Informe Completo

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

Informe de Huelgas Laborales 2016

AUTORES
Francisca Gutiérrez Crocco, Rodrigo Medel, Domingo Pérez y Diego Velásquez.

Junio, 2017

Informe Huelgas Laborales en Chile 2016

DISPONIBLE EN PÁGINA WEB OHL-COES:
www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/

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

Informe financiado por Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado.

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

PARTICIPANTES INFORME 2016

COORDINACIÓN:
Francisca Gutiérrez Crocco[1]

REDACCIÓN INFORME:
Francisca Gutiérrez Crocco
Rodrigo Medel Sierralta
Domingo Pérez Valenzuela
Diego Velásquez Orellana

ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y DISEÑO METODOLÓGICO:
Rodrigo Medel Sierralta
Domingo Pérez Valenzuela
Diego Velásquez Orellana

ASESORÍA:
Eduardo Abarzúa
Kirsten Sehnbruch

1.- La autora agradece financiamiento de PAI Nº 79140069

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO *Pág. 04*

GLOSARIO BÁSICO *Pág. 05*

INTRODUCCIÓN *Pág. 06*

I.- EL CICLO ACTUAL DE CONFLICTIVIDAD LABORAL *Pág. 08*

II.- LAS HUELGAS EN EL SECTOR PRIVADO *Pág. 10*

1. Más huelgas y más pequeñas *Pág. 10*
2. Huelgas más breves *Pág. 12*
3. Atenuación del impacto económico de las huelgas *Pág. 14*
4. La extensión limitada y la desigualdad territorial de las huelgas *Pág. 15*
5. Un mayor número de huelgas en el sector terciario y las grandes empresas. El peso creciente de la huelga en el sector primario *Pág. 18*
6. Un bajo nivel de violencia en las huelgas *Pág. 22*
7. Un leve crecimiento de la intervención policial *Pág. 24*
8. El predominio de las huelgas por demandas salariales *Pág. 26*

III.- LAS HUELGAS EN EL SECTOR PÚBLICO *Pág. 27*

9. Más huelgas en el sector público, pero con menor participación*Pág. 27*
10. Mayor extensión y homogeneidad geográfica que las huelgas del sector privado *Pág. 30*
11. Huelgas más cortas que durante el 2015 *Pág. 32*
12. Motivos más diversos que en el sector privado*Pág. 33*
13. La intensificación de la presión en las huelgas *Pág. 35*
14. Mayor intervención policial aunque menor que en el sector privado *Pág. 37*

CONCLUSIONES *Pág. 38*

BIBLIOGRAFÍA *Pág. 41*

Resumen Ejecutivo

El presente informe ofrece un panorama general de las huelgas entre 1990 y el 2016, poniendo énfasis en las disparidades que se observan en el sector privado y público. A diferencia de otras iniciativas con propósitos similares, el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) define de manera amplia la huelga, incluyendo información sobre huelgas extra-legales, las que tradicionalmente han sido excluidas del conteo administrativo y de los estudios sobre conflictividad laboral.

En específico, el informe muestra que el ciclo de mayor conflictividad laboral que comenzó el 2006 no ha llegado a su término. El 2016 es un año particularmente conflictivo, registrándose un aumento del 20% en el número de huelgas respecto al año anterior. Este crecimiento del número de huelgas afecta tanto al sector público como al sector privado, pero es particularmente intenso en este último y, especialmente, en los lugares donde predomina la huelga extra-legal.

El informe también da cuenta de algunos cambios en las características de las huelgas el 2016 respecto de los años informados anteriormente. Por ejemplo, el documento demuestra que el número de trabajadores/as involucrados/as en huelgas extra-legales disminuye en el sector privado y, en particular, en el sector público. Es decir, las huelgas extra-legales se multiplican pero movilizan a un número menor de trabajadores/as que en el 2015 y 2014. En la misma línea, el informe destaca una baja en la duración de las huelgas, el leve aumento de las huelgas que suponen acciones disruptivas y de las huelgas que involucran intervención policial, entre otras tendencias que se expresan con mayor o menor intensidad en el sector público y privado.

En términos generales, el informe da cuenta de la profunda crisis que atraviesa la institucionalidad laboral en Chile. Por un lado, los procedimientos legales establecidos para encauzar los conflictos colectivos en las empresas no parecen facilitar la solución de estas disputas. Por otro lado, la mitad de los conflictos laborales que desembocan en huelgas en el país se dan por fuera del marco de la negociación colectiva reglada y sin ajustarse a los procedimientos establecidos para ellos en la legislación. El informe propone algunas hipótesis para entender esta crisis y el ciclo actual de mayor conflictividad e invita a los/as investigadores/as a utilizar los datos del OHL para entender esta realidad laboral.

Glosario Básico

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

Negociación colectiva reglada
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 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
Huelgas realizadas en el marco de la negociación colectiva reglada. Estas huelgas son reglamentadas por el Código del Trabajo y contabilizadas por la Dirección del Trabajo de Chile.

Huelga extra-legal
Huelgas realizadas fuera del marco de la negociación colectiva reglada. También son conocidas como huelgas ilegales o huelgas de hecho.

Huelgas uniregionales
Huelgas que no sobrepasan los límites de una región.

Huelgas multiregionales
Huelgas que sobrepasan los límites de una región.

Trabajadores/as comprometidos/as (TC)
Cantidad de trabajadores/as que participaron en una huelga.

Promedio de Trabajadores/as Comprometidos/as (PTC)
Corresponde a la suma total de trabajadores/as comprometidos/as en el año, dividido por el total de huelgas registradas en 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 Trabajo Perdidos (DPTP)[2]
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.

Tácticas
Acciones complementarias a la huelga que buscan visibilizar la causa o maximizar las oportunidades de éxito de la huelga.

2.- En otros informes, hablamos de Días-Hombre Trabajo Perdido (DHTP) con el propósito de utilizar el lenguaje estándar en la literatura sobre conflictividad laboral. Sin embargo, se ha decidido cambiar la palabra "hombre" por "persona" para evitar la exclusión simbólica de las mujeres y minorías sexuales en las estadísticas entregadas por el OHL.

Introducción

El Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) es 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) que surge en 2014 con la finalidad de estudiar en profundidad la conflictividad laboral en el Chile contemporáneo. Como parte de las estrategias para alcanzar este objetivo, el OHL ha llevado a cabo un registro sistemático de las huelgas realizadas en el país desde el año 2010.

A diferencia de otras iniciativas con objetivos similares, el OHL define de manera amplia la conceptualización de huelga, como toda disrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores/as, para el logro de una reivindicación común[3]. De esta manera, se interesa tanto en las huelgas legales realizadas en el marco de la negociación colectiva reglada, como en las huelgas extra-legales que tienen lugar fuera de estos procesos o sin apego a las reglas de procedimiento establecidas en la normativa laboral. El OHL utiliza el apelativo de "extra-legal" para subrayar el hecho de que estas formas de protesta no son necesariamente "ilegales" aun cuando no se encuentran explícitamente reglamentadas en el Código del Trabajo para los/as trabajadores/as del sector privado, o se encuentren prohibidas por la Constitución para los/as trabajadores/as del sector público. La firma de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical por parte del Estado chileno y la jurisprudencia en los últimos años, han llevado a los/as expertos/as a afirmar que existe una contradicción en la legislación chilena respecto de este tipo de huelga[4]. El concepto de "extra-legal" busca subrayar la ambigüedad legal de estos eventos.

Las huelgas extra-legales han quedado al margen del radar de la Dirección del Trabajo y otras agencias que dan seguimiento a la conflictividad laboral en el país. Como consecuencia, los actores están tomando decisiones en base a una visión parcial de la realidad. ¿Cómo reforzar la ley laboral? ¿Dónde invertir? ¿Dónde concentrar los esfuerzos para organizar a los/as trabajadores/as? Autoridades, empresas y sindi-

3.- Para una discusión en profundidad del concepto, véase: MEDEL, Rodrigo; PÉREZ, Domingo; VELÁSQUEZ, Diego; y MORALES, Gabriela (2017): Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En AGUILAR, Omar; PÉREZ, Domingo; y HENRÍQUEZ, Helia: Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización. Santiago: Editorial Universitaria.

4.- UGARTE, José (2017): Huelga y derecho. Santiago: Thomson Reuters.

catos utilizan la información sobre conflictividad laboral para responder estas y otras preguntas claves. El registro que lleva a cabo el OHL ofrece por primera vez a estos actores la oportunidad de tomar decisiones fundadas en un diagnóstico certero, pues considera las diferentes modalidades de la huelga, sin importar su estatuto jurídico.

Para cumplir con su propósito, el OHL utiliza dos fuentes de datos: las estadísticas de huelgas legales compiladas por la Dirección del Trabajo (DT) y la información codificada a partir de una muestra sistemática de prensa nacional y regional. El registro de huelgas se basa en la metodología llamada Análisis de Eventos de Protesta, la cual es extensamente aplicada al estudio de los movimientos sociales en otros países. Además de las variables que tradicionalmente han sido usadas para la evaluación de la huelga –como el número de trabajadores/as involucrados/as y el número de días perdidos–, el OHL ha incorporado nuevas variables tales como las tácticas de movilización, las demandas de la huelga y la presencia policial en los eventos de protesta. Con esto, se continúa y se profundiza la base estadística de huelgas desarrollada por el profesor Alberto Armstrong, la cual comprende el período 1979-2009.

El presente informe resume los datos de las huelgas durante el año 2016, situando esta información en perspectiva histórica. Para facilitar la lectura, se divide en tres secciones. La primera sección ofrece un panorama general de la huelga desde 1990 hasta 2016. La segunda, describe la dinámica de las huelgas en el sector privado y, la tercera, hace lo propio respecto al sector público. A diferencia de los/as trabajadores/as en el sector privado, los/as del sector público carecen formalmente de derecho a huelga, por lo que todas las paralizaciones que realizan son consideradas "extra-legales" y han quedado al margen de la contabilidad administrativa. Este documento entrega información histórica inédita sobre la conflictividad en este sector.

I. El ciclo actual de conflictividad laboral

Los informes anteriores dieron cuenta del alza registrada en la conflictividad laboral en el país entre 2006 y 2015. Salvo por el periodo que va del año 2008 al 2010, el número total de huelgas aumentó de manera constante, invirtiendo la tendencia observada entre el retorno de la democracia en 1990 y 2005. Con lo anterior a la mano, los datos de 2016 confirman que el ciclo de conflictividad laboral que se inició en 2006 no ha llegado a su término. En efecto, como muestra la Figura 1, en 2016 hay un total de 462 huelgas, lo que supone un aumento de un 20% respecto al año anterior. Más aún, este año registra el número más alto de huelgas desde 1990.

Al distinguir según la legalidad de las huelgas (Figura 2), se observa que el aumento global de esta forma de conflictividad se da, sobre todo, por el crecimiento del volumen de las huelgas extra-legales. De hecho, el 2016, éstas alcanzan su punto más alto desde el retorno a la democracia. En las secciones siguientes, se analizará en qué medida el crecimiento de las huelgas extra-legales se debe al aumento de este tipo de huelgas en el sector privado o a la conflictividad en el sector público –cuya actividad huelguista está prohibida por ley. Asimismo, se revisarán algunas características específicas de la actividad huelguista ocurrida en 2016 que distinguen este año de los anteriores, tales como una baja en el total de trabajadores/as comprometidos/as o en la duración de las huelgas. Como se verá, estas tendencias ocurridas en 2016 se expresan con distinta intensidad en el sector público y privado.

FIGURA 1 - EVOLUCIÓN DE HUELGAS LABORALES 1990-2016

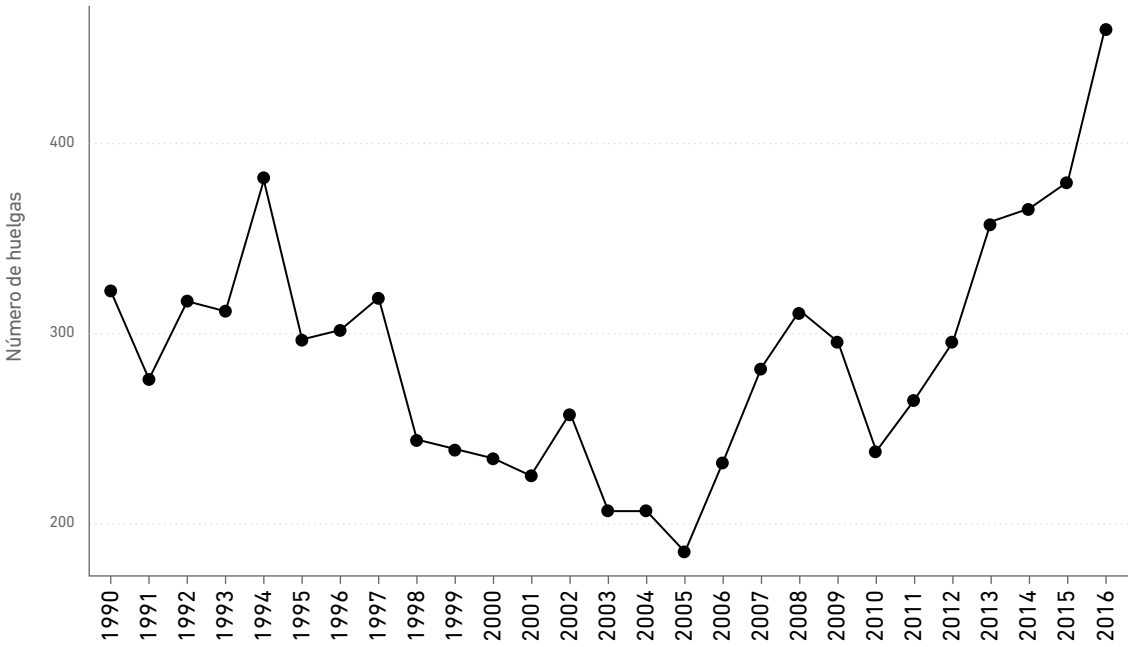
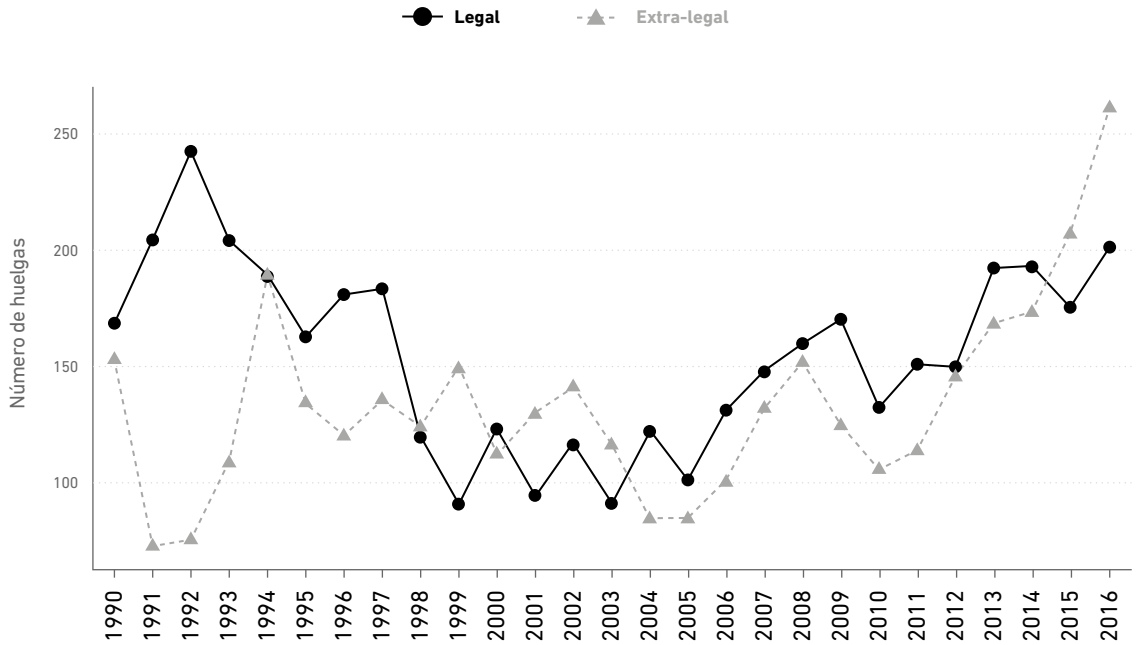


FIGURA 2 - EVOLUCIÓN DE HUELGAS LEGALES Y EXTRA-LEGALES, 1990-2016



II.

Las huelgas en el sector privado

1. MÁS HUELGAS Y MÁS PEQUEÑAS

Continuando con los informes anteriores, el ciclo de mayor conflictividad laboral que comenzó en 2006 y se extiende hasta el 2016, involucra crecientemente al sector privado. Como se verá, el número de huelgas en este sector ha aumentado, pero de forma menos lineal y acentuada que el número de huelgas en el sector público. No obstante, cabe destacar que el año 2016 es significativamente más conflictivo en el sector privado que en 2015. En efecto, se observa un total de 330 huelgas, lo que representa un crecimiento de un 26% respecto al número de huelgas del año anterior (262 huelgas).

