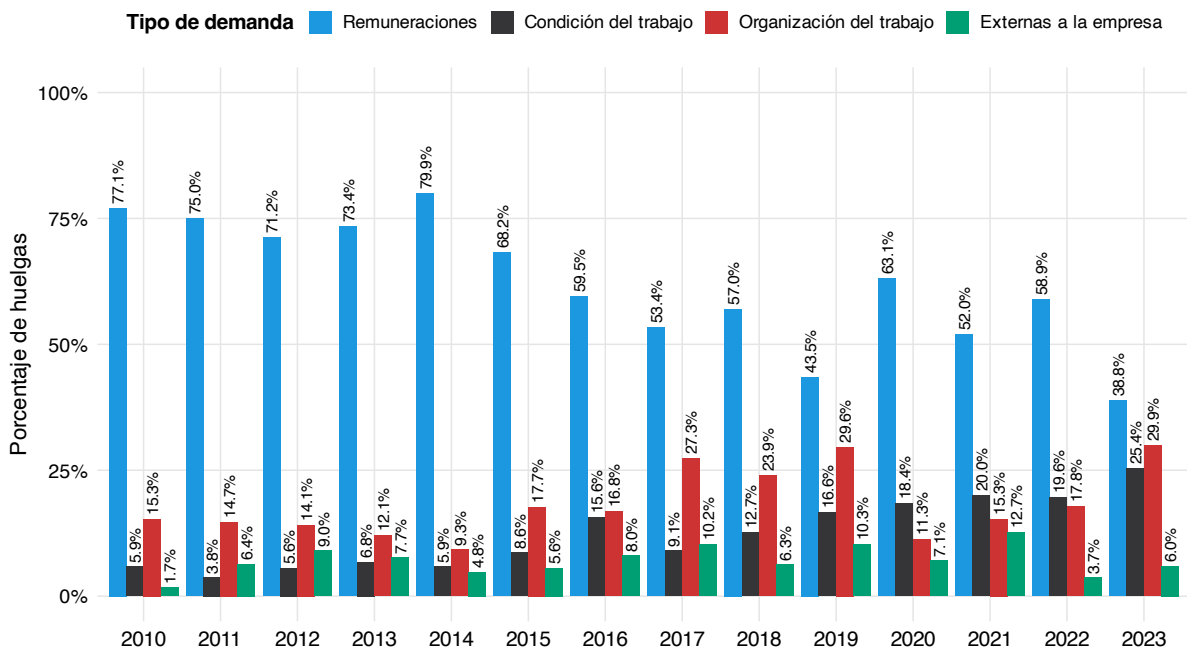


3.5 Las demandas de las huelgas

Las demandas o reivindicaciones movilizadas en las huelgas reflejan las causas principales que subyacen y motivan esta expresión del conflicto laboral. Para conocer su detalle, la Figura 9 expone el porcentaje de huelgas en perspectiva histórica según la demanda y la razón principal que expresan los/as trabajadores/as para movilizarse. Para reducir esta complejidad, las razones expuestas por los huelguistas son agrupadas en cuatro categorías: demandas remuneracionales (como aumentos salariales o bonos); demandas relativas a las condiciones de trabajo (como seguridad, higiene, o condiciones materiales comunes de trabajo); demandas por organización del trabajo (por ejemplo, organización de las jornadas, contrataciones, despidos, o malos tratos de las jefaturas); y demandas externas a la empresa o institución (por ejemplo, oposición o apoyo a proyectos de ley, o huelgas por solidaridad).

La gráfica muestra claramente que las demandas remuneracionales vienen perdiendo espacio de forma tendencial en la serie (comienzan en 77,1% y cierran en 38,8%). No obstante, en el mismo sentido, las demandas por condiciones de trabajo vienen creciendo lentamente desde el 2014 (en torno al 20% y 30%), y las demandas por organización productiva venían creciendo con rapidez, luego bajaron drásticamente en 2020, y posteriormente han retomado su ritmo de crecimiento.

