



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

# Factores económicos y político-organizativos que determinan la actividad huelguística: Chile y los países de la OCDE.

---

Memoria conducente al Título Profesional de Sociólogo.

FELIPE ANDRÉS HERNÁNDEZ BAEZA

Santiago de Chile, 2015

## **Agradecimientos**

*A mi familia sobre todo, por ser un sustento emocional gracias al cual difícilmente podría haber terminado esta ardua tarea.*

*A Fernando y Tamara, por inculcarme desde pequeño la importancia de la educación y la necesidad de ser responsable. A Juana por el cariño regalado.*

*A la profesora Helia Henríquez por ser una guía transversal desde que me comenzaron a interesar los temas laborales. Al profesor Giorgio Boccardo por la ayuda desinteresada al hacer algunas observaciones sobre esta tesis.*

*A Alfredo Heufemann, Klaus Lehmann, Nicolás Aros y Gustavo Cofré, colegas, con los cuales desarrollamos en conjunto nuestro interés académico y político por la realidad de las relaciones laborales en Chile. Discusiones e investigaciones sin las cuales no habría podido desarrollar el tema de investigación de esta memoria.*

*A mis amistades Gabriel Torrejón, Katherine Vega y Dominique Keim. Igualmente Vicente Rojas y Matías Ávila.*

*En fin, a todos y todas quienes han permitido desarrollarme como persona y como profesional, quienes me han aportado conocimiento, sabiduría, interés y amor.*

## Contenido

1	Resumen.....	1
2	Introducción .....	2
3	Contexto general de la actividad huelguística y de los factores económicos y político-organizativos en los países de la OCDE .....	6
3.1	Metamorfosis productiva y laboral en el mundo.....	6
3.2	Formas de abordar el conflicto en las relaciones laborales y estudios de la actividad huelguística .....	20
3.3	Actividad huelguística en los países de la OCDE .....	26
3.3.1	Algunas consideraciones sobre la actividad huelguística en Chile.....	29
3.4	Situación económica y política-organizativa en los países de la OCDE.....	33
3.4.1	Situación de variables económicas en los países de la OCDE .....	33
3.4.2	Situación política-organizativa en los países de la OCDE .....	35
3.5	En resumen.....	39
4	Planteamiento y justificación del problema de investigación .....	40
4.1	El conflicto: componente de la realidad social y de las relaciones laborales .....	40
5	Pregunta y objetivos de la investigación.....	46
5.1	Objetivo General: .....	46
5.2	Objetivos específicos:.....	46
6	Marco teórico.....	47
6.1	Relaciones laborales.....	47
6.1.1	Relación salarial.....	48
6.2	Enfoques en el estudio del conflicto de trabajo .....	52
6.2.1	Enfoque unitarista: un solo interés en la empresa, armonía en las relaciones laborales	52
6.2.2	Enfoque pluralista: contención del conflicto vía institucional, choque entre intereses organizados .....	55
6.2.3	Enfoque neocorporativista: Estado y organizaciones de intereses .....	62
6.2.4	Enfoque neomarxista: la génesis del conflicto en el proceso de trabajo.....	75
6.3	Teorías macrosociales de la conflictividad laboral.....	82
6.3.1	Huelgas y ciclo económico .....	83
6.3.2	Huelgas y modelos político-organizacionales .....	90

6.4	Marco analítico de este estudio: un enfoque integrador .....	93
7	Hipótesis de investigación.....	100
7.1	Hipótesis general.....	100
7.2	Hipótesis específicas .....	100
8	Marco metodológico .....	101
8.1	Definición de huelga.....	102
8.2	Indicadores de la actividad huelguística .....	105
8.2.1	Número de huelgas (NH).....	107
8.2.2	Trabajadores comprometidos (TC).....	109
8.2.3	Días-hombre de trabajo perdido (DHTP) .....	110
8.3	Variables utilizadas en la construcción de las bases de datos y técnicas utilizadas de análisis.....	111
8.3.1	Análisis transversal de la actividad huelguística en los países de la OCDE .....	111
8.3.2	Análisis longitudinal de la actividad huelguística en Chile entre 1961 a 2002.....	121
8.3.3	Análisis longitudinal de la actividad huelguística en Chile entre 1990 y 2013.....	130
9	Resultados .....	137
9.1	Análisis exploratorio países de la OCDE .....	137
9.2	Análisis descriptivo serie temporal de Chile 1961-2002 .....	155
9.3	Análisis sobre los determinantes de la huelga en Chile 1990-2013.....	173
10	Conclusiones.....	182
11	Bibliografía .....	193
12	Anexos .....	205
12.1	Anexo análisis transversal de la actividad huelguística en los países de la OCDE .....	205
12.2	Anexo regresión lineal múltiple .....	209

## 1 Resumen

La presente investigación intenta determinar qué factores económicos y/o político-organizativos tienen mayor incidencia en la actividad huelguística. Se analiza en el tiempo presente a los países de la OCDE y no se halla preeminencia de ningún factor en específico. Luego se analiza el caso de Chile entre 1961 y 2002 y se observa que los factores político-organizativos se relacionan con las fluctuaciones en la intensidad de la actividad huelguística, en especial las variables referentes a la estructura de la negociación colectiva; en esta fase del análisis se utiliza principalmente la base de datos recabada por Armstrong (2006) en el que incluye tanto huelgas legales como ilegales. En un tercer momento del análisis se estudia Chile desde 1990 a 2013 utilizando los datos de la Dirección del Trabajo en donde se consideran sólo huelgas legales: posteriormente se aplica una regresión lineal y se determina que la variable que más explica la huelga es la cobertura de la negociación colectiva. En suma, la investigación es de carácter cuantitativo y utiliza datos macrosociales; además, se acepta el postulado del (neo)marxismo sobre el origen del conflicto y se utilizan elementos del neocorporatismo – intercambio político y movilización de recursos- para hacer una lectura certera de la variación de la huelga en Chile. Por último, se concluye que en Chile los factores económicos no son tan determinantes, sino más bien los factores político-organizativos, en especial, los correspondientes a la organización de los trabajadores.

## 2 Introducción

El conflicto conforma parte de la realidad social e, incluso, hay perspectivas que postulan que es el componente principal en la vida social. Así, se presenta en todas las organizaciones y, por supuesto, en las relaciones laborales. En este marco, hay varias conductas de respuestas por parte de los trabajadores para hacer frente algún problema o alguna reivindicación -tanto colectiva como individual-. Por lo demás, éstas pueden presentarse de una manera latente, pero no por eso menos dañinas para las empresas o de una forma explícita y abierta como lo es la huelga.

La huelga es una manifestación colectiva en el que los trabajadores paralizan el trabajo para hacer frente a un conflicto laboral y se puede entender como un mecanismo de expresión y/o resolución de conflictos. No necesariamente es la acción que daña más a una empresa, pero de todas maneras se presenta como el estado de manifestación más abierto y explícito de un conflicto laboral (Águila y Armstrong, 2006 y 2000; Armstrong, 1997), por lo que presenta una faceta política en el sentido de que implica reflexión consciente y organización por parte de los trabajadores que la ejerzan.