Desagregados por legalidad, los datos respecto a la huelga en el sector privado confirman la tendencia general señalada en la sección anterior (Figura 3). El aumento de la actividad huelguista en este sector se debe, principalmente, al aumento del número de huelgas extra-legales, al menos desde el 2010. En particular, el número de huelgas extra-legales aumentó de 85 a 133 de 2015 a 2016, alcanzando su récord histórico y un crecimiento de un 56,5%. Las huelgas legales también aumentaron durante este periodo, aunque de manera menos pronunciada, de 177 a 197, lo que implica un aumento de un 11,3%.

Es importante destacar que, a pesar del mayor crecimiento de las huelgas extra-legales, éstas siguen siendo menos numerosas que las huelgas legales del sector privado, lo que ha sido una constante desde el retorno de la democracia. La única excepción a esta regla, según los datos registrados, es en 1999, donde el número de huelgas extra-legales supera al de las legales, posiblemente por la crisis asiática que llevó a las empresas a evitar la negociación colectiva reglada durante el periodo de decrecimiento económico.

Tanto en el sector privado como público, la evolución del promedio de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas (PTC) desde que se inició el actual ciclo de conflictividad en 2006, ha sido más variable que la evolución del número de huelgas. En efecto, como muestra la Figura 4, el PTC de huelgas en el sector privado ha disminuido desde el 2014 y particularmente desde el 2015. Desagregados por legalidad, los datos del sector privado indican que esta caída en el PTC se produce principalmente en las huelgas extra-legales, aun cuando el PTC en este tipo de huelgas sigue siendo superior al de las huelgas legales, como ha sido la tónica desde 1990. En específico, el PTC bajó de 1.576,4 a 771,9 trabajadores/as entre 2015 y 2016, lo que supone una disminución del 51%.

FIGURA 3 - CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN LEGALIDAD (1990-2016) - SECTOR PRIVADO

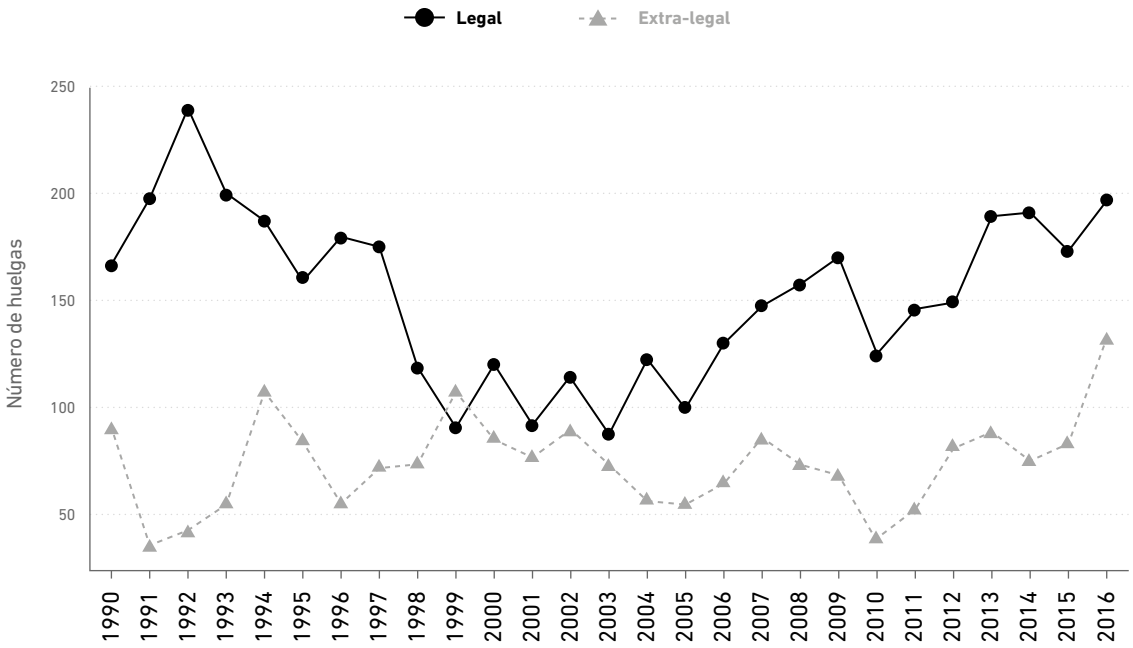
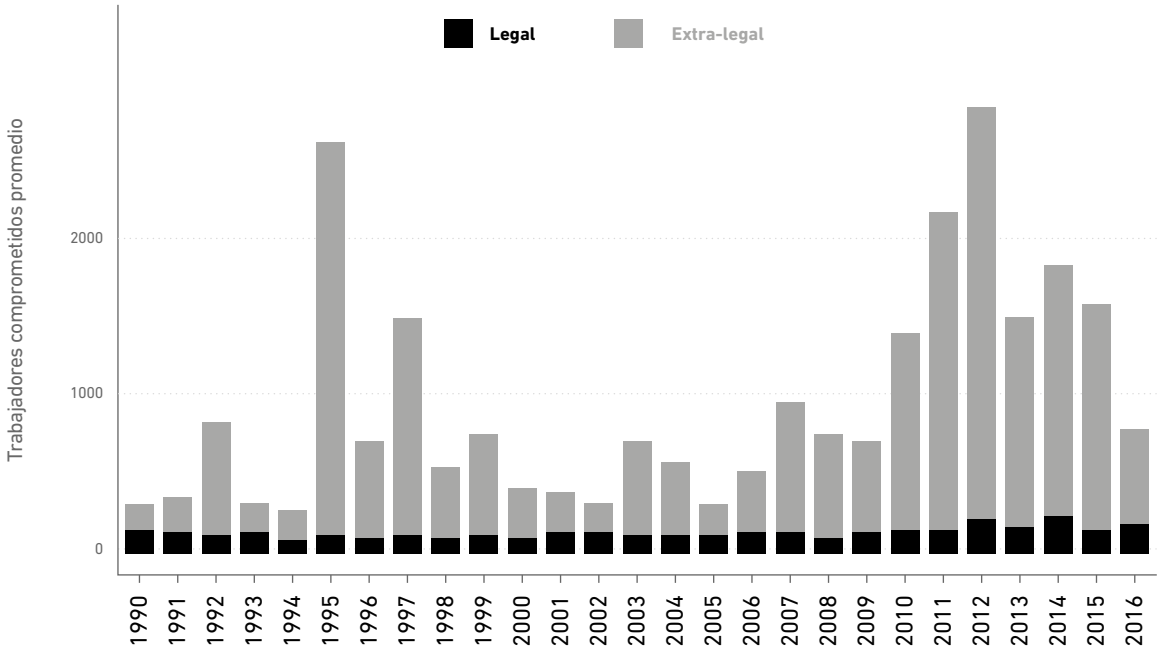


FIGURA 4 - TRABAJADORES/AS COMPROMETIDOS/AS PROMEDIO Y PROPORCIÓN DE HUELGAS SEGÚN LEGALIDAD (1990-2016) - SECTOR PRIVADO



2. HUELGAS MÁS BREVES

La duración de las huelgas ha sido otro parámetro errático en el presente ciclo de conflictividad. La Figura 5 muestra la evolución del promedio de días perdidos en huelgas (DDPP) del sector privado, según el tipo de legalidad de estos eventos. Como se observa, en el ciclo de mayor conflictividad que comienza en 2006 y se extiende hasta el 2016, las huelgas legales siguen siendo más largas que las huelgas extra-legales en el sector privado, lo que ha sido una constante desde que se registran estos datos. Sin embargo, durante este periodo no se observa un crecimiento o disminución lineal de la duración de las huelgas. En particular, el año 2016 presenta una disminución de la duración promedio de las huelgas respecto de 2015, de 9,5 a 8,4 días, siendo esta caída mucho menos intensa en las huelgas extra-legales que en las legales, en términos proporcionales. En especifico, el promedio de días perdidos en las primeras disminuyó de 4 a 2,8, mientras que el de las segundas cayó de 11,9 a 10,7".

Otra manera de analizar la duración de las huelgas en el sector privado es a través de la tasa diaria de sobrevivencia, que corresponde a la proporción de huelgas que se mantienen vigentes para cada día. La Figura 6 muestra la evolución de esta tasa distinguiendo huelgas legales y extra-legales. En ella se observa que después de un día, solo alrededor de un quinto de las huelgas extra-legales continúan vigentes, mientras que casi la totalidad de las huelgas legales sigue en pie. Es más, deben transcurrir 8 días para que la mitad de las huelgas enmarcadas en procesos de negociación colectiva culmine.

Estos datos llaman a preguntarse por la eficacia de la legislación en materia de huelgas. La mayor duración de las huelgas legales muestra que los procedimientos que regulan estos conflictos no facilitan la solución de estos eventos, por el contrario, parecen prolongar este proceso con todos los costos que esto implica para los trabajadores/as y las empresas. No hay que perder de vista que ambas partes tienen interés en que las huelgas se resuelvan rápidamente. La huelga implica para los/as trabajadores/as una pérdida de ingreso, mientras que para las empresas una disminución de la ganancia. Los datos muestran que la huelga legal es menos eficiente que la extra-legal en responder a este interés común.

FIGURA 5 - EVOLUCIÓN DEL PROMEDIO DE DDPP, SEGÚN LEGALIDAD DE LA HUELGA (1990-2016) - SECTOR PRIVADO

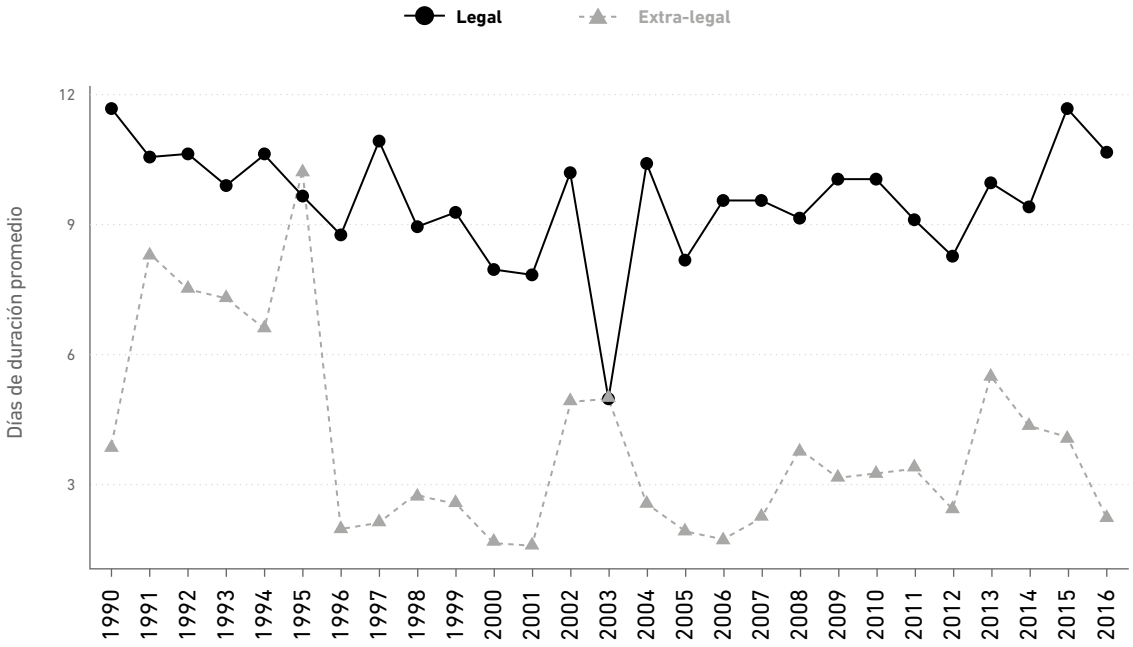
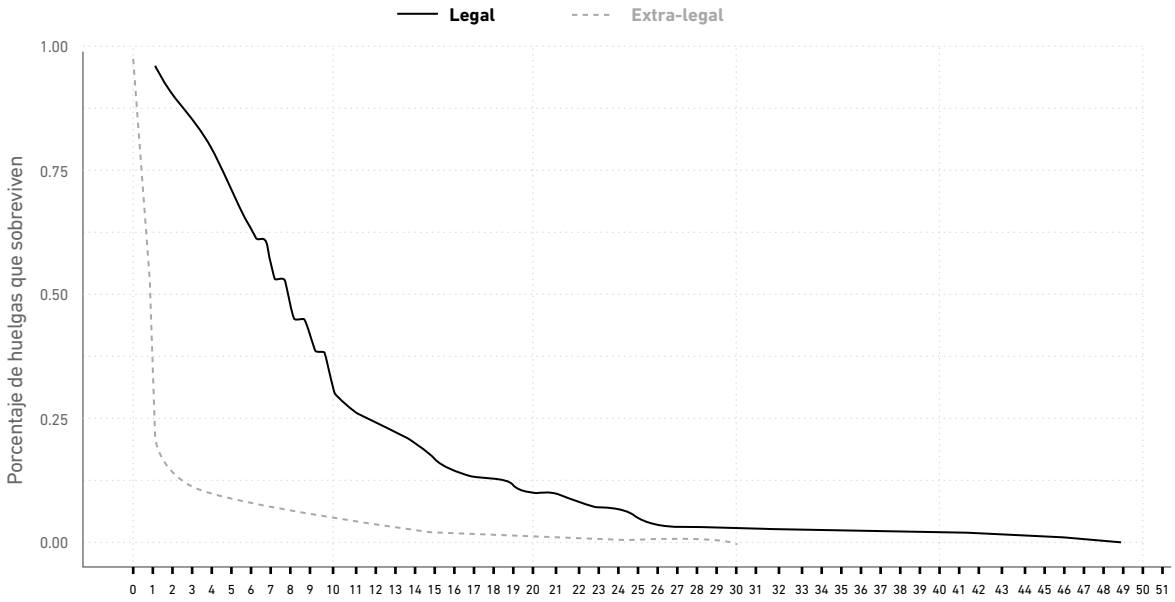


FIGURA 6 - TASA DE SOBREVIVENCIA DIARIA DE LAS HUELGAS, SEGÚN LEGALIDAD (2016) - SECTOR PRIVADO

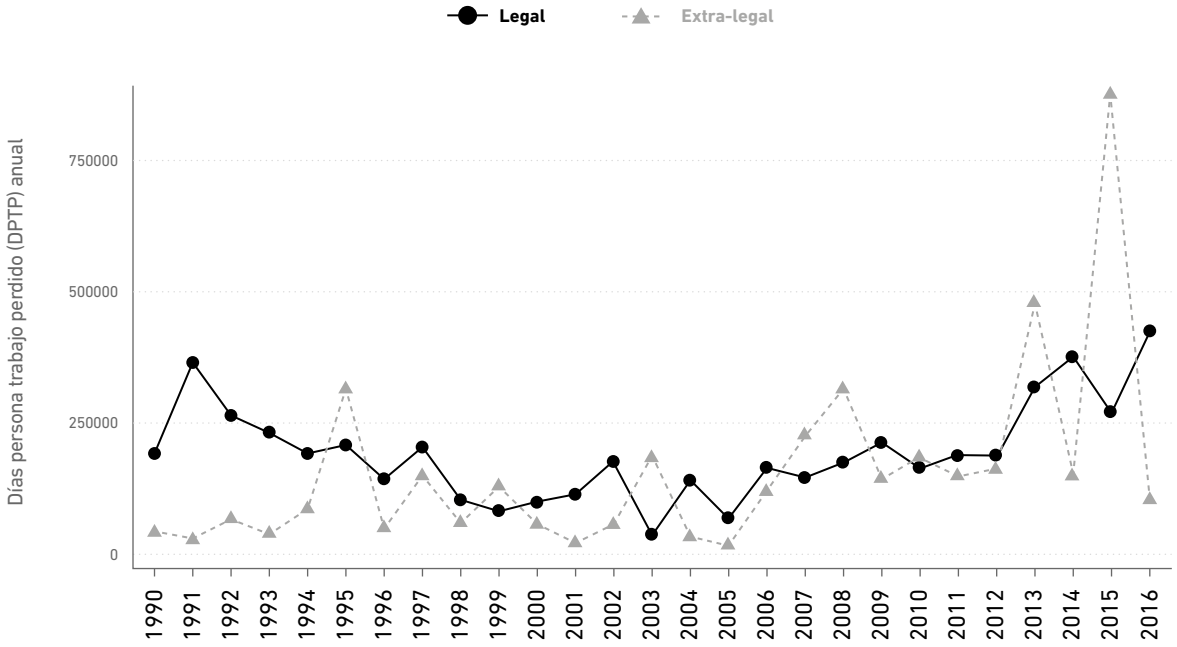


3. ATENUACIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DE LAS HUELGAS

El número de Días-Persona Trabajo Perdido (DPTP) es el indicador más utilizado para medir el impacto económico de la huelga. A mayor DPTP, se espera que mayor sea el impacto de la paralización para la empresa (ver Glosario). Como se señala en informes anteriores, el ciclo de mayor conflictividad que se inicia en 2006 ha estado caracterizado por el aumento del impacto económico total de las huelgas debido, principalmente, al aumento de los/as trabajadores/as involucrados/as en huelgas extra-legales del sector público y de la duración de las huelgas legales en el sector privado. El año 2016 marca un quiebre en esta tendencia puesto que el DPTP disminuye en un 83,1% respecto al año anterior.