Figura 9. Porcentaje de huelgas según su demanda principal (2010-2023)



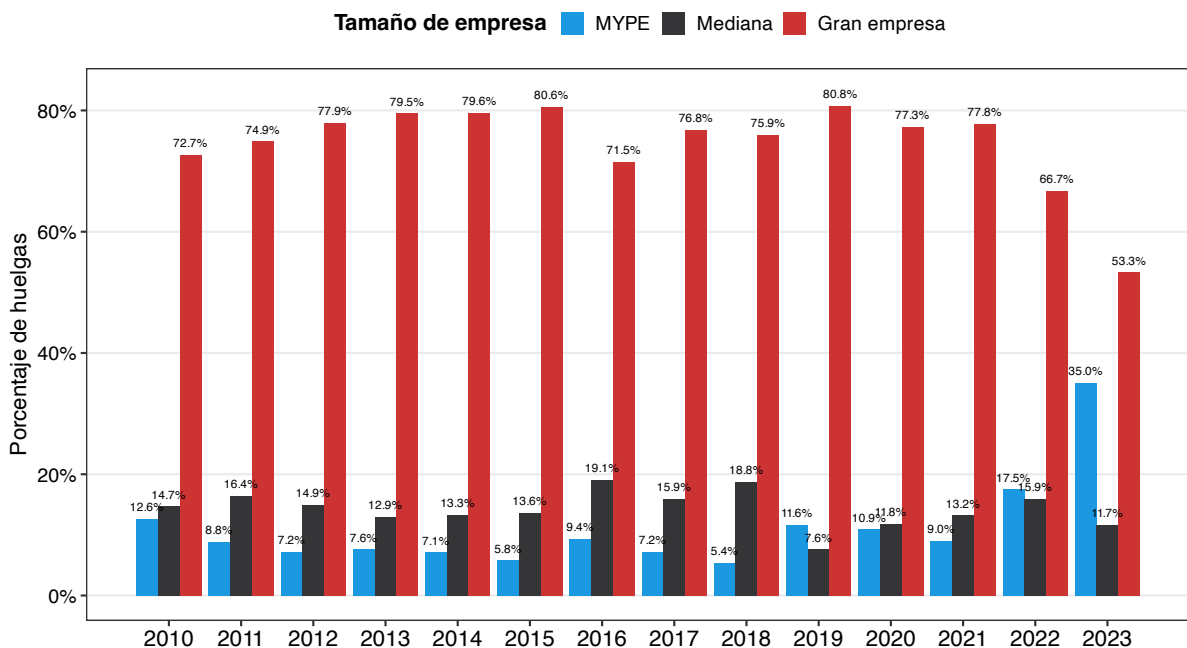
4. MACRO-CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO:

4.1 Huelgas según tamaño de empresa

Un análisis tradicional en los estudios de trabajo y economía se encuentra en la distinción de los fenómenos laborales según el tamaño de la empresa, un macro-factor fundamental para comprender el conflicto. Usualmente, las empresas se han clasificado en cuatro tamaños según la cantidad de trabajadores empleados o el total de ventas anuales: Microempresa, Pequeña empresa, Mediana Empresa y Gran empresa. En nuestra serie de estudios, aplicamos esta última vía de categorización.

La Figura 10 resume la distribución de las huelgas según el tamaño de la empresa desde el año 2010 (agrupando las micro y pequeñas empresas). Como se ha observado tradicionalmente, las huelgas se han concentrado principalmente en las grandes empresas. En este nivel de empresa, en general, la probabilidad de que existan sindicatos ha sido mayor. Ahora bien, como es posible observar en el gráfico, en 2022 y 2023 las huelgas en grandes empresas han perdido por primera vez su peso relativo de forma significativa (llegando este último año a 53,3%), frente a un fuerte auge marcado por huelgas en las Micro y Pequeña empresas (que alcanzan su récord histórico con 35% en 2023).

Figura 10. Porcentaje de huelgas según tamaño de empresa (2010-2023)



4.2 Huelgas por rama de actividad económica

Las formas en que las personas y las empresas históricamente han producido bienes y servicios ha permitido clasificar distintas ramas de actividad económica, si bien la economía es compleja y está en constante evolución. Estas ramas se han agrupado y ordenado de forma más amplia en los sectores primario, secundario y terciario, los cuales van expresando niveles de una mayor intensidad de capital y una menor intensidad de trabajo en sus actividades. Esta es una categorización fundamental para entender la economía. En relación a los conflictos laborales, la Figura 11 informa la cantidad de estos eventos según sus ramas de actividad económica y su carácter legal desde el 2010. En administración pública, salud y agricultura, las huelgas extra-legales siempre han sido predominantes. En comercio e industria, al contrario, el predominio histórico es de la huelga legal.

Con un zoom, la Figura 12 muestra la información en 2023. Como se observa, la rama de educación lideró por lejos la actividad huelguista de ese año, con un claro equilibrio entre el sector público (44%) y privado (el resto). Posteriormente, salud (en un 80% del sector público), administración central (83% en el mismo sentido), y agricultura, concentran la frecuencia de conflictos.