Por los efectos mediáticos y las consecuencias que repercuten no sólo en la empresa, sino que muchas veces en terceros y en la comunidad, la huelga es sin duda un fenómeno social de importancia y a tener en cuenta en el mundo académico. Por un lado hay que entender que el conflicto es uno de los elementos centrales en las relaciones laborales y, por otro, que las huelgas son el aspecto

más destacado del conflicto de trabajo y, por lo mismo, la literatura le ha concedido gran importancia dada su relevancia social en tanto acción colectiva frecuente como en cuanto a la masa movilizada que ha implicado –y que probablemente ha sido la acción colectiva que más trabajadores ha involucrado durante el siglo XX-, además de considerar su continuidad histórica convirtiéndose en la forma dominante de protesta social en las sociedades industriales (Luque, 2010).

A pesar de lo anterior, en las décadas de los ochenta y noventa hubo un declive en la cantidad de huelgas y el interés académico por el fenómeno disminuyó en gran parte de los países. En tal sentido, Chile no fue ajeno a esta experiencia en el que se tiene que a fines de los sesenta e inicios de los setenta se registra una gran intensidad en la actividad huelguística y, luego en dictadura, se observa que la actividad es nula para que recién a fines de los ochenta e inicios de los noventa ésta se reactive. De lo anterior, la academia escatima el fenómeno y no se presentan gran cantidad de estudios, con la salvedad de algunos casos, sino hasta la actualidad en que se está ante un momento en que el fenómeno ha vuelto a generar gran interés académico.

En la presente investigación la actividad huelguística se estudiará por medio de los principales indicadores de magnitud aceptados y usados internacionalmente: el número de huelgas (NH), el número de trabajadores comprometidos o número de huelguistas (TC) y los días-hombre de trabajo perdidos (DHTP). De los cuales el de mayor importancia es DHTP pues contiene en él la duración de la huelga y el

número de trabajadores comprometidos (Armstrong, 1997), además de ser el indicador más resistente a la variación en las mediciones internacionales.

Por otra parte, la protesta laboral tiende a ser comprendida desde dos aristas macro sociales: como fenómeno económico o como fenómeno social-político enmarcado dentro de límites institucionales impuestos por una legislación concreta (Salgado y Yamada, 2006). En este caso se apela a integrar ambas perspectivas, tal como lo hicieron los trabajos de David Luque (2010), Salgado y Yamada (2006), Javier Silvestre (2004) y Roberto Franzosi (1989).

La perspectiva desde la cual se hace la interpretación es básicamente (neo)marxista en tanto se aceptan sus postulados sobre las relaciones en el seno del trabajo: que el conflicto es consustancial en las relaciones laborales y, por tanto, existe un antagonismo de intereses irreconciliables entre trabajadores y empleadores, es decir, se acepta el axioma sobre el origen del conflicto como un potente sustento interpretativo. En paralelo, se utilizan ciertos elementos del neocorporatismo para explicar algunas situaciones empíricas que no se logran explicar satisfactoriamente con la perspectiva (neo)marxista y que se profundizarán en el apartado teórico.

Con respecto al objetivo de la investigación, es encontrar cuáles son los principales factores económicos y político-organizativos que determinan la actividad huelguística en Chile y cómo estos factores se relacionan con la actividad huelguística en el contexto de los países de la OCDE. Dado lo anterior, el estudio es de corte cuantitativo en tanto contempla series históricas de datos



agregados respecto al número de huelgas, trabajadores comprometidos y días-hombre de trabajo perdidos, además de analizar qué variables y en qué medida influyen en la concurrencia de las huelgas, punto en que se utilizarán modelos de regresión múltiple.

Cabe señalar que el análisis se divide en tres partes. El primer apartado hace un análisis en componentes principales en que se incluyen los 34 países de la OCDE. En esta etapa se realiza un análisis exploratorio en donde se conforman clústeres con el fin de dilucidar cómo se relacionan los distintos factores económicos y político-organizativos con la actividad huelguística y en qué lugar se posiciona Chile dentro del conglomerado de los países considerados; esta parte del estudio es de carácter transversal en donde se incluyen los últimos datos registrados principalmente por ILOSTAT, OECD.StatExtracts y AIAS. En segunda instancia, se hace un análisis descriptivo de Chile con datos históricos comprendidos entre 1961 y 2002, las principales fuentes son la base de datos construida por Armstrong (2006) y AIAS. Por último, se hace un análisis causal en donde se utilizan principalmente las estadísticas de la Dirección del Trabajo; en esta etapa sólo se estudia el caso de Chile entre 1990 y 2013 y se utilizan modelos de regresión múltiples.

### **3 Contexto general de la actividad huelguística y de los factores económicos y político-organizativos en los países de la OCDE**

#### **3.1 Metamorfosis productiva y laboral en el mundo**

Existe un consenso generalizado en cuanto a que en los inicios de la década de los setenta se comenzó a gestar una profunda transformación económica en la mayoría de los países del globo. Esta gran metamorfosis se da desde un paradigma productivo (o régimen de acumulación) taylor-fordista a uno flexible o, si se quiere, de un capitalismo nacional-industrial a un capitalismo global-flexible.

Reestructuración productiva que tuvo su primer antecedente en Chile –como laboratorio de prueba del neoliberalismo (Harvey, 2007; Agacino, 2001)-, ingeniería social impulsada por tecnócratas liberales formados en la escuela de Chicago, quienes apelaron a minimizar la intervención estatal y las protecciones sociales adquiridas en la época desarrollista.

Al respecto, en los albores del siglo XX hasta la década de los 70 la organización de la producción y del trabajo giró en torno al paradigma productivo Taylor-fordista, caracterizado por una producción seriada cuya organización del proceso de trabajo tuvo un carácter científico. La forma de regulación social, es decir, las reglas que regulan el empleo y las relaciones laborales –esto es, la política social-, se enmarcaron en el campo de una negociación por rama y en el contexto de un Estado de Bienestar. El régimen de acumulación –situación del empleo en relación

con la situación del consumo- estaba encuadrado en una economía de escala y consumo de masas.

En Latinoamérica se conoce como la época ISI (Industrialización por Sustitución de Importaciones). También reconocida como modelo desarrollista. Lo cierto es que las condiciones descritas impulsaron un gran crecimiento de la economía a nivel general, razón por la cual se instaura la idea de los “30 años gloriosos” comprendidos entre 1945 a 1973. Periodo en el que, luego de la segunda guerra mundial se establecen las bases en los Acuerdos de Bretton Woods para asegurar paz, integración, bienestar y estabilidad en las sociedades capitalistas. Momento desde el cual prevalecieron políticas presupuestarias y monetarias acuñadas bajo el término de “keynesianas”. En esta época mundial del capitalismo se instaura un “compromiso de clase” entre el capital y la fuerza de trabajo.