Como muestra la Figura 7, la atenuación del impacto económico de las huelgas en 2016 es significativo en el sector privado (el DPTP en 2016 fue un 53.7% menor que en 2015). Sin embargo, esto es efecto principalmente de las huelgas extra-legales, puesto que los DPTP en huelgas legales aumentan en 2016 respecto al 2015, llegando a su máximo desde que se registran datos (426.649,8 DPTP). La caída sustancial del impacto económico de las huelgas extra-legales se explica, en gran medida, por la disminución de los/as trabajadores/as involucrados/as y la duración de estas huelgas durante el año 2016.

FIGURA 7 - DPTP TOTAL SEGÚN LEGALIDAD DE LA HUELGA (1990-2016) - SECTOR PRIVADO



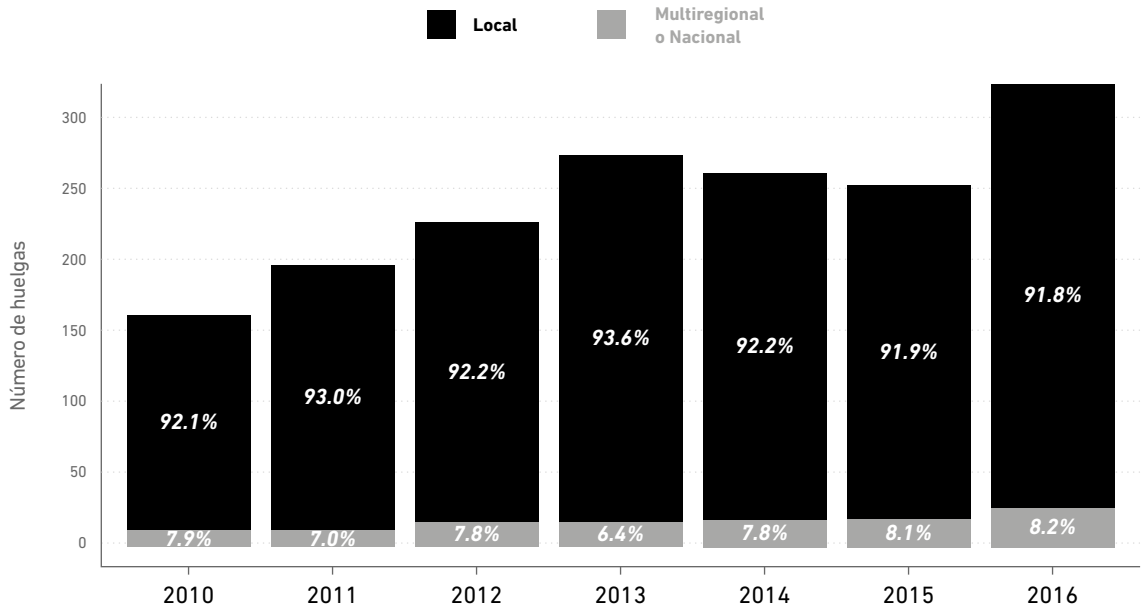
4. LA EXTENSIÓN LIMITADA Y LA DESIGUALDAD TERRITORIAL DE LAS HUELGAS

Una de las preocupaciones del OHL ha sido entender cómo se comportan territorialmente las huelgas. Por esta razón, desde el 2010, el Observatorio registra varias variables relativas a esta dimensión.

Una primera variable dice relación con la extensión de las huelgas, es decir, si se tratan de huelgas que involucran uno o varios establecimientos pero localizados en una sola región o establecimientos en varias regiones. La Figura 8 resume esta información para el sector privado y muestra que las huelgas del sector privado ocurren, por sobre el 90% de los casos, en una escala local de movilización. Entre el 2010 y el 2016, el porcentaje de huelgas que involucra a establecimientos en más de una región o que se extiende a nivel nacional ha aumentado ligeramente (de 7,9% a 8,2%) pero sigue siendo inferior al de las huelgas uniregionales.

Estos datos confirman que las huelgas en el sector privado rara vez sobrepasan los límites territoriales del establecimiento o la empresa en la cual emergen. Esto puede deberse, en parte, a las limitaciones que impone la legislación -la restricción de la huelga legal al proceso de negociación colectiva-, pero también a la fragmentación de las organizaciones sindicales chilenas. En efecto, la mayor parte de los sindicatos de empresa no pertenecen a una federación, confederación o central sindical[5]. Los costos para que los sindicatos se organicen a través del territorio son elevados durante los conflictos[6], más aún cuando estas organizaciones no se encuentran vinculadas a estructuras sindicales más amplias.

FIGURA 8 - PORCENTAJE Y NÚMERO DE HUELGAS SEGÚN EXTENSIÓN (2010-2016) - SECTOR PRIVADO



5.- ENCLA (2015): Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Santiago: Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile.

6.- STILLERMAN, Joel (2012): Espacio, identidad y conflicto entre los obreros metalúrgicos de MADECO S.A. (1945-2011). En CÁRDENAS, Ana; LINK, Felipe; y STILLERMAN, Joel (eds.): ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago: Catalonia.

Una segunda variable que ha sido explorada por el OHL es la distribución geográfica de las huelgas uniregionales, es decir, en qué zona del país tienen lugar estos eventos[7]. La Figura 9 resume esta información para el año 2016. La zona "centro" excluye a la Región Metropolitana, la que es incluida en una columna independiente para evitar su sobre-representación en el análisis. Como se observa, el mayor volumen de huelgas se concentra en la Región Metropolitana (poco más de 100 eventos) y, en segundo lugar, en la zona sur y zona centro.

Ahora bien, un análisis del tipo de huelga uniregional que domina en cada zona da cuenta de la desigualdad que existe entre las regiones respecto a la posibilidad de los/as trabajadores/as de ejercer el derecho a huelga en el marco de la legislación vigente. Como muestra la Figura 9, la mayor parte de las huelgas uniregionales en la Región Metropolitana (80,3%) corresponden a una huelga legal. Esta proporción es mucho menor en todas las otras zonas del país, particularmente en la zona austral, sur y el norte chico (28,6%, 41,3% y 45,2% respectivamente).

El volumen de huelgas no es necesariamente el mejor indicador para comparar el nivel de conflictividad entre regiones puesto que no considera el hecho que existen regiones con un volumen mayor de trabajadores/as donde, por lo tanto, es lógico que ocurran más huelgas que en las regiones con menos trabajadores/as ocupados/as. Por esta razón, la Figura 10 presenta el número de participantes en huelgas por cada 100.000 trabajadores/as ocupados/as en cada región del país durante el 2016[9]. Como muestra esta figura, la región que moviliza más trabajadores/as, en relación a su masa de ocupados/as, es la región de Los Ríos (X), seguida por la región de Arica y Parinacota (XV) y la región de Aysén (XIV). En otras palabras, si bien la zona central concentra el número mayor de huelgas, son las zonas extremas del país las que movilizan más trabajadores/as en relación al total de ocupados/as.

7.- Este análisis no considera las huelgas multiregionales y nacionales. La comuna y región de la huelga se define según la información del evento reportada en prensa. De no existir esta información, se define como lugar de la huelga la dirección de la casa matriz de la empresa, tal como lo indica el sitio web de la compañía o el Servicio de Impuestos Internos.

8.- Las regiones se agrupan por zonas de la siguiente manera - Norte grande (I, II y XV región), Norte chico (III y IV), Centro (V, VI y VIII), Sur (VIII, IX, X, XIV), Austral (XI y XII) y Región Metropolitana (XIII).

9.- El cálculo se hace sumando los/as trabajadores/as comprometidos/as en cada huelga, dividido por el total de trabajadores/as ocupados/as en la región, multiplicado por 100.000. El dato de los/as trabajadores/as ocupados/as por región en 2016 fue extraído del Instituto Nacional de Estadística (INE) - http//www.ine.cl.

FIGURA 9 - PORCENTAJE Y NÚMERO DE HUELGAS LOCALES POR ZONA GEOGRÁFICA[8] SEGÚN LEGALIDAD (2016) - SECTOR PRIVADO

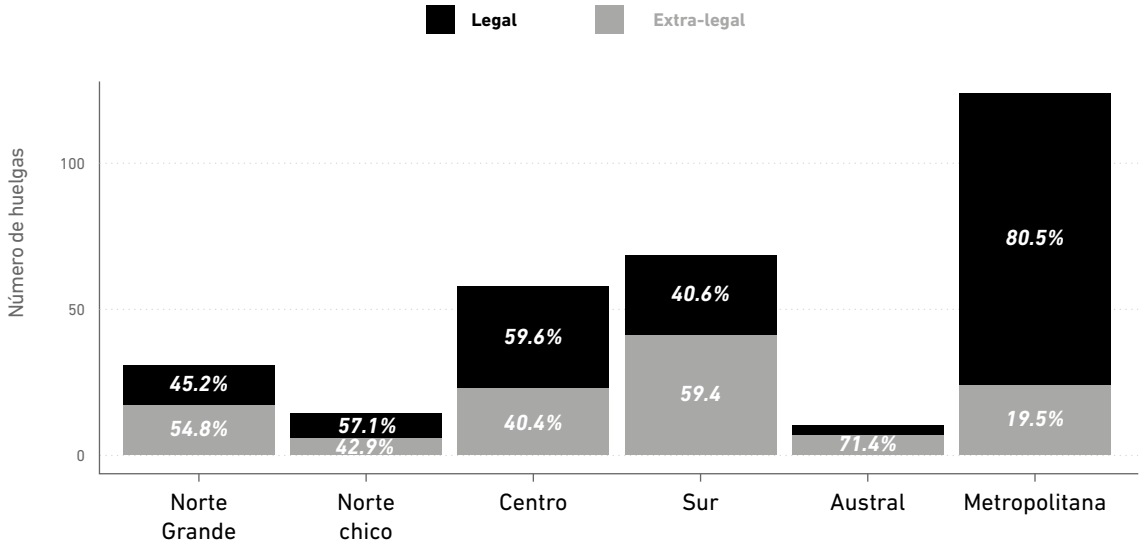
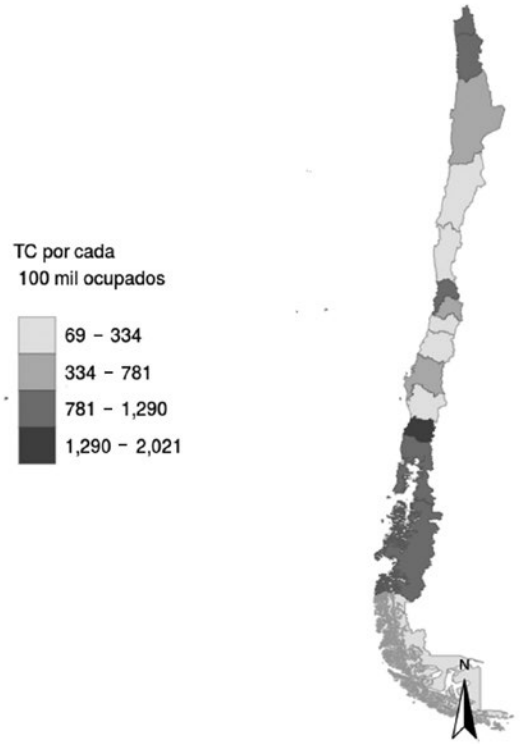


FIGURA 10 - DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE TRABAJADORES/AS COMPROMETIDOS/AS POR 100 MIL TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS SEGÚN REGIÓN (2016) - SECTOR PRIVADO



5. UN MAYOR NÚMERO DE HUELGAS EN EL SECTOR TERCIARIO Y LAS GRANDES EMPRESAS. EL PESO CRECIENTE DE LA HUELGA EN EL SECTOR PRIMARIO

Siguiendo la tradición de la investigación sobre relaciones laborales, el OHL se interesa en la distribución de la huelga en los distintos tipos de empresa, utilizando como criterio de clasificación la actividad productiva o el volumen de las utilidades de estas unidades productivas.

La Figura 11 resume la distribución del número de huelgas por sector económico desde que el OHL registra esta información en el 2010[10]. Como se observa, las huelgas son más numerosas en el sector terciario de la economía, en segundo lugar, en el sector secundario y finalmente en el sector primario. Pese a que se ha mantenido esta característica a lo largo del periodo contemplado, se observa un crecimiento relativo del volumen de las huelgas en el sector primario en los últimos años. En efecto, en 2016 las huelgas en el sector primario representan el 19,7% de las huelgas totales, más del doble de lo que representan en 2010.

El número mayor de huelgas en el sector terciario se explica, en gran medida, por el desarrollo que ha tenido este sector en términos de fuerza de trabajo ocupada. En efecto, el sector primario ocupa solo al 10 % de la fuerza de trabajo, el secundario al 23% y el terciario a más del 67%, en 2016, tendencia que no ha variado de manera significativa desde el 2010. Por esta misma razón, para comparar la conflictividad entre los sectores, resulta útil ponderar las huelgas por la fuerza ocupada en cada uno de estos sectores. La Figura 12 resume la cantidad de trabajadores/as comprometidos/as por cada 100 mil trabajadores/as ocupados/as. Como se aprecia, el sector primario presenta la mayor concentración de huelguistas por trabajadores/as ocupados/as para casi todos los años registrados, aún cuando tiene el menor número de huelgas. Esta concentración ha aumentado a lo largo de los últimos años y, especialmente, desde el 2015. Estos datos muestran que las huelgas tienen un peso importante en estas ramas de la economía aún cuando el número de eventos de este tipo es el más bajo en términos absolutos.

La Figura 13 muestra la información del número de huelgas desagregada por ramas y tipo de huelga. Como se aprecia, siguiendo la tendencia de años anteriores, la rama de transportes y comunicaciones presenta un número de huelgas significativamente mayor que el resto en 2016. Le siguen en términos de volumen de huelgas la rama de la industria, enseñanza y comercio. Mientras que las ramas con menos huelgas son las de distribución de agua, luz y gas, intermediación financiera, y hoteles y restaurantes.

Analizando la composición de las huelgas según legalidad en cada una de las ramas, se observan diferencias importantes. La huelga legal es ampliamente dominante en

10.- Se entiende por sector primario de la economía, el conjunto de empresas que transforman recursos naturales en productos primarios sin elaboración. La categoría comprende las ramas de: 1, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; 2, Pesca; y 3, Explotación de minas y canteras. El sector secundario de la economía corresponde al conjunto de unidades productivas que transforman productos primarios en nuevos bienes de mayor elaboración y valorización. Comprende las ramas de: 4, Industrias manufactureras; 5, Suministro de electricidad, gas y agua; y 6, Construcción. Finalmente, se entiende por sector terciario de la economía, las empresas que comercializan bienes o producen servicios. Las ramas comprendidas en esta categoría son: 7, Comercio al por mayor y al por menor; 8, Hoteles y restaurantes; 9, Transporte, almacenamiento y comunicaciones; 10, Intermediación financiera; 11, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiles; 12, Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; 13, Enseñanza; 14, Servicios sociales y de salud; 15, Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales; 16, Hogares privados con servicio doméstico; y 17, Organizaciones y órganos extraterritoriales.