Figura 11. Cantidad de huelgas por rama de actividad económica y legalidad, 2010-2023

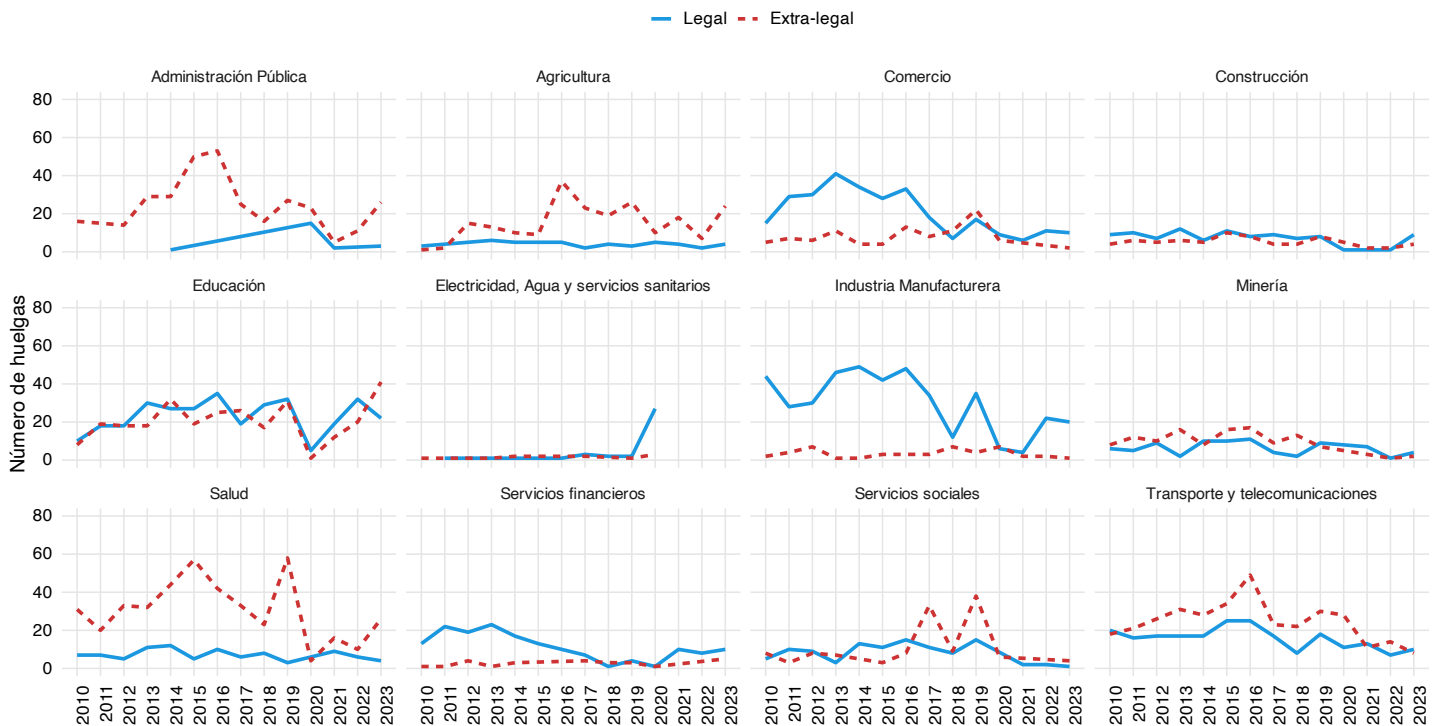
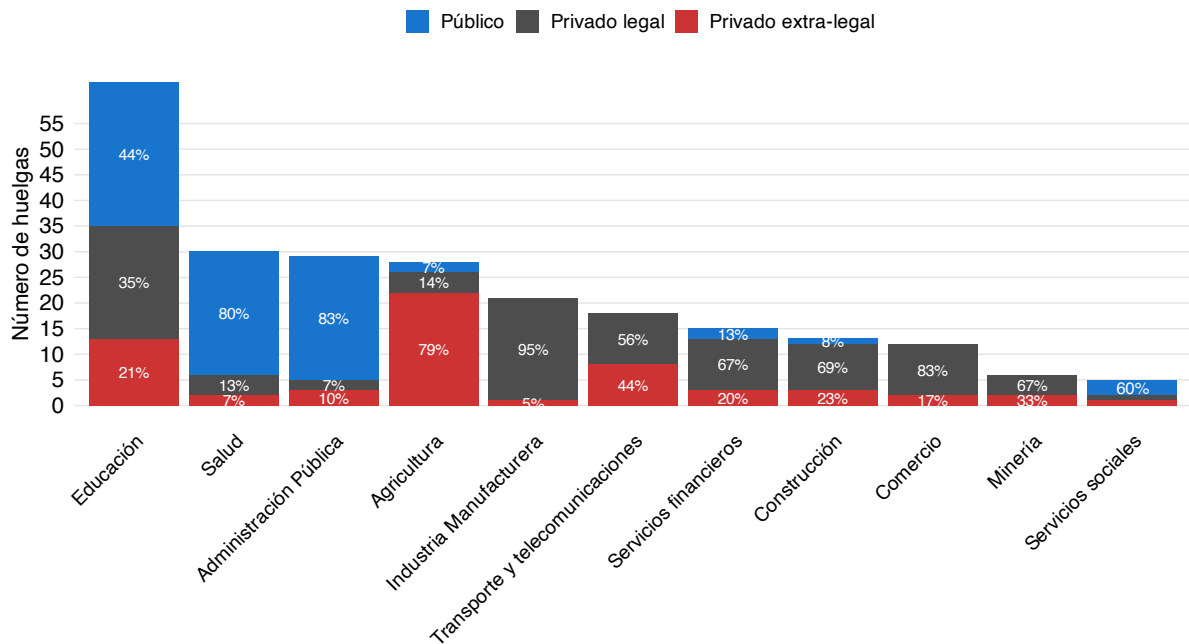