No obstante, luego de aquellos 30 años de crecimiento económico, en el lapso comprendido entre 1965 y 1973 se dejó entrever la incapacidad del fordismo y del keynesianismo de controlar las contradicciones intrínsecas del capitalismo, por lo que se comenzaron a hacer cada vez más evidentes las exigencias por un cambio en las políticas económicas. Escollos identificados como problemas de rigidez: tanto en las inversiones a largo plazo como en la gran escala de capital fijo en los sistemas de producción en masa; rigideces que al intentar de ser sorteadas chocaban “con la fuerza, al parecer, inamovible de un poder de la clase obrera atrincherado sólidamente” (Harvey, 1998: 167, 168).

En efecto, en el keynesianismo-fordismo hubo una alianza rígida entre clase obrera organizada, Estado y capitalistas (Wahl, 2004). En el que trabajadores adquirieron una serie de derechos sociales y alzas salariales, mientras que empresarios gozaron de los beneficios presentes en las economías de escala para producir y vender a bajo costo producción en masa. Por lo que esta fusión entre la producción en masa del fordismo con la política de incremento de la demanda interna del keynesianismo fue virtuosa: rentable para el capital, conveniente para los trabajadores y estable para los estados en general.

Sin embargo, en el ocaso de la década del 60, en la mayoría de los países capitalistas, se hicieron presentes signos que auguraban una grave crisis de acumulación de capital. Los estragos fueron claros durante la década del 70 en donde hubo una estanflación global (Harvey, 2007), con aumentos del desempleo y una aceleración de la inflación.

Además, la productividad comenzó a disminuir ostensiblemente (Neffa, 2012; Harvey, 1998) provocando nocivas consecuencias en la acumulación de capital. Neffa (2012) sostiene que el crecimiento medio de la productividad entre 1960 y 1973 fue de 4,4%, mientras que entre 1973 y 1982 fue de 1,6%.

Dentro del contexto descrito, Harvey (2007: 20) postula que “el descontento se extendió y la unión del movimiento obrero y de los movimientos sociales en gran parte del mundo capitalista avanzado, parecía apuntar hacia la emergencia de una alternativa socialista al compromiso social entre el capital y la fuerza de trabajo que, de manera tan satisfactoria, había fundado la acumulación capitalista en el

periodo posbélico. (...) Esto planteaba por doquier una clara amenaza política a las élites económicas y a las clases dominantes, tanto en los países del capitalismo avanzado (Italia, Francia, España y Portugal) como en muchos países en vías de desarrollo (Chile, México y Argentina).”

En el caso de Chile, entre 1960 y 1974 se produjo una constante protesta laboral que se tradujo en inestabilidad para los trabajadores. Se originó una situación conflictiva de carácter nacional, en que el conflicto superó la relación entre empresarios y trabajadores.

Hay teorías que sostienen que la disminución de la productividad se explica por una aplicación recalcitrante del fordismo: con trabajos en extremo reiterativos y simples, con una separación muy marcada entre quienes pensaban el proceso de trabajo y quienes lo ejecutaban y con nulos espacios para la iniciativa individual. Tal como concibe el *scientific management*, en el que Taylor propone la necesidad de reemplazar el control obrero de los modos operatorios por un “conjunto de gestos” de producción planificados y mecanizados por la dirección de la empresa (Coriat, 2001) –en este sentido, se busca una “deshumanización del trabajo”-, con el propósito de disminuir el poder por parte de los trabajadores. Caracteres suficientes que habrían generado desmotivación entre los trabajadores y poca preocupación y compromiso para con la empresa como para con la productividad. De manera que este sistema productivo cada vez se fue haciendo menos eficaz, menos productivo y menos competitivo.

El patrón de acumulación Taylor-fordista se caracterizaba por constituir relaciones rígidas, verticales y duraderas en el tiempo entre patrón y trabajador. Por el contrario, los cambios se centraron en desregular el mercado laboral y apelar a la flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de ganancia del capital en un contexto de mercado global (Godoy, Stecher y Díaz, 2007).

En el nuevo modelo productivo, conocido como postfordista, la flexibilidad permea en todas las áreas como norma, por lo que se conoce también bajo el nombre de modo de producción flexible, pues ya no se produce bajo la regla de una producción masiva y estandarizada, sino en base a la demanda de productos diversos, generando los llamados nichos de negocios en respuesta a la heterogeneidad de consumidores. Ya no se produce en base a la oferta sino con una orientación marcada por la demanda del cliente, de ahí la idea de “producción ajustada” –de acuerdo a lo que se requiera y cuándo se requiera-.

En este sentido Coriat (2000) afirma que se invierte la lógica de producción, pues desde la concepción clásica del fordismo de “producir para luego intentar vender” se instala la de “producir lo que ya se ha vendido”. De manera que prevalece la idea de adaptabilidad ante la demanda y, por tanto, la necesidad de que la empresa sea maleable frente a las vicisitudes del mercado (*just in time*), lo que afecta a la fuerza de trabajo, pues el capital requerirá de éste sólo de acuerdo a los ritmos del mercado.

El *quid* de esta nueva manera de producir es ¿cómo producir mejor y con pocos trabajadores? La respuesta la dan las ideas de la “fábrica mínima”, en donde se

externaliza una gran cantidad de tareas, o de “producción esbelta” dictaminadas por la búsqueda del “stock cero” y del personal mínimo y sólo cuando sea necesario.

Por otra parte, este cambio en el modelo de desarrollo se caracterizó por una radical liberalización y apertura a la economía mundial. En tal sentido, el modelo desarrollista fue cuestionado como un “error anacrónico”, pues apuntaba a la economía nacional centrándose en responder ante la demanda interna. Víctor Tokman (1994) sintetiza la transformación mediante tres procesos: globalización, privatización y menor regulación<sup>1</sup>. Y se pregunta ¿cómo afectan estos cambios en el mundo del trabajo? Una de las respuestas categóricas que ofrece es la flexibilización del mundo laboral que, en la medida que se torna en sinónimo de desregulación abierta del mercado laboral tiende a precarizar los trabajos. Punto de vista que comparte una gran cantidad de estudiosos del trabajo (De la Garza, 2002; Aguilar, 2001; Piore y Sabel, 1995; Guerra 1995), en donde cabe resaltar que, si bien los modelos postfordistas no generan precariedad obligatoriamente, esto ha tendido a suceder en América Latina, producto de que se ha introducido flexibilidad sin regulación.

Para Agacino (1995) mientras que bajo el paradigma keynesiano la distribución era una necesidad para la acumulación, bajo el paradigma neoliberal ésta opera como freno a la acumulación, es decir, funciona en base a una inequidad estructural.

---

<sup>1</sup> A esta ingeniería social aplicada en Chile, José Piñera Echeñique (1990: 7) le llama revolución económica de libre mercado. “El diagnóstico colocaba al estatismo y al proteccionismo entre los principales factores de la debilidad de nuestra economía. La solución urgía adoptar un modelo de economía abierta y de mercado.”