FIGURA 11 - EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (2010-2016) - SECTOR PRIVADO

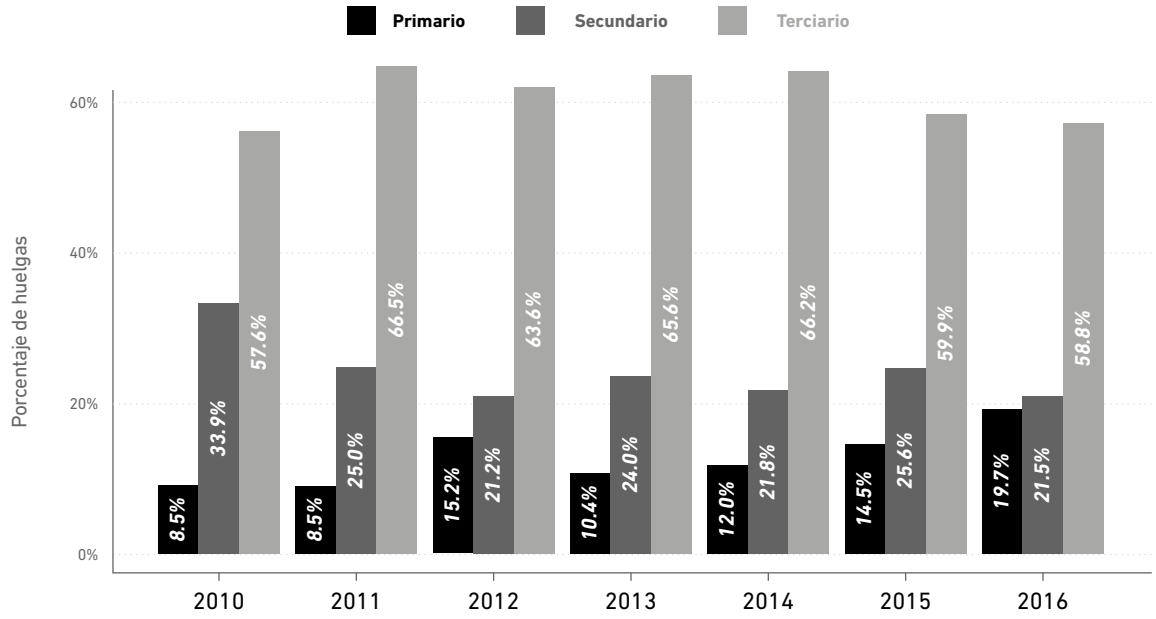
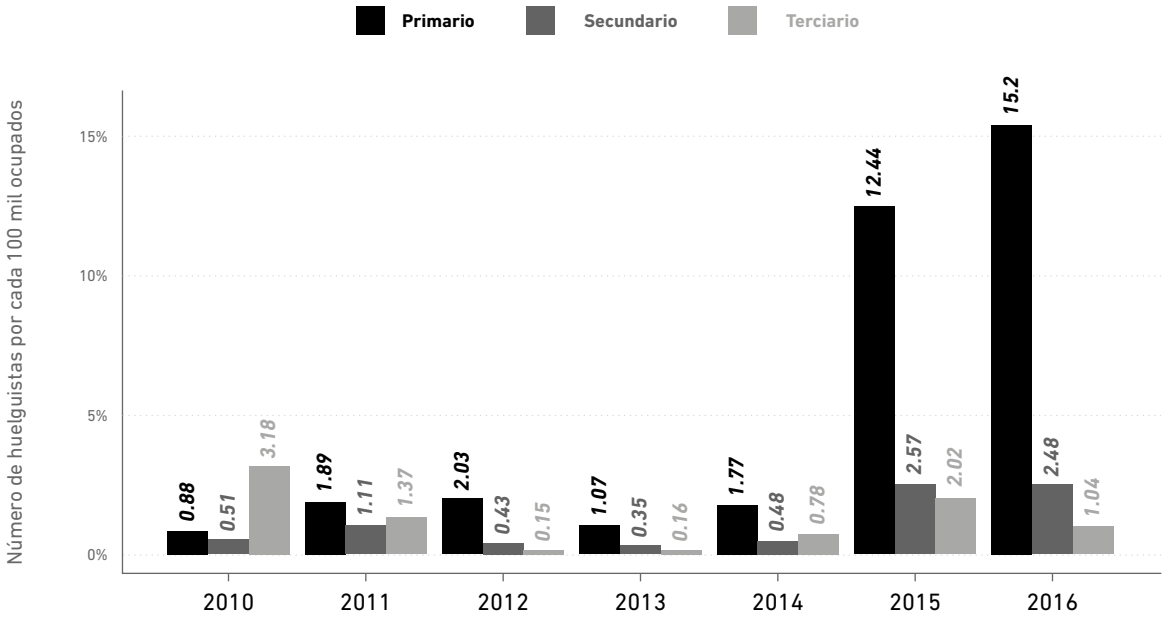


FIGURA 12 - EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HUELGUISTAS POR CADA 100.000 OCUPADOS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO (2010-2016) - SECTOR PRIVADO



las ramas de la industria, enseñanza, comercio, servicios sociales y de salud, e intermediación financiera, mientras que la huelga extra-legal es la expresión principal de conflicto en ramas como transporte, pesca, agricultura y minería. La importancia de la huelga extra-legal coincide con el desarrollo de la subcontratación y el fortalecimiento de los sindicatos que representan los intereses de los/as trabajadores/as subcontratados/as en estas últimas ramas[11]. Las organizaciones de trabajadores/as subcontratados/as han empujado el marco legal vigente para negociar con las empresas mandantes, lo que ha generado conflictos que no se rigen por los procedimientos establecidos legalmente.

La Figura 14 muestra la distribución de las huelgas según el tamaño de la empresa desde el año 2010[12]. Como se observa, las huelgas se concentran principalmente en las grandes empresas durante todo el periodo estudiado. Este rasgo se explica, en gran medida, porque los sindicatos tienen mayor presencia en las grandes empresas que en las medianas, pequeñas y micro empresas[13].

Como se señaló en la introducción del documento, el OHL entiende la huelga en un sentido amplio y por lo mismo, registra información sobre disrupciones del proceso de trabajo que no son consideradas en los registros oficiales. Una de las manifestaciones de este tipo son las huelgas extra-legales de gremios o grupos de trabajadores/as independientes que, si bien no poseen un contrato de trabajo con una empresa, dependen de ellas y desempeñan su trabajo en condiciones similares a las de un/a trabajador/a dependiente (ej., pescadores, taxistas, camioneros)[14]. La Figura 14 destaca que las huelgas de los trabajadores/as independientes durante el 2016 se volvieron más frecuentes, alcanzando el 17,8% del total de huelgas en el sector privado, la cifra más alta de la década estudiada.

11.- MEDEL, Rodrigo y PÉREZ, Domingo (2017): "Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extra-legal". Revista Colombiana de Sociología, 40(2), en prensa.

12.- Se identifica el tamaño de empresa en torno a las utilidades declaradas en el Servicio de Impuestos Internos, a saber, MYPE: De 0,01 UF a 25 mil UF anuales; Mediana: de 25 mil a 100 mil UF anuales; y Gran empresa: desde 100 mil UF anuales.

13.- ENCLA (2015): Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Santiago: Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile.

14.- PÁEZ, Alexander (2011): Nuevas categorías según el marco analítico de la inserción endeble. El caso de los subordinados independientes y los cuenta propia. Minuta Temática de Empleo Nº2. Santiago: Fundación Sol.

FIGURA 13 - NÚMERO Y PORCENTAJE DE HUELGAS, POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LEGALIDAD DE LA HUELGA (2016) - SECTOR PRIVADO

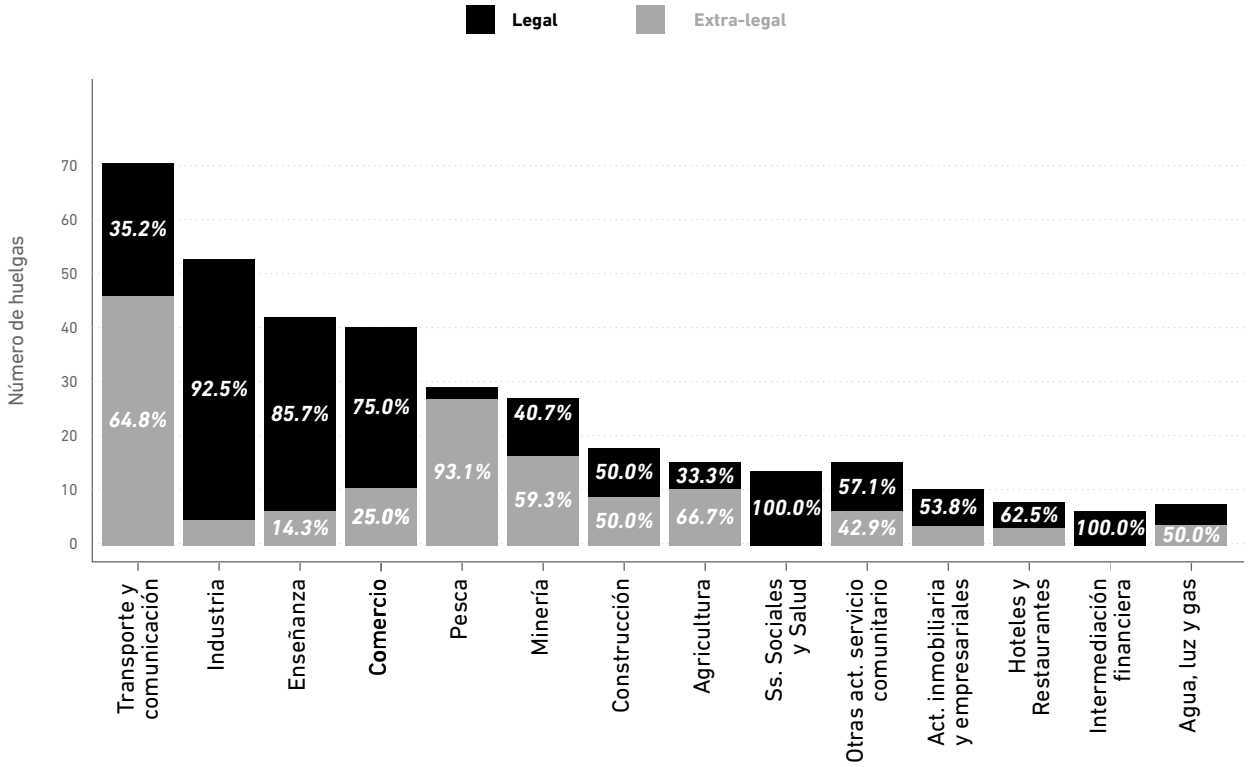
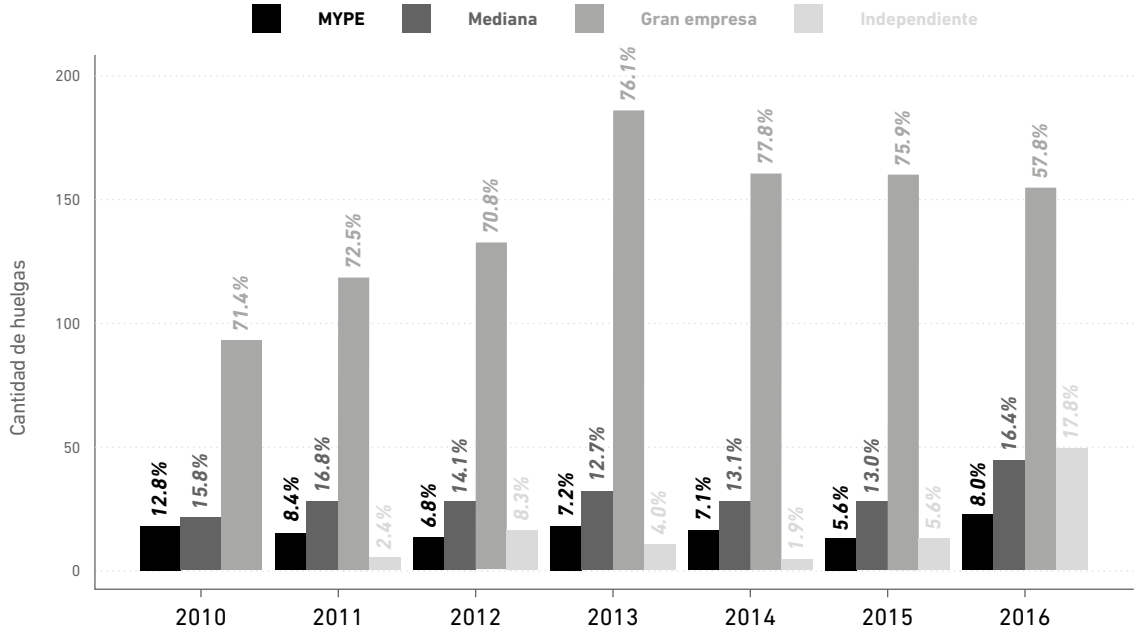


FIGURA 14 - PORCENTAJE Y CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (2010-2016) - SECTOR PRIVADO



6. UN BAJO NIVEL DE VIOLENCIA EN LAS HUELGAS

Además de los indicadores clásicos en los estudios de huelga, el OHL registra desde el 2010 las acciones complementarias que los/as trabajadores/as utilizan durante la huelga para visibilizar su causa y aumentar las posibilidades de éxito de su movilización.

La Figura 15 muestra la evolución de las tácticas complementarias utilizadas por los/as trabajadores/as durante las huelgas en el sector privado, desde el 2010 al 2016. Para simplificar la información y siguiendo lo que se ha hecho en otros estudios sobre protestas[15], se agrupan las tácticas en tres categorías según el nivel de violencia que conllevan. Al grupo de acciones más pacíficas se le denomina tácticas convencionales y/o culturales. En esta categoría se agrupan acciones como las marchas, piquetes fuera de la empresa, ollas comunes, u otras tácticas que no cuestionan necesariamente las leyes. El segundo grupo identificado se le llama tácticas disruptivas porque interrumpen el libre tránsito dentro o fuera de las empresas, aunque no ponen en riesgo la integridad física de los/as manifestantes o las personas con las que estos últimos interactúan. En este grupo se incluyen acciones como los cortes de rutas, tomas u ocupaciones de edificios de la empresa. Finalmente, se distingue un tercer grupo de tácticas que se catalogan como "violentas" puesto que ponen en riesgo la vida o integridad de los manifestantes, fuerzas policiales o terceros. En esta categoría se consideran acciones como ataque a terceros, enfrentamientos violentos con fuerzas policiales o huelgas de hambre.

Como se aprecia en la Figura 15, las huelgas que incluyen acciones violentas son muy minoritarias y esto ha sido una constante al menos desde que se registra esta información en el 2010. Las huelgas que suponen acciones disruptivas tampoco son muy frecuentes, aunque en 2016 se registra un aumento de ellas respecto al año anterior. La gran parte de las huelgas acuden a tácticas complementarias de tipo convencional o cultural, lo que confirma que la conflictividad laboral en el sector privado en Chile tiende a tener un bajo nivel de violencia.

Un examen desagregado de las acciones complementarias durante el 2016 permite entender mejor las características de la actividad huelguista durante este año. Tomando como referencia las huelgas que tuvieron tácticas complementarias, la Figura 16 muestra que las tres tácticas de movilización más utilizadas son el piquete a las afueras de la empresa, el corte de ruta o acceso, y las manifestaciones clásicas como marchas o movilizaciones en lugares ajenos a la empresa (26,1%, 23,3% y 20,3% de las huelgas respectivamente). El porcentaje de huelgas que recurre a ataques a terceros, acciones mediáticas, tomas y acciones simbólicas, es significativamente menor durante el año en cuestión (en torno al 6% o 7%). Por último, confirmando lo señalado anteriormente, el porcentaje de huelgas donde se destruyen bienes corporales e instalaciones de la empresa es muy minoritario (acciones "destructivas") (1%).

15.- MEDEL, Rodrigo y SOMMA, Nicolás (2016): "¿Marchas, ocupaciones o barricadas? Explorando los determinantes de las tácticas de la protesta en Chile". Política y gobierno, 23(1), 163-199.

FIGURA 15 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TÁCTICAS COMPLEMENTARIAS UTILIZADAS (2010-2016) - SECTOR PRIVADO

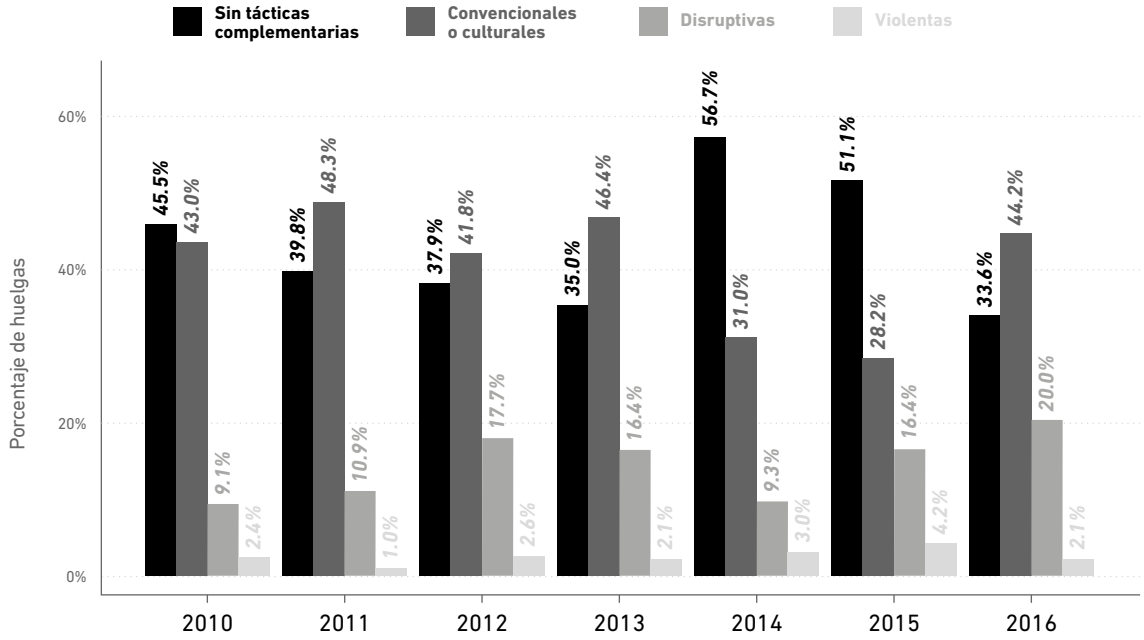
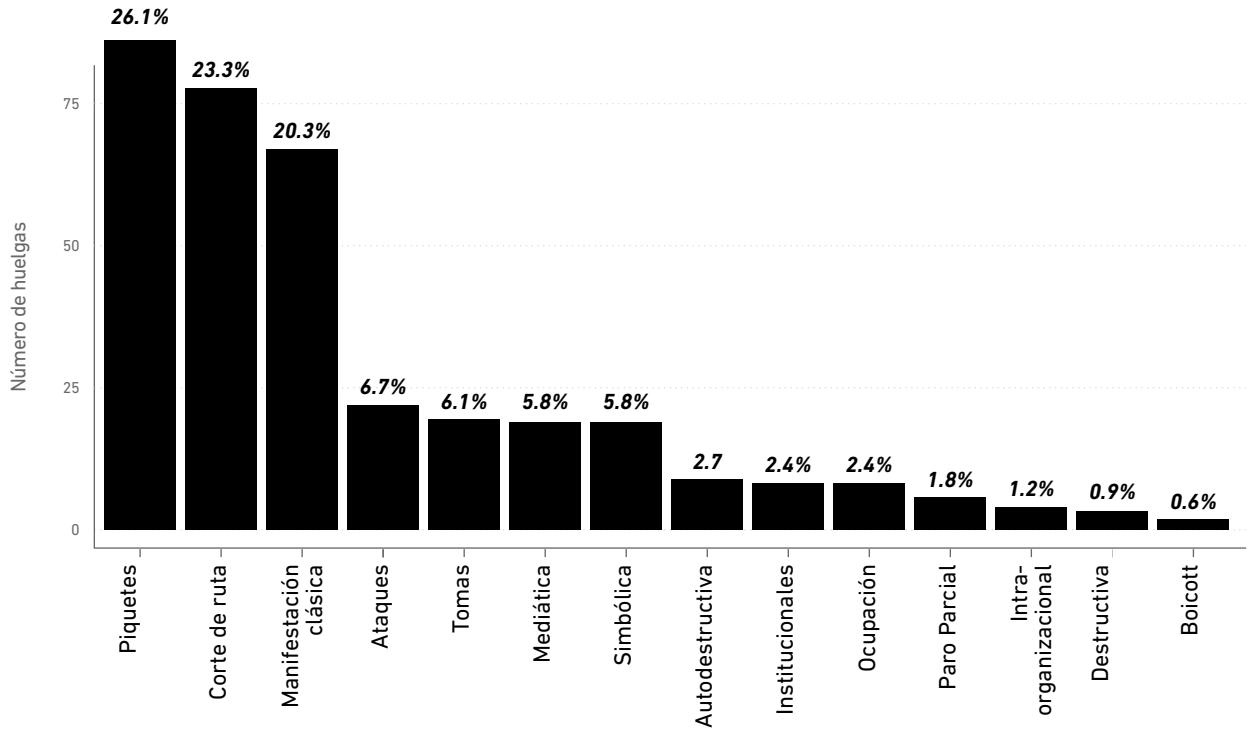