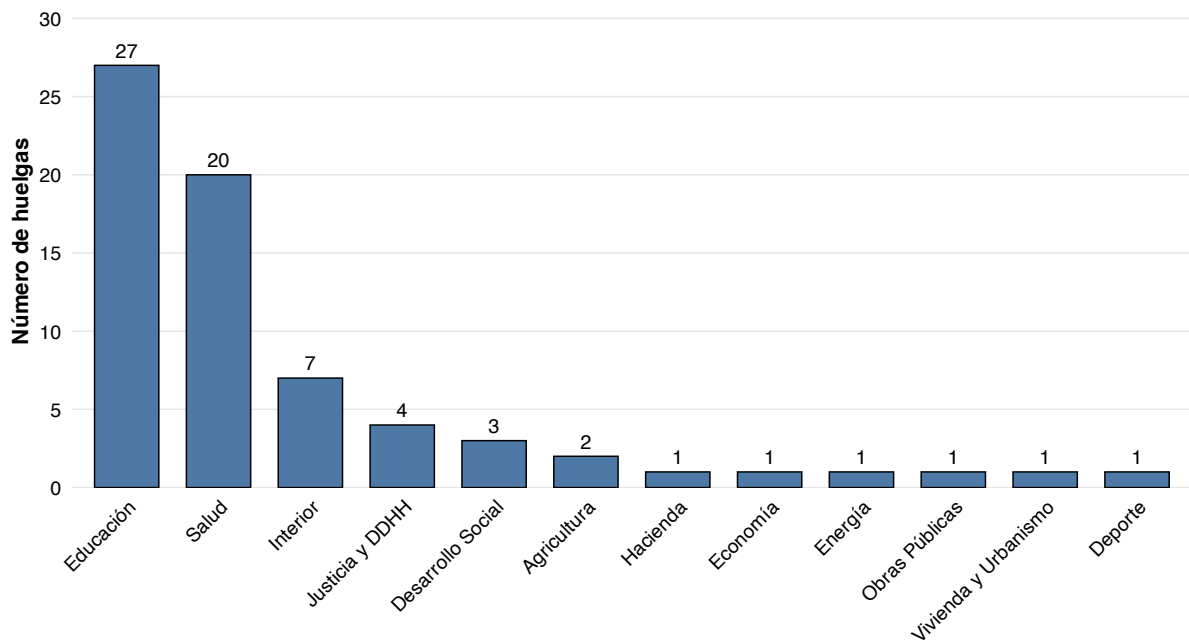
Figura 12. Cantidad de huelgas y porcentaje de legalidad según rama de actividad económica (2023)



4.3 Huelgas del sector público por Ministerio

En esta minuta, por segunda vez, se presenta información respecto de la distribución de las huelgas que ocurren a nivel de la Administración Central del Estado según el Ministerio de los trabajadores/as. La Figura 13 presenta la cantidad de huelgas en el sentido anterior en 2023. El análisis reafirma la importancia de Educación (27 eventos) y de Salud (20 eventos), mientras el resto de los organismos se asemejan en cifras de mucho menor cantidad bruta.