Alguno de los efectos que tuvo la aplicación de la producción *just in time* y la externalización es que tendieron a desdibujar la vieja relación salarial, cuyos indicadores palpables se verían en el aumento de la subcontratación, la extensión de contratos a plazo fijo y “*part time*”, la disminución de contratos a plazo indefinido, etcétera. De ahí el surgir de una gran variedad de trabajos llamados atípicos con los cuales el capital puede disponer de la fuerza de trabajo en los momentos de mayor necesidad sin tener que utilizar recursos en tiempos de baja productividad.

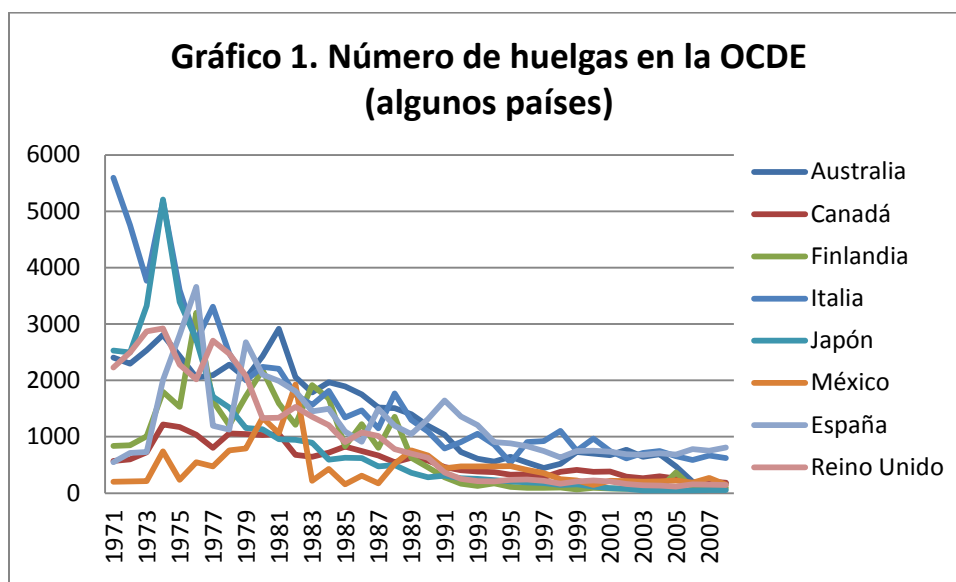
Hay que entender toda la reestructuración productiva también como un cambio en las relaciones de trabajo y que generó una pérdida de poder por parte de los trabajadores ante los empresarios y, por ende, se podría explicar la baja en la actividad huelguística. Con la desregulación se buscaba quebrar la combatividad de los asalariados, el poder de negociación de los sindicatos, las “rigideces” de las convenciones colectivas, los acuerdos de empresas, los derechos sociales introducidos en las relaciones de producción. Para todo lo anterior, era necesario “liberar al mercado del trabajo” (Gorz, 1998).

En el caso de Chile, su vocación exportadora y de gran apertura hacia el mercado mundial, hacen que dependa demasiado de los ritmos y la fuerte competencia que existe en la economía mundial. Ante los altos niveles de competencia que no pueden ser controlados, se tiende a focalizar la disminución de costos en el marco de lo que se tiene al alcance, en este caso los costos son traspasados a los trabajadores, de ahí que la flexibilización devenga en desregulación. Lo anterior lo entienden Agacino y Rivas (1995, citado de Abramo *et al*, 1997) como



consecuencia de un bajo grado de innovación tecnológica, lo que se traduce en menor competitividad, vale decir, de una “modernización espuria”. Por tanto, ya que no se dio una sustancial modificación en la base técnica de la producción, el crecimiento de la producción se busca mediante un aumento de la subcontratación y básicamente a través de bajos costos laborales.

Contextualizando la situación de la actividad huelguística a nivel mundial se da que hay una intensificación de ésta a fines de la década de los sesenta e inicios de los setenta –se dice que como consecuencia de la crisis del paradigma productivo-, para que se observe una disminución sustantiva de la misma durante los ochenta y noventa. De manera que el interés académico sostuvo la misma tendencia que la intensidad huelguística, en el sentido que a fines de los sesenta e inicios de los setenta despertó gran interés, mientras que en los ochenta y noventa las investigaciones disminuyeron ostensiblemente para que aún en la época de los 2000 no alcancen el sitio que un su momento les dio la academia.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos LABORSTAT (actualmente ILOSTAT).

En la serie histórica comprendida entre los años 1971 y 2008 del gráfico 1 se aprecia la baja en el número de huelgas en algunos países de la OCDE sólo por dar un par de ejemplos, pero cabe señalar que esta tendencia es generalizada. Sin detenerse en los detalles, se observa que a inicios de los setenta se alcanza un pico en la frecuencia de NH para que luego tienda a bajar sostenidamente hasta la actualidad. De igual forma ocurre con la cantidad de trabajadores comprometidos y los días-hombre de trabajo perdidos. Vale decir, la actividad huelguística en su conjunto ha ido en declive después de la hecatombe que se vivió a fines de los sesenta e inicios de los setenta.

Se pueden identificar dos posibles explicaciones para entender la disminución de la actividad huelguística en términos estadísticos-empíricos, tanto como la desestimación y bajo interés académico que el tema del conflicto en el seno del trabajo ha tenido en los últimos tiempos.

Si en el otrora modelo de acumulación el trabajo era estimado como referente identitario y fuente de sentido, como espacio de construcción de vínculos sociales y adquisición de derechos sociales para los asalariados (Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A., 2005); en el fondo, como el “gran integrador” y organizador del orden social (Castel, 1997). Bajo el nuevo paradigma de producción flexible se perdería la capacidad de aquellos proyectos e instancias colectivas para ofrecer formas de afiliación o pertenencia (Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A., 2005), en especial dentro de las relaciones salariales, radicalizando procesos de individualización.

De acuerdo al argumento anterior -de la individualización y fragmentación- los trabajadores habrían perdido cohesión y consistencia interna para constituirse como sujeto o como actor social, lo que podría interpretarse como una de las razones de la disminución a nivel mundial de la actividad huelguística. Bajo este supuesto, se acepta que la actividad huelguística estaría fuertemente relacionada con factores organizativos de los trabajadores.

Siguiendo la línea argumentativa anterior, dada las transformaciones, hay quienes plantean que la relación salarial clásica está en crisis, ya que han germinado un sinnúmero de modalidades de empleos acuñadas bajo el término de trabajos atípicos (De la Garza, 2011; Gálvez, 2001). De manera que estas nuevas modalidades de empleos estarían relacionadas con altos grados de inestabilidad, rotaciones y heterogeneidad en el historial de cada currículum vitae o, como postulan los Para-Postmodernos –término utilizado por De la Garza (2007)-, habría una gran flexibilidad en la trayectoria laboral de cada individuo, lo que derivaría en una gran fragmentación desincentivando la constitución del colectivo de trabajadores.