FIGURA 16 - NÚMERO Y PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TÁCTICAS COMPLEMENTARIAS UTILIZADAS (2016) - SECTOR PRIVADO



7. UN LEVE CRECIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN POLICIAL

La paralización de la producción fuera de los canales establecidos por la ley o la utilización de acciones complementarias a la huelga legal que implican la utilización del espacio público, pueden crear enfrentamientos entre los huelguistas y las fuerzas policiales. Por lo anterior es que el OHL registra información para medir en qué medida, cómo y en qué circunstancias intervienen las fuerzas del orden en las acciones de los huelguistas. El OHL entiende la intervención policial como una acción selectiva[16], es decir, una acción de la autoridad que responde a ciertos criterios, los cuales no siempre se fundan en la legalidad o un cálculo instrumental de los costos y beneficios de esta acción.

La Figura 17 muestra la evolución de la intervención policial desde el 2010 en el sector privado, distinguiendo tres tipos de intervención: la simple presencia de esta fuerza en el lugar de trabajo o en el espacio público donde se despliegan los huelguistas; la "acción mínima" o dispersión de los huelguistas antes que se desate un enfrentamiento; y por último, el enfrentamiento abierto con los huelguistas.

Como se aprecia en la Figura 17, la intervención policial en cualquiera de sus formas afecta a alrededor de un quinto de las huelgas del sector privado en casi todos los años donde se registra esta información. Esta cifra es significativamente más baja el 2014, donde solo alrededor del 6% de las huelgas experimentó algún tipo de intervención policial. La figura también muestra que el porcentaje de huelgas donde se registran acciones mínimas por parte de la policía es inferior al de las huelgas que experimentan otro tipo de intervención policial en todos los años salvo el 2011. En otras palabras, la policía actúa generalmente de dos formas extremas: solo está presente o se enfrenta a los huelguistas.

Al analizar específicamente el año 2016, se observa que el 17,3% de las huelgas del sector privado reporta alguna modalidad de intervención policial. Esta cifra es superior a la de los dos años anteriores. Si se analiza este dato de manera desagregada según la legalidad (Figura 18), se observa que el porcentaje de huelgas extra-legales que experimenta alguna modalidad de intervención policial es mucho mayor que el de las huelgas legales (un 23,26% contra un 12,9%).

Asimismo, los enfrentamientos con carabineros son mucho más frecuentes en las huelgas extra-legales que en las legales, donde la intervención policial rara vez suscita violencia. Este dato resulta lógico puesto que las huelgas extra-legales, por definición, desbordan los procedimientos establecidos para realizar huelgas en el sector privado.

16.- TILLY, Charles (1978): From mobilization to revolution. New York: Random House-McGraw-Hill.

FIGURA 17 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TIPO DE INTERVENCIÓN POLICIAL (2010-2016) - SECTOR PRIVADO

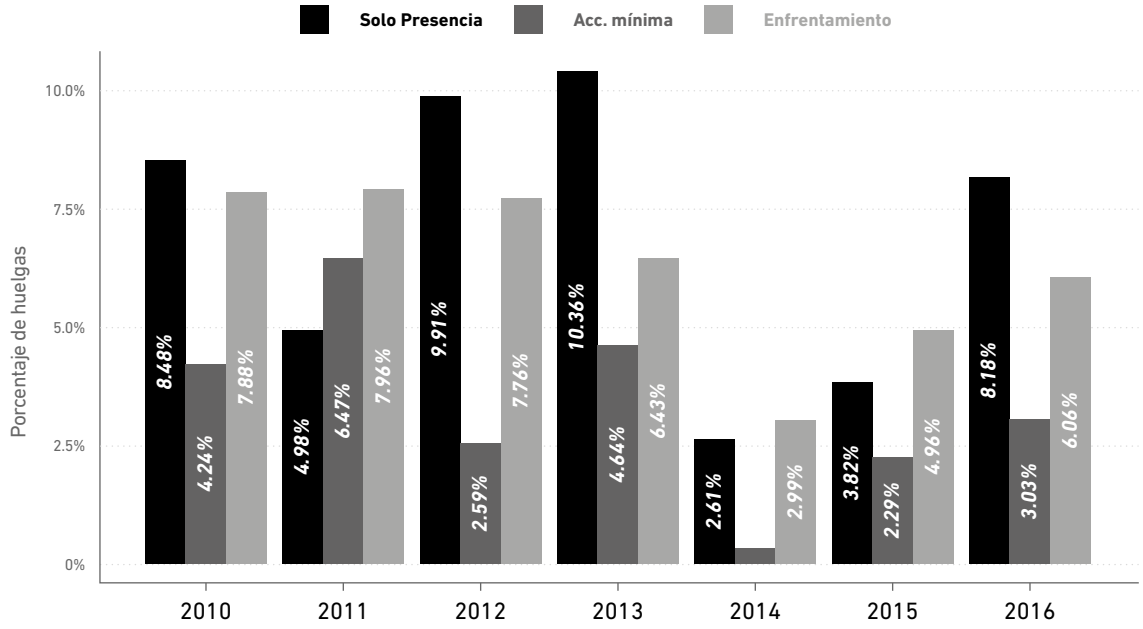
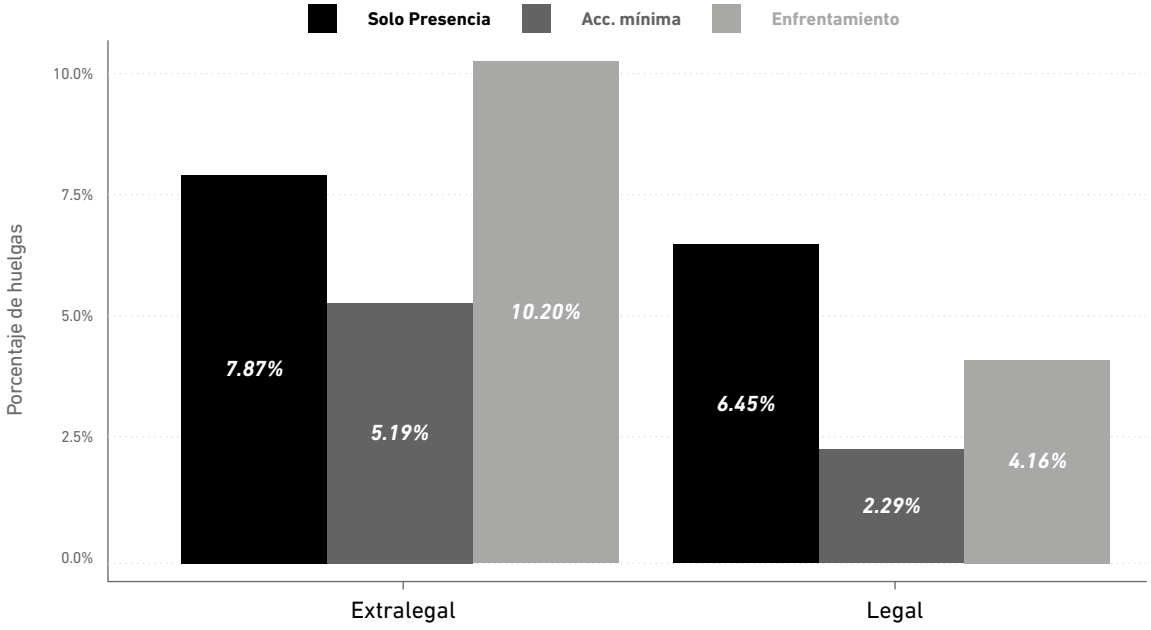


FIGURA 18 - PORCENTAJE DE HUELGAS DONDE HUBO PRESENCIA POLICIAL, SEGÚN TIPOS DE ACCIÓN EJERCIDA POR LA FUERZA PÚBLICA (2016) - SECTOR PRIVADO



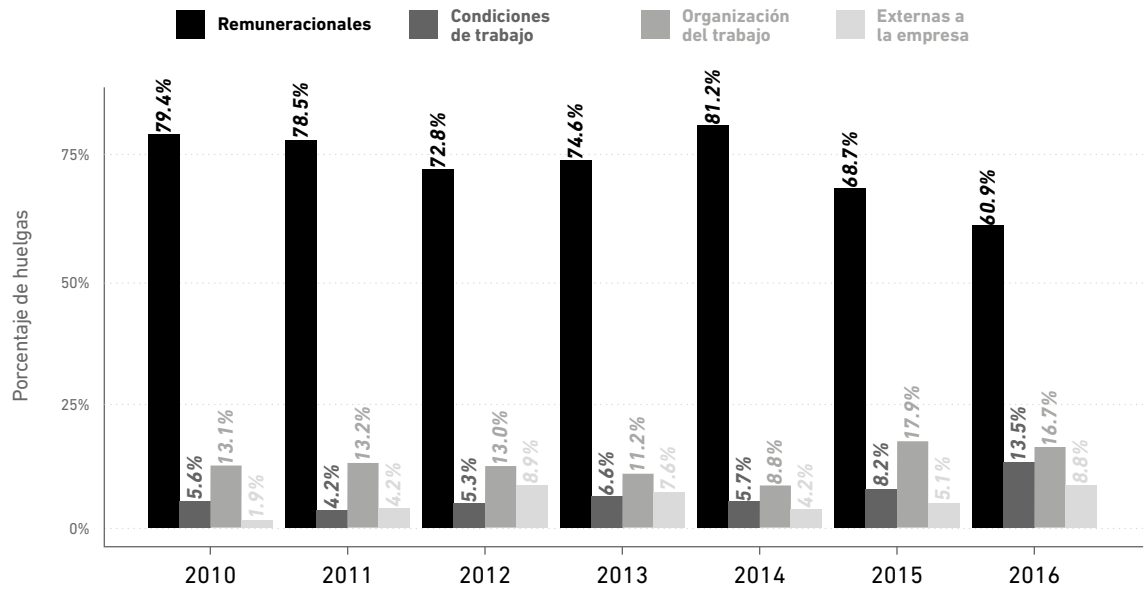
8. EL PREDOMINIO DE LAS HUELGAS POR DEMANDAS SALARIALES

El análisis de los motivos que llevan a los/as trabajadores/as a paralizar la producción da cuenta de los temas que generan más conflictividad en las empresas chilenas. La Figura 19 muestra el porcentaje de huelgas en el sector privado según los motivos que llevan a los/as trabajadores/as a movilizarse, entre el 2010 y el 2016. Los motivos son agrupados en cuatro categorías: las demandas remuneracionales (como aumentos salariales o bonos); las relativas a las condiciones de trabajo (como seguridad, higiene, o condiciones materiales comunes de trabajo); las que refieren a la organización del trabajo (como organización de las jornadas, despidos o malos tratos de los superiores); y las externas a la empresa (como oposición o apoyo de proyectos de ley o autoridades públicas).

Como se observa, las demandas salariales son por lejos la causa más frecuente de las huelgas en este sector durante el periodo considerado. Este dato da cuenta de la presión que tienen los/as trabajadores/as chilenos/as para aumentar sus ingresos en un contexto donde los salarios tienden a ser bajos[17] a pesar de la productividad[18], el valor de los bienes y servicios básicos aumenta y las prácticas de endeudamiento son corrientes.

Sin perjuicio de lo anterior, se observa que las huelgas que emergen por motivos salariales han perdido ligeramente importancia respecto de las huelgas que surgen por otro tipo de demandas durante los últimos dos años. En particular, destaca el peso creciente de las huelgas originadas por demandas relativas a la organización del trabajo, pues algunas de éstas refieren a temáticas donde la participación de los sindicatos está prohibida explícitamente por la ley. En efecto, el Código del Trabajo establece que no son objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del/a empleador/a de organizar, dirigir y administrar la empresa. De esta manera, los datos de los últimos años confirman que la conflictividad laboral sobrepasa a menudo los canales institucionales dispuestos para ella.

FIGURA 19 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TIPO DE DEMANDAS (2010-2016) - SECTOR PRIVADO



17.- DURÁN, Gonzalo y KREMERMAN, Marco (2017): Los bajos salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN 2015. Santiago: Fundación Sol.

18.- GAMMAGE, Sarah; ALBURQUERQUE, Tomás; y DURÁN, Gonzalo (2014): Poverty, inequality and employment in Chile. Génova: International Labour Organization.

III. Las huelgas en el sector público

9. MÁS HUELGAS EN EL SECTOR PÚBLICO, PERO CON MENOR PARTICIPACIÓN

Las huelgas en el sector público llaman frecuentemente la atención de los medios de comunicación y de la opinión pública. La importancia vital de algunos servicios públicos para la población, tales como los hospitales o establecimientos educacionales, hace que las paralizaciones en este sector generen rápidamente revuelo. A pesar de su visibilidad pública, la conflictividad laboral en el Estado es un fenómeno que se ha mantenido al margen de la investigación y de la contabilidad administrativa.

La Figura 20 resume la evolución del número de huelgas en el sector público desde 1990. Como puede observarse, el ciclo de mayor conflictividad laboral que se mencionó al inicio de este informe y que describe la situación actual, no solo concierne al sector privado sino también al sector público. Como muestra la Figura, el aumento del número de paralizaciones en este sector comenzaron en 2005, un poco antes que el alza registrada de las huelgas en el sector privado. Al igual que estas últimas, las paralizaciones de funcionarios disminuyeron durante los años de estancamiento económico pero retomaron su impulso en 2012. Desde el 2014, el número de huelgas ha superado con creces los niveles alcanzados en 1990. En particular el año 2016 fue de elevada conflictividad, aunque el crecimiento anual de este indicador es menor al observado en 2015 (5,8% contra un 39,1%).

Como muestra la Tabla 1, las huelgas del sector público representan solo un cuarto del volumen total de las huelgas en el país y la mitad de las huelgas extra-legales en 2016. Desde el punto de vista de la suma de los/as trabajadores/as comprometidos/as, el peso de las huelgas del sector público es aún menor, puesto que representa alrededor de un quinto del total de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas y en huelgas extra-legales durante el año 2016. Estos datos llaman a matizar las afirmaciones que sugieren que la conflictividad laboral se concentra en el sector público.

TABLA 1 - NÚMERO DE HUELGAS Y DE TRABAJADORES/AS COMPROMETIDOS/AS, SEGÚN SECTOR (2016)

	Número de huelgas	*Trabajadores comprometidos*
Huelgas sector público	*128*	*147.387*
Total de huelgas extra-legales	*261*	*701.844*
Total de huelgas [19]	*462*	*738.161*

19.- Estas cifras excluyen las huelgas nacionales y regionales que no permiten diferenciar entre trabajadores/as del sector público y privado.