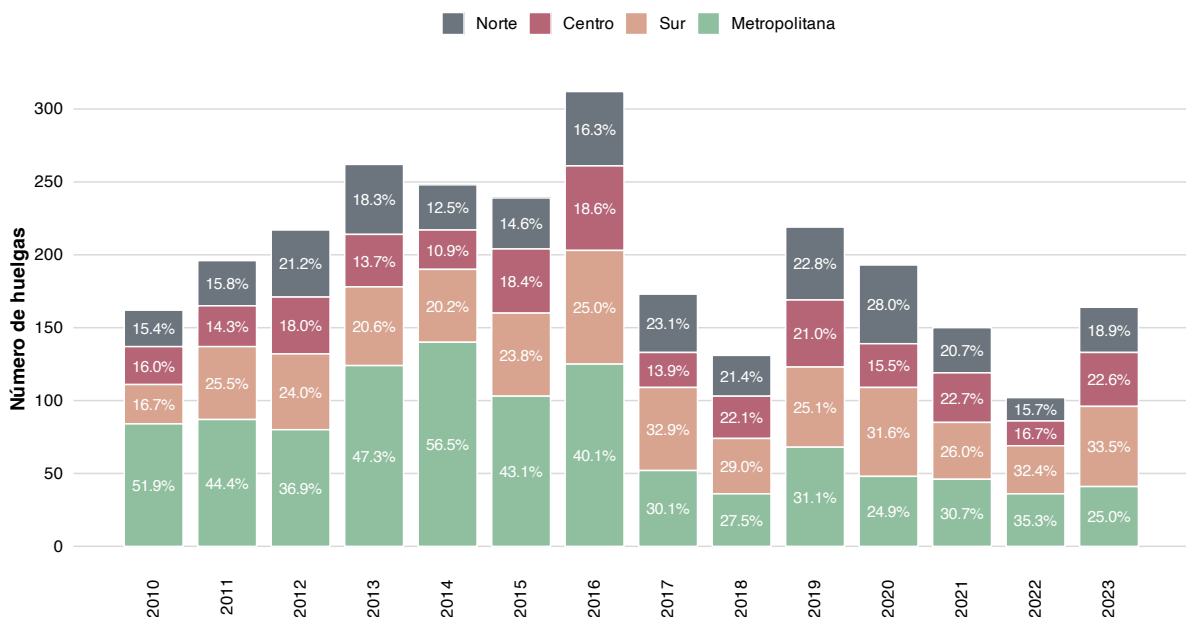
Figura 13. Cantidad de huelgas por Ministerio en la Administración Central del sector



4.4 La distribución geográfica de las huelgas

La distribución espacial o geográfica de las huelgas permite analizar distintas dimensiones interrelacionadas: en qué zonas o territorios se concentra la conflictividad laboral, el carácter económico de cada zona, y las particularidades de la actividad huelguista en cada lugar. Con esto, la Figura 14 muestra la distribución de la cantidad de huelgas según la zona geográfica desde el 2010. Esta información es poco conocida. Se puede constatar que, desde el 2017, la Región Metropolitana ha perdido un peso relativo significativo (sin volver a representar el 40% desde ese año), mientras el resto de Regiones muestra un comportamiento más constante, rasgo desconocido en la literatura especializada en estos tópicos.

Figura 14. Cantidad de huelgas según zona geográfica (2010-2023)



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

5. CONCLUSIÓN

La minuta presente entrega una radiografía actualizada de las huelgas laborales ocurridas en Chile desde 1990 y con más detalle desde el 2010, sumando información original de los años 2022-2023, buscando comprender mejor las tendencias de las relaciones laborales, la conflictividad laboral, y el poder de las y los trabajadores. En particular, el examen sistemático del acontecer huelguista actual permite identificar cómo se ha desarrollado el ciclo de conflicto laboral iniciado el 2006, luego de haber alcanzado su punto máximo en la Huelga General del 2019 y, posteriormente, haber sufrido un marcado descenso a causa de la pandemia del Covid-19.

En el contexto de la crisis pandémica, la actividad huelguista efectivamente llegó al piso histórico (2022) del periodo observado, pero luego en 2023 creció de forma acelerada, principalmente por vías extra-legales, alcanzando niveles de años anteriores (como 2010 y 2018). Esto indica la posibilidad de que esté surgiendo un nuevo ciclo de huelgas cuyas causas subyacentes comenzaron en el ciclo anterior.

2022-2023



MINUTA DE

Huelgas Laborales en Chile 2022-2023

Domingo Pérez
Rodrigo Medel
Diego Velásquez
Francisca Gutiérrez
Pablo Pérez
Maurizio Atzeni

Observatorio
de Huelgas
Laborales

uah/
COES.