Así, se encuentran planteamientos desde aquellos que sostienen que se está frente al fin de la sociedad de trabajo, como quienes arguyen la pérdida de centralidad del trabajo y, por el contrario, los que plantean que el trabajo continúa siendo un elemento central en la configuración de las identidades y vínculos sociales (Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A., 2005).

Contra argumenta De la Garza (2007) frente a uno de los puntos más débiles tanto en las teorías Postmodernas, como del Fin del Trabajo como en las doctrinas

Para-Postmodernas (entre algunos autores que se encuentran dentro de estas corrientes están: Gortz, Offe, Rifkin, Sennet, Bauman, Beck, por nombrar a los más conocidos)<sup>2</sup> es el proceso de constitución de identidad. De manera escueta, critica De la Garza que los actores y poderes quedan oscuros, pues se destaca no al gran capital multinacional o financiero, sino a un ambiguo “sistema” y frente al cual la identidad líquida es potencialmente liberadora. En el fondo, en este tipo de planteamientos se desociologiza el análisis y la fragmentación en el historial laboral de los trabajadores deviene en una especie de construcción identitaria que tiene su sustento en un psicologismo de fluidos –parafraseando la terminología de Bauman-, es decir, no habría raíces materiales concretas en los procesos de socialización.

No se cuestiona la heterogeneidad en la singladura laboral de cada individuo, ni la fragmentación e inestabilidad en una gran cantidad de puestos de trabajo, ni la eclosión de una abigarrada gama de trabajos atípicos, sino más bien que las propuestas y fundamentos de las perspectivas recién tratadas no niegan, al contrario, lo confirman, el fundamento teórico que hizo “deseable” este nuevo sentido común que avala el supuesto de que sólo el ejercicio individual de la racionalidad genera espontánea e involuntariamente *efectos benignos* (el mentado psicologismo de fluidos) para toda la sociedad, sin la necesidad de que nadie se proponga explícitamente actuar en pos del bien común (Agacino, 2001). Propuestas que reniegan de la existencia de sujetos sociales y que, aunque no lo pretendan, ratifican la lógica que hay detrás de las corrientes neoliberales.

---

<sup>2</sup> Revisar De la Garza et. al. en “Crítica de la Razón Para-Postmoderna (Sennet, Bauman, Beck).

Otra interpretación para entender la disminución de la actividad huelguística es que el “compromiso de clase” que aseguró la paz durante 30 años comenzó a no ser rentable para las clases altas, pues la tasa de ganancia disminuyó considerablemente y, dado que el porcentaje de salario de los trabajadores era alto respecto al crecimiento, las clases altas efectivamente comenzaron a sentirse amenazadas. Acorde a lo anterior, esta segunda explicación en la baja de la conflictividad laboral se puede encontrar en el planteamiento de Gérard Duménil y Dominique Lévy, quienes afirman que la neoliberalización fue desde su mismo comienzo un proyecto para lograr la restauración de poder de clase.<sup>3</sup>

Afirma Abramo *et al* (1997) que luego del golpe militar los grupos económicos en Chile tuvieron un crecimiento espectacular. En primera instancia, se basaron principalmente en actividades financieras y después, en una segunda fase, “que empezó tras la crisis de los años 1982 y 1983, los grupos existentes diversificaron sus actividades y nacieron otros de origen netamente industrial” (Abramo *et al*, 1997: 153).

Además, en 1979 Margaret Thatcher, ya elegida como primera ministra de Gran Bretaña, en su campaña se había comprometido a domeñar el poder de los sindicatos; por su parte, Ronald Reagan, electo presidente de Estados Unidos en 1980, consideraba una serie de políticas que tenían como finalidad, entre otras, la de socavar el poder de los trabajadores (Harvey, 2007). Pues había que ser “hostil

---

<sup>3</sup> Agrega Harvey (2007) que “la neoliberalización puede ser interpretada bien como un proyecto *utópico* con la finalidad de realizar un diseño teórico para la reorganización del capitalismo internacional, o bien como un proyecto *político* para restablecer las condiciones para la acumulación de capital y restaurar el poder de las élites económicas. (...) En la práctica el segundo de estos objetivos ha sido dominante”.

a toda forma de solidaridad social que entorpezca la acumulación de capital. Por lo tanto, los sindicatos independientes u otros movimientos sociales que adquirieron un considerable poder bajo el liberalismo embridado, tienen que ser disciplinados, cuando no destruidos” (Harvey, 2007: 21, 22).

A propósito de la reestructuración productiva como un proyecto de clase para consolidarse en el poder, si se interpretan los números macroeconómicos como reflejo del poder social, vale decir, de la fuerza de producción que nace por la cooperación de los diversos individuos y que se genera en la división del trabajo. En cuanto a la cooperación de varios individuos se entiende como un hecho social.<sup>4</sup>

A pesar de lo anterior, dando como ejemplo el caso de Chile, por muy colectiva que sea la producción a nivel nacional, la acumulación de los ingresos se particulariza por una minoría. En este sentido, acorde a datos aportados por Fundación SOL (2011) entre los años 1990 y 2009, la productividad del trabajo en Chile aumentó en un 90%. Sin embargo, las remuneraciones crecieron sólo en un 20%.

Al respecto, el aumento de la productividad en Chile se debería entender como un hecho social, netamente colectivo. Incluso Piñera (1990: 50) reconoce este carácter colectivo del trabajo. De hecho, al referirse a la negociación colectiva ejercida por los trabajadores dice que “es justo que puedan negociar colectivamente, porque en forma individual difícilmente tendrían el poder de

---

<sup>4</sup> Los conceptos de poder social, fuerza de producción y hecho social fueron revisados en *La ideología alemana*. Karl Marx.

negociación suficiente para agregar a su remuneración el valor de ese margen adicional de que son acreedores por su desempeño conjunto”.

A modo complementario, en el Informe Mundial Sobre Salarios de la OIT (2013) se sostiene que entre 1990 y 2009 la compensación laboral en los ingresos nacionales disminuyó en 26 de 30 economías desarrolladas. Así se puede encontrar evidencia sobre el cambio de paradigma productivo como proyecto de clase, dado el aumento en la tasa de ganancia.

Para la OCDE (2012) el promedio de la participación del trabajo ha caído de un 66,1% en 1990 a un 61,7% en 2000. De igual manera, la OIT (2012) afirma que tanto en las economías avanzadas como en las que están en vías de desarrollo la participación del trabajo en el ingreso nacional se ha deteriorado; así, en este último grupo<sup>5</sup> el trabajo representaba a inicios de los noventa el 62% del PIB, disminuyendo a un 58% antes de la crisis económica. Por lo demás, Sanabria (2009) sostiene que a fines de los setenta la distribución del ingreso ha decaído sostenidamente en los países de la OCDE, desde un 68% a un 56% el 2006.

En este apartado se intentó contextualizar la metamorfosis de la producción que ha habido a nivel mundial con el propósito de comprender y situar el porqué de la poca importancia que se le ha dado a la actividad huelguística como objeto de estudio y el porqué de su disminución en términos fácticos.