FIGURA 20 - CANTIDAD DE HUELGAS (1990-2016) - SECTOR PÚBLICO

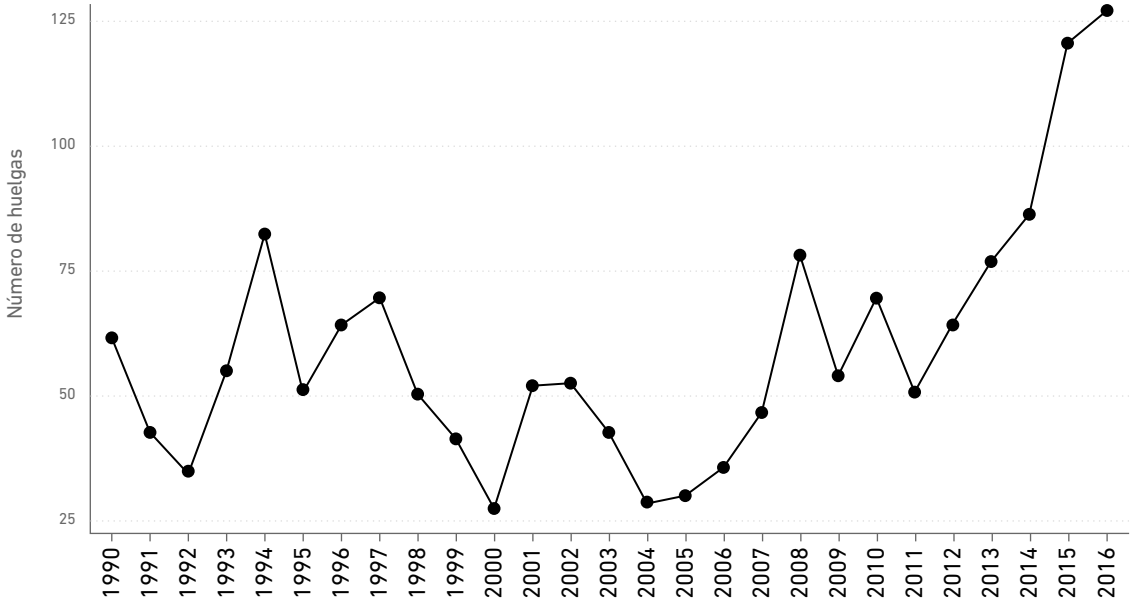
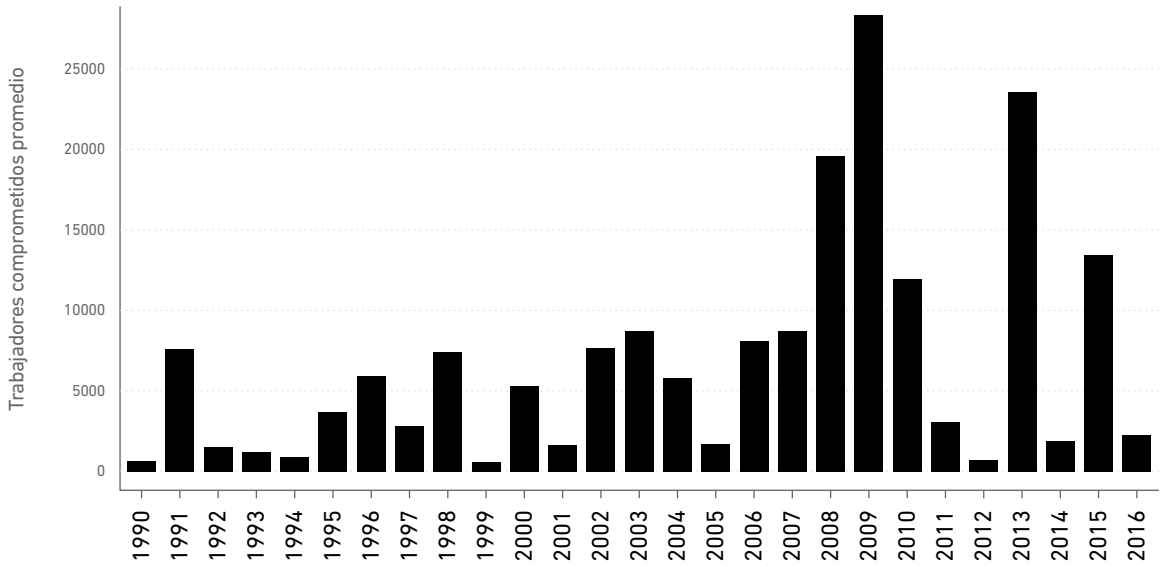


FIGURA 21 - TC PROMEDIO EN HUELGAS (1990-2016) - SECTOR PÚBLICO



Tal como se registró para el sector privado, la evolución del tamaño promedio de trabajadores/as comprometidos/as en huelgas del sector público ha sido más errática que la del número de huelgas (Figura 21). En específico, en 2016 se muestra una disminución notable de este indicador respecto al 2015. La razón es que los paros nacionales fueron menos frecuentes durante el 2016, aun cuando el número total de huelgas fue mayor. En cualquier caso, hay que subrayar que la cantidad de trabajadores/as involucrados/as en las huelgas del sector público sigue siendo ampliamente superior a la de los trabajadores/as involucrados/as en las huelgas del sector privado. Esto tiene que ver, en parte, con la fuerza movilizadora de las asociaciones de funcionarios/as. En efecto, según los datos de la Dirección del Trabajo del 2015, solo un 12,9% de los/as trabajadores/as del sector privado se encontraba sindicalizado, mientras que el 50% de los/as funcionarios/as del sector público pertenecía a una asociación[20]. Asimismo, las asociaciones de funcionarios/as se encuentra mucho más articuladas entre sí que los sindicatos del sector privado, como lo ilustra la alta tasa de afiliación de las asociaciones a federaciones, confederaciones y a la ANEF. Estas características de las organizaciones de funcionarios/as facilitan la movilización conjunta de los servicios.

La Tabla 2 muestra las cinco paralizaciones que comprometieron a más trabajadores/as (TC) durante el año 2016. Dos de estas huelgas involucraron al sector salud y dos a jardines financiados Vía Transferencia de Fondos (VTF). Si bien la mayoría de las huelgas se extienden entre uno y dos días de duración, destaca una movilización conducida por tres federaciones en el sector de salud que alcanzó los 7 días.

TABLA 2 - DESCRIPCIÓN DE LAS CINCO PRINCIPALES HUELGAS (2016)– SECTOR PÚBLICO

Institución	*Organización*	*TC*	*Inicio*	*Fin*	*DDPP*
Ministerio de Salud	*CONFUSAM*	*40.000*	*22-09*	*23-09*	*2*
Ministerio de Salud	*FENATS, FERTRES, FENPRUSS*	*15.000*	*19-07*	*27-07*	*7*
JUNJI	*Federación Nacional de Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos*	*14.000*	*13-06*	*14-06*	*2*
JUNJI	*Federación Nacional de Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos*	*14.000*	*01-07*	*01-07*	*1*
61 organismos públicos	*ANEF Región de Los Lagos*	*10.000*	*09-05*	*09-05*	*1*

20.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2016): Anuario Estadístico 2015. Santiago: Gobierno de Chile.

10. MAYOR EXTENSIÓN Y HOMOGENEIDAD GEOGRÁFICA QUE LAS HUELGAS DEL SECTOR PRIVADO

Como se señaló, el número de paros nacionales o multiregionales en el sector público disminuyó en 2016 respecto al año anterior. Como se aprecia en la Figura 22, el crecimiento del número global de huelgas en este sector se debe, principalmente, al aumento de huelgas que tienen lugar dentro de una sola localidad o región. Aun así, cabe destacar que el porcentaje de huelgas nacionales o multiregionales en el sector público es muy superior al que se observa en el sector privado (25% contra un 9,4%), situación que se repite desde que se registran los datos (2010).

En específico, en 2016, las huelgas de los/as trabajadores/as del sector público que involucran solo a una región son más numerosas en la zona centro y en la zona sur (21,3% y 24,4%, respectivamente) (Figura 23). Cabe destacar que las huelgas en la zona centro se mutiplicaron respecto al año anterior, pasando de 18 a 27 huelgas.

Llama la atención que, a diferencia con lo que ocurre en el sector privado, la Región Metropolitana presenta un bajo número de huelgas en comparación con otras regiones en este sector. Una hipótesis plausible es que las huelgas de funcionarios que se inician en esta región tienden inmediatamente a expandirse territorialmente, por lo que son clasificadas como huelgas multiregionales. En cualquier caso, las huelgas del sector público presentan una distribución geográfica más homogénea que las del sector privado.

FIGURA 22 - CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN EXTENSIÓN GEOGRÁFICA (2010-2016) - SECTOR PÚBLICO

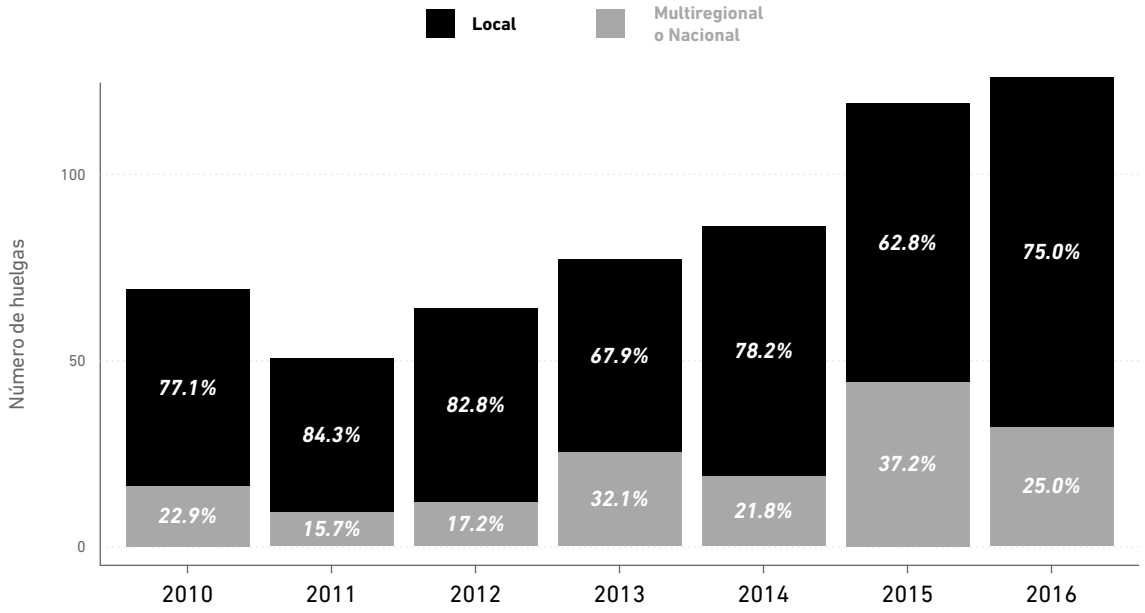
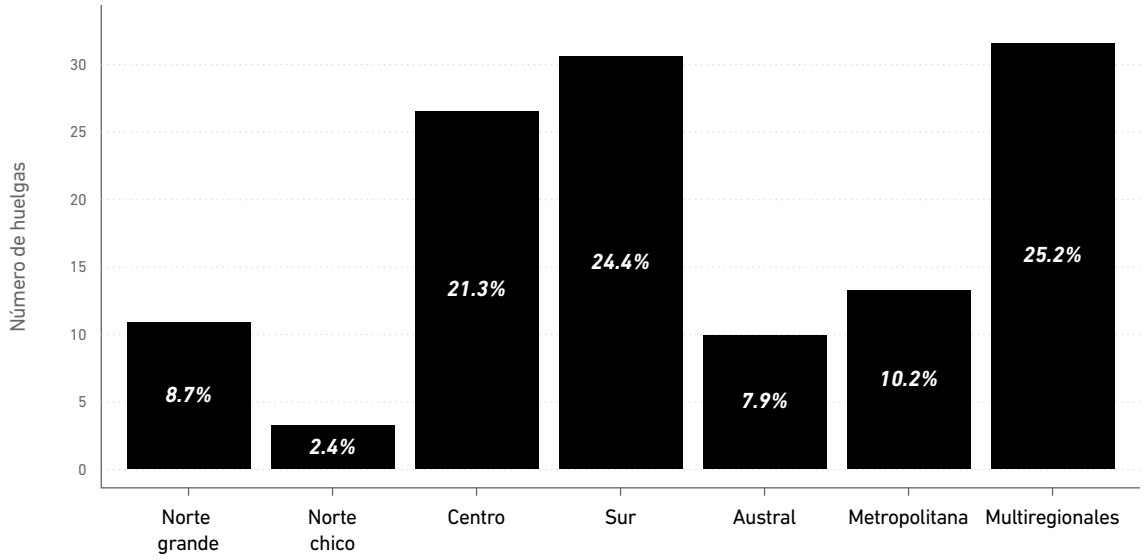


FIGURA 23 - CANTIDAD DE HUELGAS SEGÚN ZONA GEOGRÁFICA (2016) - SECTOR PÚBLICO



11. HUELGAS MÁS CORTAS QUE DURANTE EL 2015

Al igual que lo observado para el sector privado, los datos muestran que las huelgas del sector público se volvieron más cortas en 2016. En efecto, como muestra la Figura 24, la duración promedio de las huelgas disminuye de 5,2 en 2015 a 3,8 días en 2016. No obstante, cabe señalar que la duración promedio de las huelgas en este sector sigue siendo superior al de las huelgas extra-legales en el sector privado (menos de 3 días) y muy inferior al de las huelgas legales en este último sector (casi 12 días).

Al analizar la tasa sobrevivencia de las huelgas en este sector (Figura 25), se observa que transcurrido el primer día de huelga, un 75% de las huelgas uniregionales y poco más de la mitad de las multiregionales terminan. Esta dinámica es similar a la de las huelgas extra-legales en el sector privado.

FIGURA 24 - DURACIÓN PROMEDIO DE LAS HUELGAS (1990-2016) - SECTOR PÚBLICO

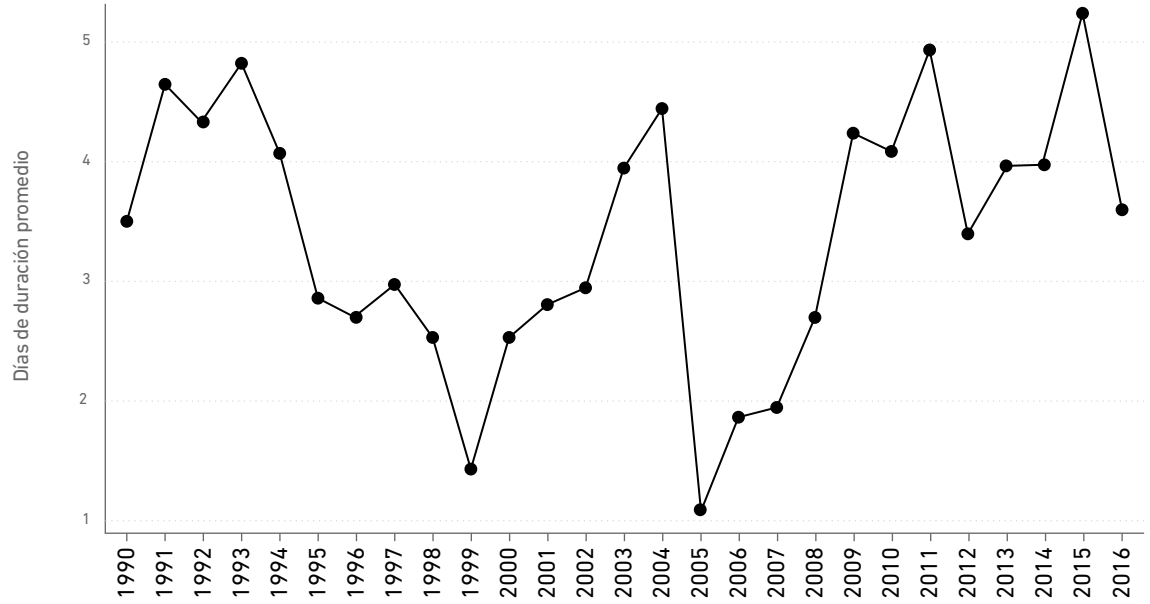
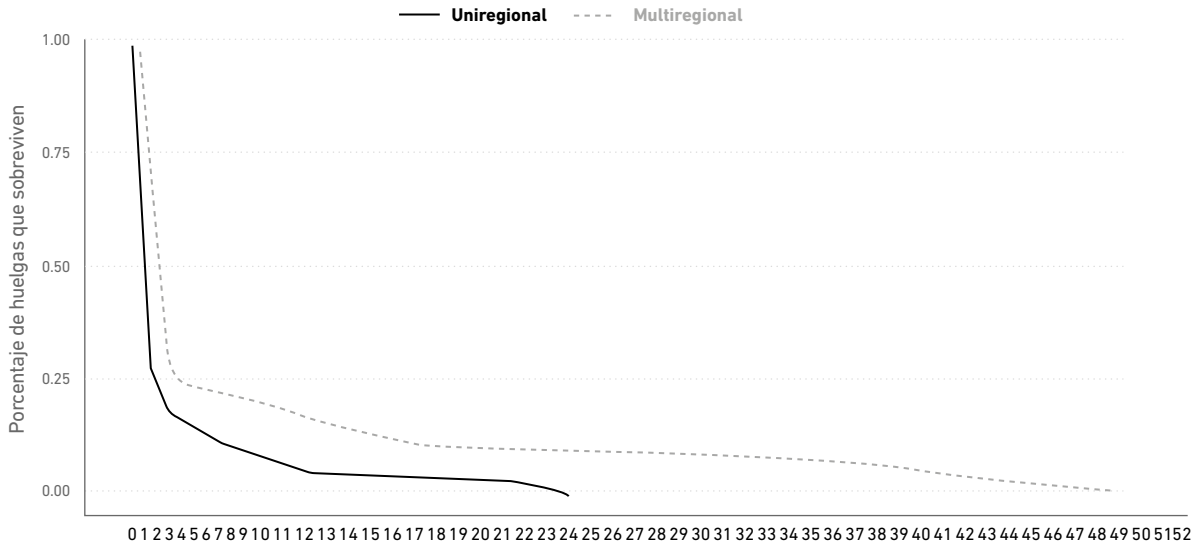


FIGURA 25 - PROBABILIDAD DE SOBREVIVENCIA DIARIA DE LA HUELGA, SEGÚN EXTENSIÓN GEOGRÁFICA (2016) - SECTOR PÚBLICO



12. MOTIVOS MÁS DIVERSOS QUE EN EL SECTOR PRIVADO

El análisis de las demandas de las huelgas en el sector público da cuenta de la particularidad de las relaciones laborales en este sector. En 2016, solo un 22% de las huelgas de este sector se produjeron por demandas salariales. Casi igualmente importantes son las huelgas causadas por demandas ligadas a la gestión o la organización del trabajo, es decir, las que conciernen a la dirección o administración de los servicios o entidades públicas (21%) (Tabla 3). Estos datos contrastan con la situación en el sector privado, donde la mayor parte de los conflictos tuvieron relación con demandas salariales (47,9%) y solo un bajo porcentaje se generó por demandas ligadas a la gestión o a la organización del trabajo (3,8%).

TABLA 3 - NÚMERO Y PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN DEMANDAS (2016) – SECTOR PÚBLICO

Demanda	*N*	*%*
Remuneraciones	*28*	*22*
Gestión y/o organización del trabajo	*27*	*21*
Condiciones generales de trabajo	*9*	*7*
Infraestructura o falta de insumos	*8*	*6*
Incumplimiento de acuerdos	*8*	*6*
Contra ley o proyectos de ley	*8*	*6,3*
Otras demandas (malos tratos de los superiores, jornada, etc.)	*39*	*30,7*
Total	*127*	*100%*

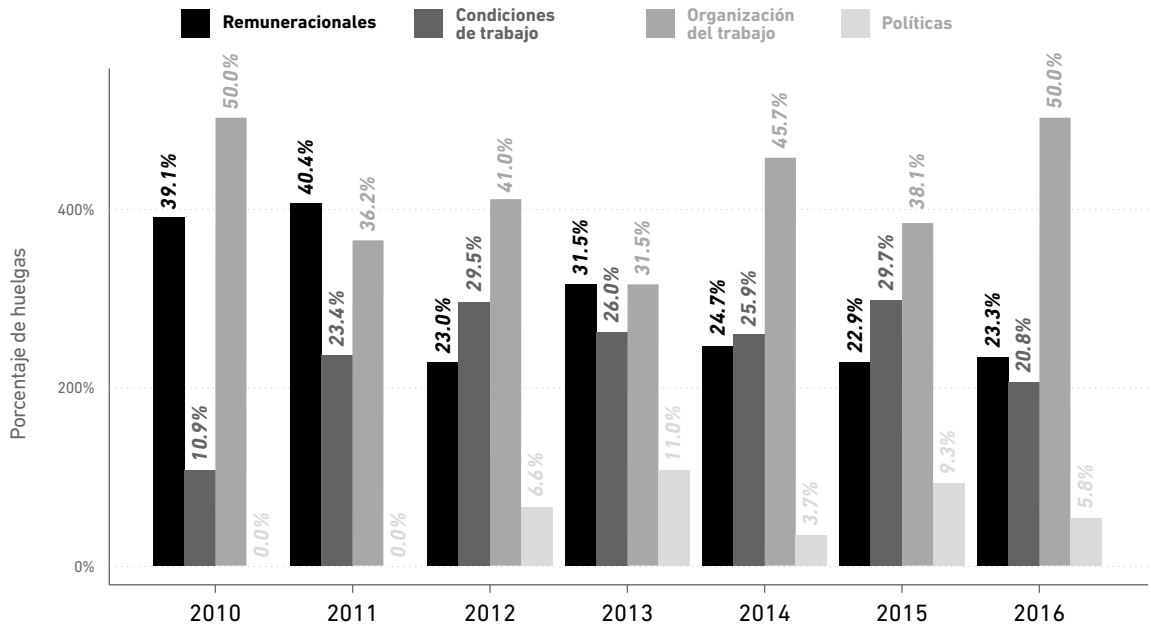
El examen histórico de los motivos de las huelgas muestra que esta tendencia ha sido una constante (Figura 26). Desde el año 2010 hasta el 2016, las demandas remuneracionales han tendido a disminuir sostenidamente, alcanzando aproximadamente un 40% el bienio 2010-11, para luego descender en torno al 23% los años 2015-16. En cambio, las demandas por condiciones de trabajo se han consolidado en torno al 27%, a excepción del año 2010 donde muestran un nivel notoriamente menor. Asimismo, se observa que las demandas por organización del trabajo son las dominantes, alcanzado su nivel más alto los años 2010 y 2016 con un 50%, y su nivel más bajo en 2013 con un 31,5%. Por último, las demandas políticas (relativas a proyectos de ley o contra autoridades políticas) son las de menor predominancia, alcanzando su máximo porcentaje el 2013 con un 11%.

Las diferencias en los motivos de las huelgas del sector público y privado responden, en parte, a las particularidades de la situación contractual de los/as trabajadores/as en ambas situaciones. Por una parte, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, el ajuste salarial en el sector público depende, en último término, de la Ley de Presupuestos que aprueba el Parlamento al final de cada año. Por esta razón, las huelgas por motivos salariales aumentan en este periodo del año, pues permiten a las asociaciones dar peso a la propuesta de reajuste que presentan en la Mesa del Sector Público.

Las huelgas por demandas salariales que ocurren en otras épocas del año pueden lograr que las autoridades tomen medidas administrativas para mejorar parcialmente los ingresos de algunos/as trabajadores/as de los servicios (por ejemplo, aumentando el grado de funcionarios/as o llamando a concurso para pasar un/a trabajador/a a contrata a la planta) pero no pueden provocar un ajuste salarial transversal y vinculante. Lógicamente, esta restricción hace que las huelgas por motivos salariales sean menos comunes que en el sector privado donde la prerrogativa de aumentar las remuneraciones depende exclusivamente del/a empleador/a. Por otra parte, la legislación prohibe explícitamente que los/as trabajadores/as del sector privado negocien temáticas relativas a la gestión y organización del trabajo, limitación que no existe para lo/s trabajadores/as del sector público. Esto puede explicar por qué en el sector privado las huelgas por este tipo de motivos son menos frecuente.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe preguntarse cuál es el peso de otros factores en los motivos de las huelgas en ambos sectores. Futuras investigaciones debiesen avanzar en entender, por ejemplo, cómo la cultura organizacional y las características de las organizaciones de trabajadores/as en ambos sectores promueven diferencias sustanciales en las demandas de los/as trabajadores/as.

FIGURA 26 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TIPO DE DEMANDA (2016) - SECTOR PÚBLICO



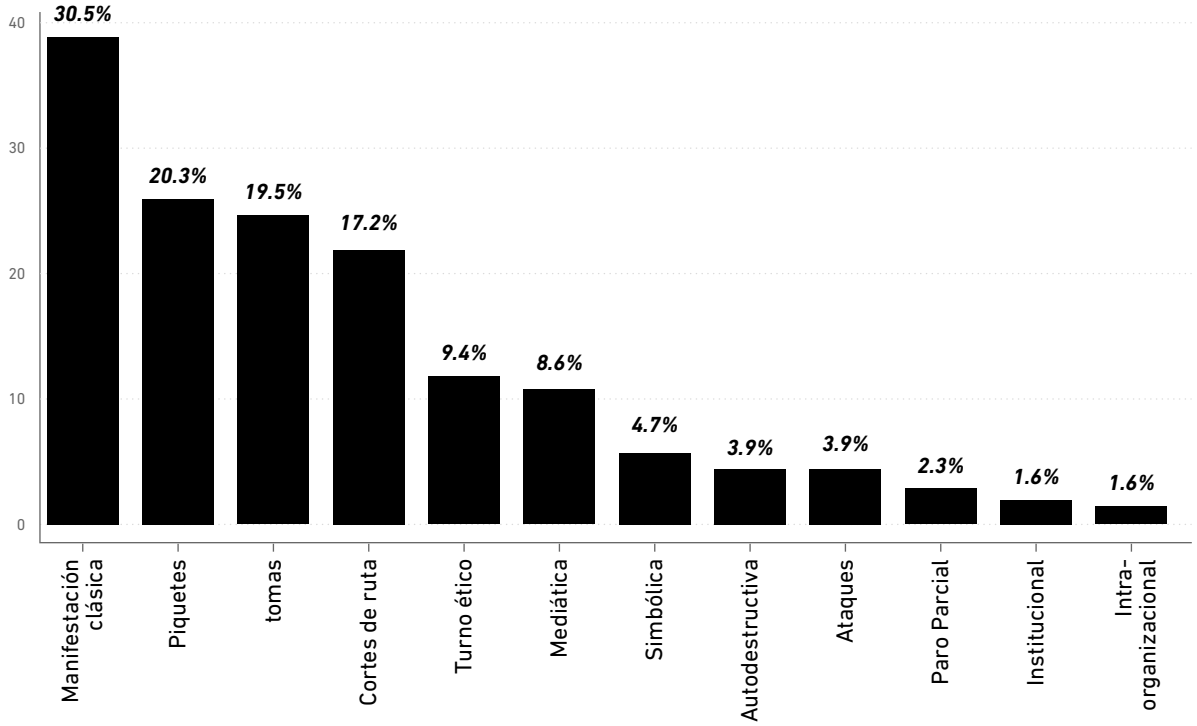
13. LA INTENSIFICACIÓN DE LA PRESIÓN EN LAS HUELGAS

El análisis de las acciones complementarias que utilizan los/as trabajadores/as para aumentar la visibilidad de su causa o potenciar los resultados de la movilización también permite examinar las particularidades de la conflictividad laboral en el sector público y privado.

Como muestra la Figura 27, en 2016, el 30,5% de las huelgas del sector público incluyen marchas y manifestaciones, el 20,3% piquetes, el 19,5% tomas de establecimientos y el 17,2% cortes de ruta. El resto de las acciones incluidas en el registro no conciernen más del 10% de las huelgas en este sector. Las diferencias más destacables con las huelgas en el sector privado son la mayor proporción de marchas y tomas de establecimiento. En efecto, tal como se señaló anteriormente, solo un 20,3% y un 6,1% de las huelgas en el sector privado presentan este tipo de acciones respectivamente.

Otro elemento a subrayar es que un 9,4% de las huelgas en el sector público es acompañada de la realización de turnos éticos, a pesar que este no es un requisito legal para los/as trabajadores/as del sector. Los turnos éticos son una especificidad de las huelgas en este sector puesto que en el sector privado son las empresas, y no los/as trabajadores/as movilizados/as, quienes se encargan de asegurar la continuidad de la producción a través del reemplazo de los/as trabajadores/as en conflicto.

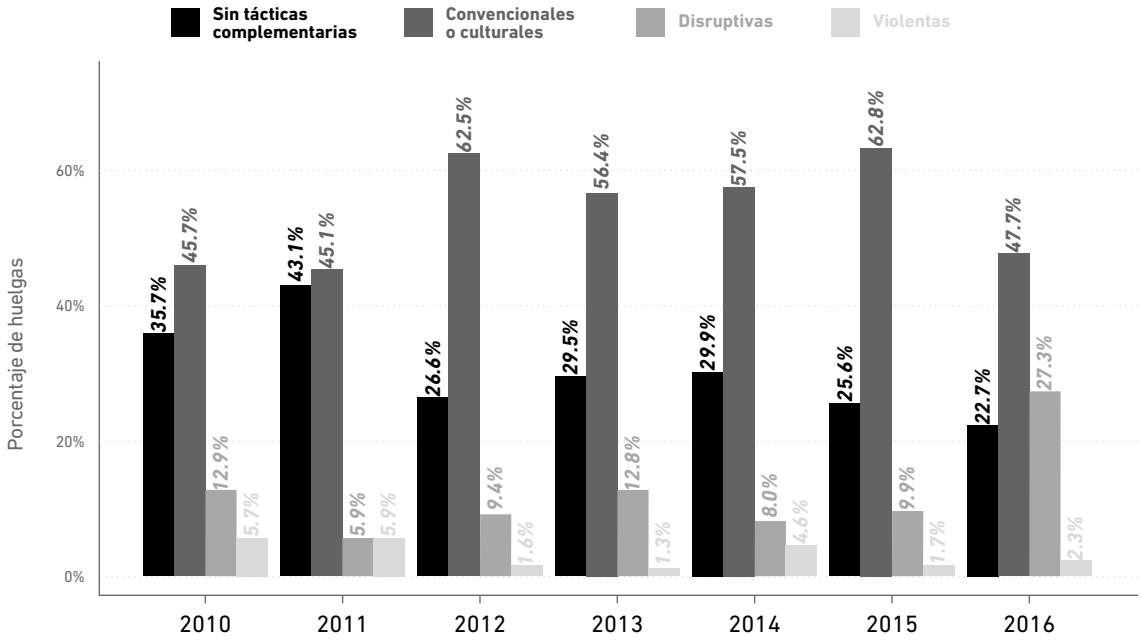
FIGURA 27 - NÚMERO Y PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN TÁCTICAS COMPLEMENTARIAS UTILIZADAS (2016) - SECTOR PÚBLICO



El examen de las acciones complementarias agrupadas por nivel de violencia permite dar cuenta que, al igual que en el sector privado, las huelgas en el sector público son predominantemente pacíficas. La Figura 28 muestra el tipo de táctica que prevalece en estas huelgas desde que el OHL registra esta variable en 2010. Como se observa, las huelgas que incluyen acciones convencionales o culturales predominan durante todo el periodo, variando entre el 45% al 63% de las huelgas totales.

Por otro lado, las huelgas violentas, es decir, aquellas que ponen en riesgo la integridad física de los/as manifestantes o las personas con las que estos últimos interactúan, son muy minoritarias y no conciernen más del 5,9% de las huelgas en los años donde alcanzan su nivel más alto. En cambio, las huelgas disruptivas, es decir, aquellas que interrumpen el libre tránsito dentro de los establecimientos o fuera de ellos aunque sin poner en riesgo la integridad física de las personas, se multiplican notoriamente en 2016, de un 9,9% a un 27,3%. En otras palabras, en 2016 una porción mayor de huelgas en el sector público se radicaliza. Ahora bien, conviene matizar esta conclusión comparando las cifras con las del sector privado. En efecto, el porcentaje de huelgas del sector público que incluyen tácticas disruptivas no es mucho mayor al de las huelgas del sector privado que utilizan esta estrategia en 2016 (20%).

FIGURA 28 - EVOLUCIÓN ANUAL DEL TIPO DE TÁCTICAS DE MOVILIZACIÓN (2010-2016) - SECTOR PÚBLICO

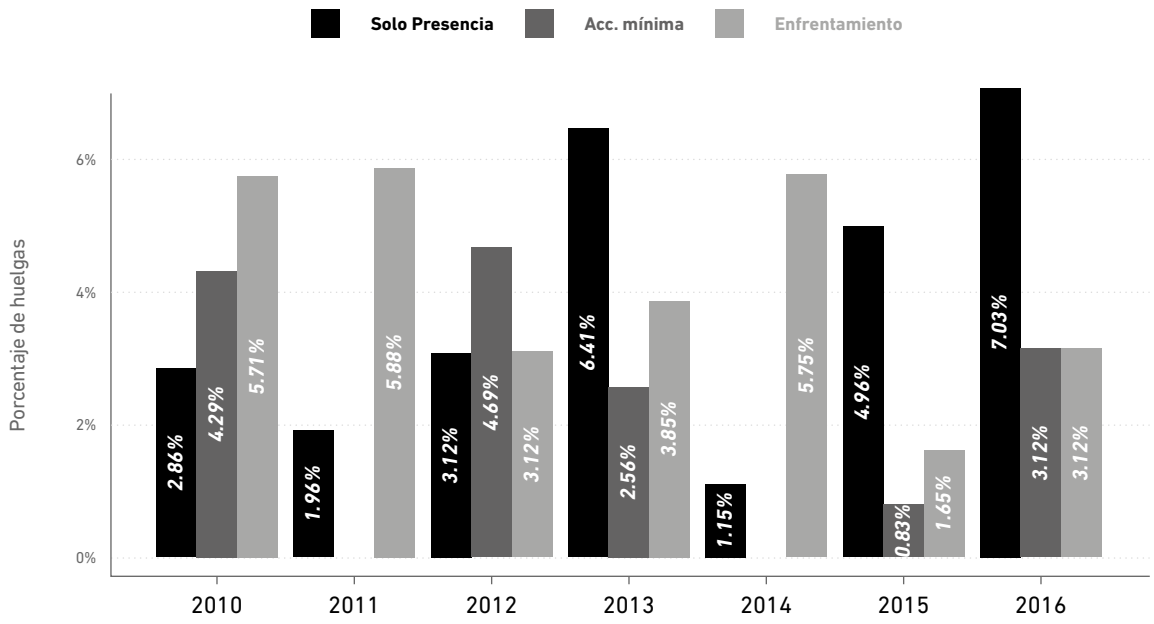


14. MAYOR INTERVENCIÓN POLICIAL AUNQUE MENOR QUE EN EL SECTOR PRIVADO

En análisis de la intervención policial en el sector público confirma que esta acción es selectiva y, por lo tanto, no afecta a todas las huelgas por igual, aun cuando éstas posean el mismo estatuto legal. La Figura 29 muestra la evolución del porcentaje de huelgas totales según el tipo de intervención policial que experimentan, entre el 2010 y el 2016. Como se aprecia, las cifras varían de manera errática sin una tendencia clara a lo largo del periodo considerado.