---

<sup>5</sup> Que se estima como el promedio no ponderado entre Argentina, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Kenia, México, Namibia, Omán, Panamá, Perú, República de Corea, Federación de Rusia, Tailandia, Sudáfrica y Turquía.

### 3.2 Formas de abordar el conflicto en las relaciones laborales y estudios de la actividad huelguística

Las dos grandes corrientes que tratan sobre el conflicto laboral las resume Fox (1966, 1973, citado de Edwards, 1990)<sup>6</sup>: por un lado, los enfoques unitarios caracterizados por la opinión de que las organizaciones de trabajo son organismos unificados en los que todos comparten los mismos objetivos. Agrega Crouch (1982:18, citado de Edwards, 1990) que desde esta perspectiva el conflicto se considera “como algo más bien innecesario, resultado de la incomprensión o de la mala voluntad; en otras palabras, como algo patológico”. En cambio, los enfoques pluralistas no comparten que el conflicto sea patológico, sino que lo consideran un elemento “natural” de la realidad social, en donde existen grupos que experimentan conflictos entre sí que con las instituciones adecuadas se podrían encauzar (Edwards, 1990: 7).

Por otro lado, el conflicto laboral puede adoptar variadas formas, de las que no todas se pronuncian de manera colectiva y/u organizada, así se pueden observar comportamientos individuales que funcionan como válvula de escape de los trabajadores ante las presiones a las que se ven expuestos en su trabajo (absentismo, cambios de empleo, rotación de personal, sabotaje, etc.)<sup>7</sup>. Sin embargo, no cabe duda que el fenómeno más estudiado y más gravitante como expresión del conflicto en las relaciones laborales es la huelga, entendida como

---

<sup>6</sup> Sobre la profundización de las distintas perspectivas que tratan acerca del conflicto laboral ver el apartado teórico.

<sup>7</sup> “Hay otras conductas por parte de los trabajadores o manifestaciones de conflicto laboral, como el desgano, el desinterés, el trabajo lento, la mala atención al público y a los clientes, la pérdida de tiempo, la rotación de personal, los boicot, el ausentismo y los atrasos, entre otros, que podrían generar costos mucho mayores que una huelga.” (Águila y Armstrong, 2006: 45)



uno de los mecanismos, sino el más importante, que tienen los trabajadores para llevar a cabo una reivindicación o reclamo. Su relevancia, en tanto mecanismo de expresión y/o resolución de conflictos, dependerá de un sinfín de factores, por ejemplo, sólo por nombrar uno, el margen de maniobra que la legislación vigente le otorga a los trabajadores y/o sindicatos para ejercer tal derecho (Guzmán, 2004).

Luque Balbona (2010) menciona que son tres los métodos más usuales que se utilizan en los estudios internacionales para tratar la actividad huelguística. La primera aproximación metodológica es de carácter cuantitativo, en que se analizan series históricas de datos agregados con el fin de observar el desarrollo del conflicto laboral, centrándose en tres variables: número de huelgas, trabajadores implicados y jornadas no trabajadas. El segundo método también es cuantitativo, en éste se intenta develar los factores determinantes de la actividad huelguística - las preguntas son: qué variables y en qué medida influyen en la ocurrencia de huelgas-. Por último, están los estudios de caso de tinte cualitativo, en el que se puede profundizar aspectos que las estadísticas no logran dilucidar: cómo surge el conflicto y cómo se resuelve, los intereses en juego, las estrategias de negociación, etc. (Luque Balbona, 2010: 6) En el fondo, la tercera perspectiva permite estudiar el procedimiento, cómo se lleva a cabo y cómo se desarrolla el conflicto en casos determinados.

De acuerdo a los propósitos de estudio, se utilizarán las dos primeras metodologías -sin desmerecer la tercera aproximación-, puesto que van de la mano con lo que se pretende abordar.

En paralelo, con el fin de explicar el conflicto laboral y en particular la huelga, se adopta un punto de vista macrosocial. Así, ocupando las clasificaciones que han utilizado Franzosi (1989, 1995) y Edwards (1992) (citados de Silvestre, 2003) se distinguen dos grandes tipos de macro-determinantes de las huelgas: económicas y político-organizativas.

Desde las explicaciones económicas, las teorías del ciclo económico (*Business cycles*) son las más influyentes. Éstas, a grandes rasgos, arguyen que la mayor intensidad de las huelgas es propensa a coincidir con los movimientos ascendentes del ciclo económico, ya que los trabajadores estarían en una mejor posición de negociación al tener opciones de empleo, no así los empresarios, quienes se verían en aprietos a la hora de reemplazar a los trabajadores, o estarían renuentes a interrumpir el ciclo productivo; mientras que en fases recesivas ocurriría lo contrario.

Efectivamente, hay material empírico que afirma este punto de vista (Reef, 1952; Ashenfelter y Johnson, 1969), aunque de igual modo existen estudios que no encuentran una relación significativa entre los ciclos económicos y huelguísticos (Silvestre, 2003), por lo que habría evidencia para ambos casos (Luque Balbona, 2010). Además, desde una mirada sociológica, se tiende a negar las afirmaciones de las teorías del ciclo económico, por lo que sería más plausible esperar que el deterioro económico y el incremento de las injusticias sociales serían los factores

que provocarían la reacción de los trabajadores (Silvestre, 2003: 54)<sup>8</sup> y, por ende, habría una relación negativa entre el ciclo económico y la actividad huelguística.

Por parte de las explicaciones política-organizativas, la propuesta de Shorter y Tilly ([1974] 1985) es gravitante: “La teoría de movilización de recursos sostiene que la acción colectiva necesita organización y recursos y que, por tanto, las posibilidades de éxito de la protesta son mayores no en períodos de privación sino en fases en la que el movimiento obrero puede ordenarse y acumular capital monetario y social” (Silvestre, 2003: 54).

Ciertamente, la huelga puede entenderse como un fenómeno económico o como un fenómeno social-político enmarcado dentro de los límites institucionales impuestos por una legislación concreta (Salgado y Yamada, 2006: 3). En este caso se contempla generar un análisis integrador. El trato que se le ha dado a la huelga como un fenómeno económico es vasto, tiene historia y, se podría decir, que predomina por sobre consideraciones político-organizativas. Exponentes como Albert Rees (1952) y Ashenfelter y Johnson (1969) desarrollan este análisis desde una óptica económica.

Pero limitar la variación de la actividad huelguística sólo en base a factores económicos es muy sesgado y, por lo demás, no sería precisamente competencia de una investigación sociológica, de ahí el punto de vista multidimensional que se opta por utilizar y la importancia de las variables político-organizativas, para comprender e interpretar desde un cariz sociológico.

---

<sup>8</sup> Silvestre recuerda que el punto de partida de esta concepción se encuentra en Durkheim, quien concibe la acción colectiva como respuesta a la tensión social y la frustración.

Al respecto, McGuire (1992, citado de Salgado y Yamada, 2006) manifiesta que los factores económicos determinan las fluctuaciones de corto plazo del movimiento huelguístico, además de hacerlo solamente sobre los movimientos de pequeña escala. Mientras que los determinantes no económicos influyen en el largo plazo y sobre las manifestaciones de gran escala (Salgado y Yamada, 2006: 7).

De lo anterior, por ejemplo, al situarse en el caso chileno en base a lo irrefutable de las estadísticas y el trabajo de Águila y Armstrong (2006), durante los años 1973 a 1979 los principales indicadores de la actividad huelguística<sup>9</sup> son nulos, es decir, no existió actividad huelguística. Esto se debe, no a que los indicadores económicos como el PIB o desempleo hayan sido inexistentes, sino a que factores extraeconómicos, como lo significa una dictadura, anulasen por medio de poderes fácticos –la coacción, la violencia y el terror- las posibilidades de organización y actividad de los trabajadores, provocando que la correlación de fuerzas fuese absolutamente asimétrica. Al respecto, dicen Salgado y Yamada (2006: 7) que “las condiciones institucionales pueden cambiar severamente entre periodos, generando etapas de mayor tolerancia a la protesta laboral, y etapas de menos tolerancia.”

Teniendo en cuenta lo expuesto, hay que resaltar que para cumplir con el cometido de analizar las tendencias que experimente la actividad huelguística, no sólo a nivel económico, sino también con el componente político-social, es clave

---

<sup>9</sup> Éstos son tres: número total de hombre horas perdidas, número total de trabajadores comprendidos y número de huelgas, que en conjunto comprenden la actividad huelguística. Detalles sobre estos temas serán tratados en el apartado metodológico.

considerar la obra de Fransozi (1989), Edwards (1990) y de Shorter y Tilly ([1974] 1985), por nombrar a los principales autores. Para que el tema en cuestión y el trato cuantitativo que se le da que, a primera vista, pareciera ser eminentemente económico, adquiriera un sustrato sociológico interpretativo.

A tenor de lo anterior, tal como propugnan Cardoso y Faletto (1971: 11) sobre el desarrollo, materia que pareciera ser competencia y objeto de economistas, “el desarrollo es, en sí mismo, un proceso social; aun sus aspectos puramente económicos transparentan la trama de relaciones sociales subyacentes. Por eso no basta considerar las condiciones y efectos sociales del sistema económico.” De la misma manera, sin tanta pretensión, en este trabajo se intenta rescatar ese componente que en su momento llevó a la sociología Latinoamericana a producir, sino el más grande aporte, uno de los mayores aportes teóricos, esto es, la teoría de la dependencia: época en que la sociología se sentó a conversar con la economía.

Como se puede haber entendido, se intenta interpretar con un macizo componente sociológico un tema que ha sido fuertemente desarrollado por la economía. Además, el aporte de este estudio es importante, ya que la mayor parte de las investigaciones sobre factores determinantes de la actividad huelguística se ha dado en países desarrollados, en donde se hacen estudios comparativos entre algunos de ellos. Por otro lado, en muy pocos casos se ven estudios comparativos a nivel Latinoamericano, más bien, los que existen son estudios de casos, -ya sea de Perú (Salgado y Yamada, 2006) o Argentina (McGuire, 1992).

Por otra parte, tampoco se ha dado un estudio comparativo a nivel del conglomerado de países OCDE, más bien una muestra de algunos países de dicho conglomerado que siempre suelen encontrarse en el hemisferio norte, por lo que sería un gran aporte al debate que existe al respecto sobre los determinantes de la actividad huelguística. En última instancia, la economía se ha visto un tanto desnaturalizada en la actualidad, ya que perfectamente podría ser llamada ciencia social como lo fuera otrora la economía política, pues cabe recordar que las relaciones sociales se encuentran subyacentes a los fenómenos económicos, de ahí el apelativo de relaciones laborales –estos temas se abordarán con mayor detención en el apartado teórico.

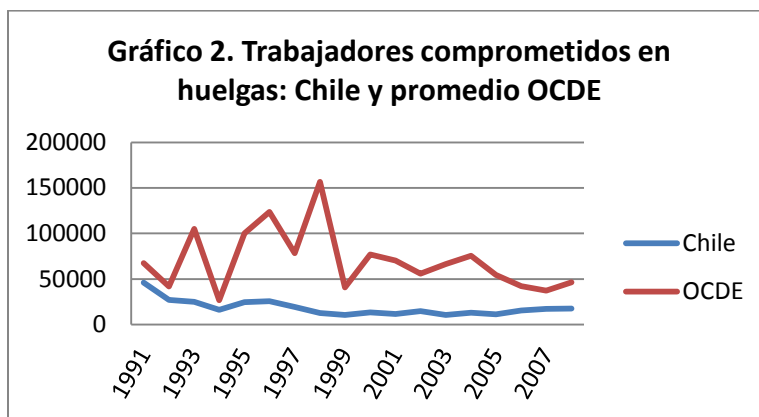
Por último, en el marco de esta investigación se hace referencia al término de actividad huelguística y no al de conflictividad laboral, pues como se indicó anteriormente, el conflicto en las relaciones laborales no sólo se reduce a los indicadores relacionados con la huelga, es más, esta puede ser menor en términos estadísticos que otras formas que son difíciles de identificar como tales e incluso de menor impacto –recordando una de las teorías que explica la crisis del fordismo y su baja en la productividad, eficacia y competitividad, por el “tedio” de los trabajadores ante la aplicación exacerbada de producción Taylor-fordista-, pero que de todas formas es de gran interés y que, igualmente, es considerada como un indicador de importancia para entender el conflicto laboral.

### **3.3 Actividad huelguística en los países de la OCDE**

En el gráfico 2 se aprecia una serie histórica sobre la cantidad de trabajadores comprometidos en huelgas entre los años 1991 y 2008 en donde se consideran 21