Específicamente en 2016, el porcentaje de huelgas donde se registra alguna modalidad de intervención policial crece casi al doble respecto al año anterior (de 7,44% a 13,27%). Aún así, esta cifra es levemente inferior a la registrada para el sector privado (17,3%). La intervención policial en el sector público parece ser ligeramente más pacífica que en el sector privado. Este dato se condice con que los enfrentamientos son un poco menos comunes en el sector público que en el sector privado (3,12% contra un 6,06% de los casos).

FIGURA 29 - PORCENTAJE DE HUELGAS SEGÚN MODALIDAD DE INTERVENCIÓN POLICIAL (2010-2016) - SECTOR PÚBLICO



Conclusiones

El presente informe ofreció una radiografía de la actividad huelguista entre 1990 y 2016, poniendo énfasis en las diferencias que se observan en esta actividad en el sector privado y público.

En específico, el informe mostró que el ciclo de mayor conflictividad laboral que comenzó en 2006 no ha llegado a su término. El año 2016 fue particularmente conflictivo, registrándose un aumento del 20% en el número de huelgas respecto al año anterior. Este crecimiento del número de huelgas afectó tanto al sector público como al sector privado, pero fue particularmente intenso en este último y, especialmente, en los lugares donde predomina la huelga extra-legal. En efecto, las huelgas extra-legales del sector privado son las que que experimentaron el mayor alza en el año en cuestión (58,3%), seguida por las huelgas legales del sector privado (13,2%) y, por último, las huelgas del sector público (5,8%).

Sin perjuicio de la continuidad mencionada, el informe observó algunos cambios en las características de las huelgas en 2016 respecto de los años anteriores. En primer lugar, y a diferencia de lo registrado en los informes anteriores, el número de trabajadores/as involucrados/as en huelgas extra-legales disminuyó en el sector privado y, en particular, en el sector público. Es decir, las huelgas extra-legales se multiplicaron pero movilizaron en promedio a un número menor de trabajadores/as que en 2015 y 2014. En cambio, el número de trabajadores/as movilizado/as en huelgas legales del sector privado aumentó, alcanzando el segundo nivel más alto desde 1990.

En segundo lugar, el informe mostró que las huelgas se hicieron más cortas durante 2016, tanto en el sector privado como público. La baja en la duración promedio de las huelgas fue de 1,4 días en el sector público, de 1,2 días en las huelgas legales del sector privado y de 1,2 días en las huelgas extra-legales del sector privado. En cualquier caso, la duración de las huelgas legales continuó siendo muy superior a la de las huelgas extra-legales, tal como ha sido la constante desde 1990.

En tercer lugar, los datos del año 2016 mostraron un leve aumento de las huelgas que suponen acciones complementarias disruptivas. En efecto, creció el porcentaje de huelgas que estuvo acompañada de acciones que implicaron interrupción del libre tránsito, tanto dentro como fuera de los establecimientos en huelga, de un 16,4% a un 20% en el sector privado y de un 9,9% a un 27,3% en el sector público. No obstante, cabe destacar que la mayor parte de las huelgas no recurrieron a medidas de este tipo y fueron pacíficas, como ha sido la tónica desde que se registran estos datos.

En cuarto lugar, y probablemente relacionado con lo anterior, los datos del año 2016 señalaron un alza de las huelgas donde hubo alguna modalidad de intervención policial, de 11,07% a 17,3% en el sector privado, y de 7,44% a 13,27% en el caso del sector público. Estos datos confirman que hubo un ligero aumento de la violencia en las huelgas respecto al año anterior.

En quinto lugar, el informe 2016 mostró una disminución leve del porcentaje de huelgas provocadas por demandas salariales respecto al año 2015. Sin embargo, éstas siguen siendo ampliamente mayoritarias en el sector privado (más del 70%), mientras que solo representan menos de un cuarto de las huelgas en el sector público. En este último, las huelgas provocadas por demandas ligadas a la organización del trabajo (cambio de jornadas, despidos, etc.) son las que experimentaron el aumento más significativo en 2016, llegando al 50% de las huelgas en este sector.

Más allá de la información sobre las tendencias observadas en las huelgas, y tal como lo han hecho los informes anteriores, este informe da cuenta de la profunda crisis que atraviesa la institucionalidad laboral en Chile. Por un lado, los datos muestran que los procedimientos legales establecidos para encauzar los conflictos colectivos en las empresas no son necesariamente los más prácticos puesto que, por ejemplo, hacen que las huelgas se extiendan en el tiempo con los costos que eso tiene para los/as trabajadores/as y empleadores/as.

Por otro lado, los datos indican que más de un tercio de los conflictos laborales que desembocan en huelgas en el sector privado se dan por fuera del marco de la negociación colectiva reglada y sin ajustarse a los procedimientos establecidos para ellos en la legislación. En otras palabras, los mecanismos que ofrece la ley para garantizar el derecho a huelga a los/as trabajadores/as y asegurar condiciones de seguridad a las empresas durante estos conflictos no son accesibles o no resultan atractivos para una buena parte de los/as trabajadores/as del sector privado chileno. El déficit de la institucionalidad laboral chilena resulta aun más evidente si se considera que la legislación aún no ofrece garantías explícitas que permitan a los/as trabajadores/as del sector público ejercer su derecho a paralizar los servicios, a la vez que proteger el interes de los/as ciudadanos/as que pueden resultar perjudicados por esta paralización.

Además de la crisis institucional, la multiplicación de las huelgas extra-legales a lo largo de los últimos años demuestra que la conflictividad es parte de las relaciones laborales, y que, por lo tanto, no desaparece ni se soluciona poniendo exclusivamente límites legales. La actual legislación es heredera del Plan Laboral promulgado en 1979, el cual buscó explícitamente acotar y despolitizar el conflicto en las empresas. Para ello, incorporó una serie de medidas que limitaron el derecho a huelga como la potestad de las empresas de remplazar a los/as trabajadores/as[21]. Lo que el Plan Laboral no consideró era que estas limitaciones a la huelga promovieron que los/as trabajadores/as buscaran otras formas de presión, ya sea dentro, fuera o en los intersticios de la ley[22]. La conflictividad es parte de las organizaciones y del proceso de negociación permanente que se establece entre actores que representan, por definición, intereses contrapuestos.

Por último, cabe preguntarse por los factores que han facilitado el aumento de las huelgas en la última década. Si bien se requiere más estudio, es posible enunciar algunas hipótesis. Primero, resulta plausible que el fenómeno señalado tenga relación con un proceso de revitalización del sindicalismo en el sector privado que se expresa en una mayor capacidad de organización de los/as trabajadores/as, incluso aquellos con baja tradición sindical, como los/as trabajadores/as subcontratados/as[23].

Los datos de la Dirección del Trabajo han mostrado un incremento en la sindicalización desde el año 2005 que contrarrestó la baja que experimentó este indicador durante los 90'[24]. Si bien la sindicalización sigue siendo inferior al 20%, su tendencia al aumento da cuenta de un cambio en la percepción que tienen los/as trabajadores/as de las nuevas generaciones respecto de la acción colectiva, incluida la huelga como expresión última de esta forma de acción.

Un segundo elemento que puede explicar el aumento de las huelgas y, en particular de las huelgas extra-legales, es el cambio en la jurisprudencia o en la interpretación jurídica de las normas laborales. Como se señaló en la introducción, los/as expertos han observado una tendencia en los tribunales a respaldar las huelgas extra-legales entendiéndolas como expresión de un derecho fundamental, aún cuando no se encuentran explícitamente reglamentadas en la ley[25]. Este ambiente judicial favorable puede haber aumentado el atractivo de las huelgas extra-legales para los/as trabajadores/as, sobre todo si se toma en cuenta que las normas que rigen la huelga legal son engorrosas y limitan considerablemente el poder de los sindicatos en la negociación durante el conflicto, tal como ha sido señalado por varios especialistas[26].

Otro elemento que puede intervenir en el aumento de la conflictividad laboral es el contexto político de los últimos años, el cual ha estado marcado por el despliegue de movimientos sociales con discursos más o menos críticos al modelo de desarrollo neoliberal, que han logrado imponer algunas demandas en la agenda pública. Estos procesos pueden estar promoviendo una mayor conciencia en la ciudadanía respecto de sus derechos y mayor confianza en la acción colectiva como estrategia para hacer respetar estos derechos, lo que también podría verse reflejado en el mundo del trabajo.

Asimismo, cabe estudiar hasta qué punto el alza en la conflictividad laboral responde al estancamiento de la economía chilena que puede haber supuesto un endurecimiento de las políticas de gestión de las empresas y mayor presión económica en los/as trabajadores/as. La misma discusión sobre la Reforma Laboral que se implementó a

21.- UGARTE, José (2008): La huelga como derecho fundamental. En Informe anual sobre derechos humanos en Chile. Santiago: UDP.

22.- GUTIÉRREZ CROCCO, Francisca (2017). Coping with neoliberalism through Legal Mobilization: The Chilean Trade Union Movement's New Tactics and Allies. En VON BULOW, M. y DONOSO, S., Post-Transition Social Movements in Chile. USA: Palgrave.

23.- PÉREZ, Domingo; MEDEL, Rodrigo; y VELÁSQUEZ, Diego (2017): Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado. En PONCE, José; SANTIBÁÑEZ, Camilo; y PINTO, Julio (compiladores): Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017. Valparaíso: Editorial América en Movimiento [en imprenta].

24.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2016): Anuario Estadístico 2015. Santiago: Gobierno de Chile

25.- UGARTE, José (2017): Huelga y derecho. Santiago: Thomson Reuters.

26.- Ibid.

comienzos del año 2017 puede haber atizado los conflictos en las empresas, en parte, por el adelanto de los procesos de negociación colectiva reglada (por lo tanto, la condición para la huelga legal), y en parte, por los cambios introducidos por las empresas en la gestión para adelantarse a los efectos de la Reforma.

Lo más probable es que todos estos factores estén explicando, en menor o mayor medida, el ciclo de mayor conflictividad que se ha identificado en los últimos informes del OHL. Futuras investigaciones deberán evaluar en qué medida cada una de estas hipótesis se ajusta a la realidad. Este informe es, en último término, una invitación a las personas interesadas en estos temas a utilizar los datos recolectadas por el OHL para ahondar en el entendimiento de esta realidad laboral.

Bibliografía

- *DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2016): Anuario Estadístico 2015. Santiago: Gobierno de Chile.*
- *DIRECCIÓN DE PRESUPESTOS (2016): Estadística de recursos humanos del sector público 2006 - 2015. Santiago: Gobierno de Chile.*
- *DURÁN, Gonzalo y KREMERMAN, Marco (2017): Los bajos salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN 2015. Santiago: Fundación Sol.*
- *ENCLA (2015): Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Santiago: Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile.*
- *GAMMAGE, Sarah; ALBURQUERQUE, Thomás; y DURÁN, Gonzalo (2014): Poverty, inequality and employment in Chile. Génova: International Labour Organization.*
- *GUTIÉRREZ CROCCO, Francisca (2017): Coping with neoliberalism through Legal Mobilization: The Chilean Trade Union Movement's New Tactics and Allies. En VON BULOW, Marissa y DONOSO, Sofía, Post-Transition Social Movements in Chile. USA: Palgrave.*
- *MEDEL, Rodrigo y PÉREZ, Domingo (2017): "Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal". Revista Colombiana de Sociología, 40(2), en prensa.*
- *MEDEL, Rodrigo; PÉREZ, Domingo; VELÁSQUEZ, Diego; y MORALES, Gabriela (2017): Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En AGUILAR, Omar; PÉREZ, Domingo; y HENRÍQUEZ, Helia: Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización. Santiago: Editorial Universitaria.*
- *MEDEL, Rodrigo y SOMMA, Nicolás (2016): "¿Marchas, ocupaciones o barricadas? Explorando los determinantes de las tácticas de la protesta en Chile". Política y gobierno, 23(1), 163-199.*
- *PÁEZ, Alexander (2011): Nuevas categorías según el marco analítico de la inserción endeble. El caso de los subordinados independientes y los cuenta propia. Minuta Temática de Empleo Nº2. Santiago: Fundación Sol.*
- *PÉREZ, Domingo; MEDEL, Rodrigo; y VELÁSQUEZ, Diego (2017): Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado. En PONCE, José; SANTIBÁÑEZ, Camilo; y PINTO, Julio (compiladores): Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017. Valparaíso: Editorial América en Movimiento [en imprenta].*
- *STILLERMAN, Joel (2012): Espacio, identidad y conflicto entre los obreros metalúrgicos de MADECO S.A. (1945-2011). En CÁRDENAS, Ana; LINK, Felipe; y STILLERMAN, Joel (eds.): ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago: Catalonia.*
- *TILLY, Charles (1978): From mobilization to revolution. New York: Random House-McGraw-Hill.*
- *UGARTE, José (2008): La huelga como derecho fundamental. En Informe anual sobre derechos humanos en Chile. Santiago: UDP.*
- *UGARTE, José (2017): Huelga y derecho. Santiago: Thomson Reuters.*

Investigadores de esta edición

Francisca Gutiérrez Crocco
COES-UAH

Investigadora adjunta de la línea "Las Dimensiones Socieconómicas del Conflicto" de COES y Profesora Asociada del Departamento de Gestión y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado. Socióloga, Magister en Ciencias Sociales y Doctora en Sociología por l'École des Hautes Études en Sciences Sociales de París, Francia. Actualmente se encarga del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH e Investigadora Principal del Fondecyt de Iniciación Nº11150217, "Gestionando 'rabanitos'. La disposición de la élite empresarial hacia los sindicatos en Chile". Sus áreas de investigación son relaciones laborales, sindicatos, empresarios y management.

Rodrigo Medel
COES-PUC

Sociólogo de la Universidad de Chile y Magíster en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Estudiante de doctorado en Ciencia Política en la Pontificia Universidad Católica de Chile y patrocinado COES. Actualmente es investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH. Sus áreas de investigación son los estudios laborales, conflicto laboral, movimientos sociales y participación política.

Domingo Pérez
COES-UCHILE

Sociólogo de la Universidad de Chile; Magíster Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad Central de Chile y la Universitá di Bologna de Italia; y Magíster en Ciencias Sociales, Mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile. Actualmente es investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH, miembro del Núcleo de Estudios del Trabajo y co-Investigador del Fondecyt Regular Nº1150860 a cargo de H. Henríquez. Sus áreas de investigación son los estudios del trabajo, conflictividad sindical, clases sociales y teoría social.

Diego Velásquez
COES-PUC

Sociólogo de la Universidad de Chile y estudiante del Magíster en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente es investigador asociado del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH y del Centro de Análisis de las Organizaciones y las Relaciones Laborales de la Universidad Alberto Hurtado. También ejerce como asistente de investigación del FONDECYT 115086 "El conflicto sindical chileno: las modalidades que asume y el sentido que le imputan los actores" y colaborador del mini-COES "Huelga, Estado y Territorio: Geografía de la huelga en Chile". Sus áreas de investigación son sociología del trabajo y el estudio de los movimientos sociales, principalmente el estudio de las relaciones laborales.

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

Citar este documento como:
Observatorio de Huelgas Laborales (2017). Informe de Huelgas Laborales 2016.
Informe Completo. Santiago, Chile: COES-UAH. Recuperado de: http://www.coes.cl/

Informe Completo

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

El Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) desarrolla investigación colaborativa en temas relacionados al conflicto social y la cohesión (convivencia) en Chile, por medio de un equipo multidisciplinario proveniente de las ciencias sociales y humanidades. COES centra sus actividades académicas y de difusión en el análisis de las múltiples manifestaciones del conflicto social en Chile, sus causas así como también su contexto cultural e histórico. El Centro está patrocinado por la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile, y como instituciones asociadas se encuentran la Universidad Diego Portales y la Universidad Adolfo Ibáñez. COES cuenta con el financiamiento del programa FONDAP de CONICYT.

Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

www.coes.cl
comunicaciones@coes.cl
Diagonal Paraguay 257, Torre 26,
Oficina 1504, Santiago – RM.
Teléfono: + 562 2977 2232

Universidad de Chile
Pontificia Universidad Católica de Chile
CONICYT Ministerio de Educación Gobierno de Chile
udp Universidad Diego Portales
Universidad Adolfo Ibáñez