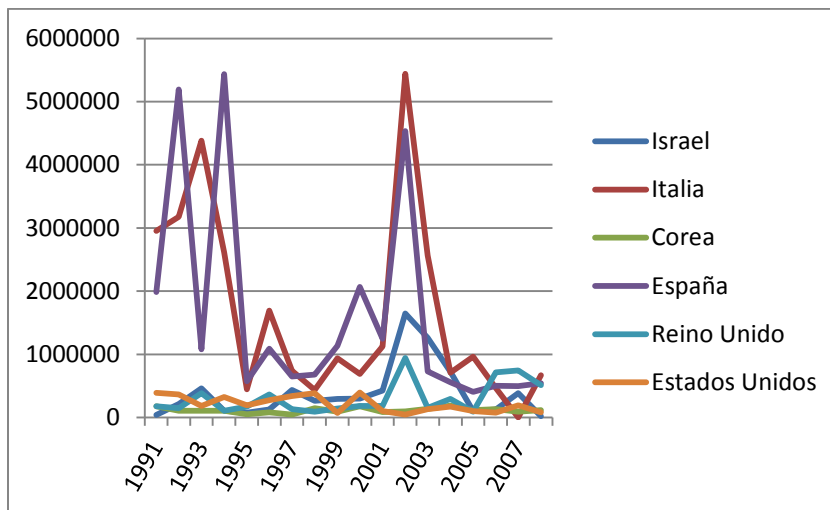
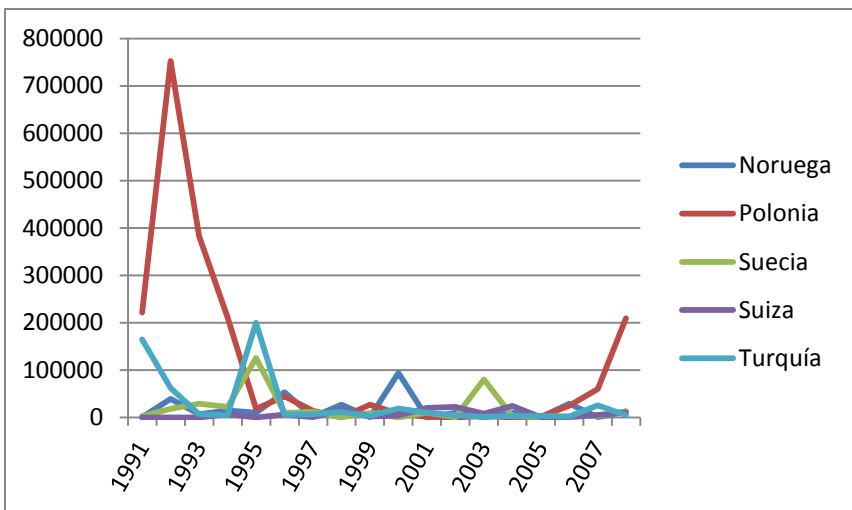
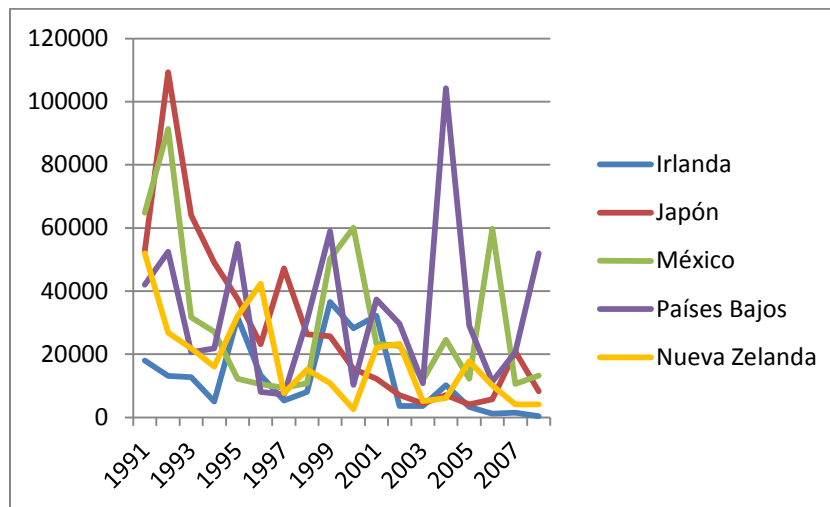
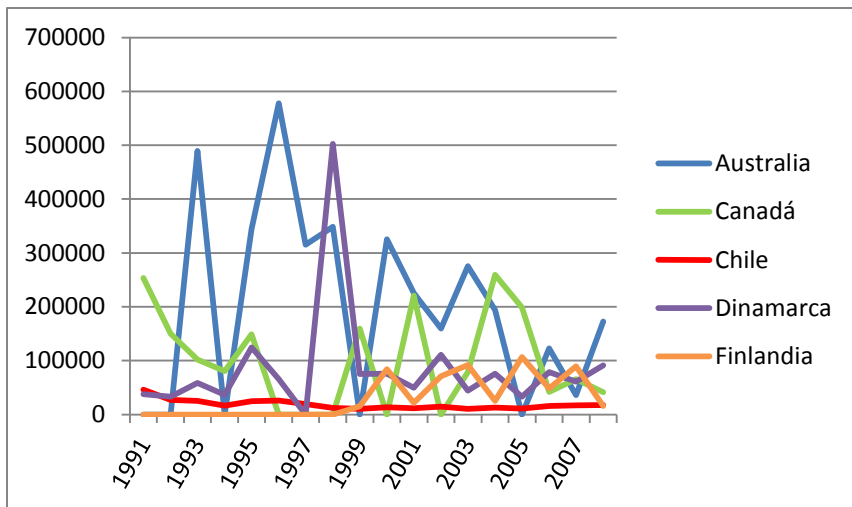
países de la OCDE. Se aprecia que indiscutiblemente España e Italia son los países de la OCDE que presentan mayor cantidad de trabajadores comprometidos, en especial a inicios de los 90 y de los 2000 en que superan los cinco millones. Les sigue Israel en el año 2002 en que se aproxima a un millón y medio de trabajadores involucrados en huelgas. Luego se encuentra Polonia a inicios de los 90 y el Reino Unido durante el 2002 en donde ambos países involucran entre 800.000 y 900.000 trabajadores en huelgas.

Por su parte, Australia y Dinamarca llegan a 500.000 trabajadores comprometidos. El resto de los países no supera los 200.000 si es que logra superar los 100.000. Este último caso es dentro del cual se encuentra Chile que no supera los 50.000 trabajadores y en ningún momento supera la media presentada por los países OCDE. En referencia a lo anterior, el gráfico 2 compara la tendencia de Chile con el promedio calculado en base a los 21 países OCDE considerados durante 1991 y 2008.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos de LABORSTAT (actualmente ILOSTAT).

**Gráfico 3. Trabajadores comprometidos en huelgas de 1991 a 2008 en la OCDE (algunos países).**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos de LABORSTAT (actualmente ILOSTAT).



### 3.3.1 Algunas consideraciones sobre la actividad huelguística en Chile

Los estudios en Chile sobre la huelga son escasos y, dentro de éstos, el trato estadístico-cuantitativo es una minoría, más aun cuando se trata de un estudio del carácter que tiene la presente investigación e, incluso, de acuerdo a la pesquisa que se hizo sobre la literatura relacionada con el tema, no se encontró ningún trabajo del carácter que tiene el presente.

En el último tiempo se han escrito trabajos que hacen referencia a la conflictividad laboral vivida en Chile, así se tiene la obra de Aravena y Núñez (2009), quienes estudian casos como la coyuntura minera, salmonera y forestal que hubo durante los años 2006-2007, pero en este caso el carácter del estudio es cualitativo. Por el contrario, trabajos como los de Dussillant (2008) y Salinero (2006) estudian la huelga legal desde una perspectiva empírica cuantitativa. De igual manera es posible encontrar trabajos como el de Daroch (2007) que incluyen en el análisis, aunque de una manera superflua, la evidencia de las huelga ilegales.

Guzmán (2004) analiza las huelgas legales de acuerdo a las estadísticas registradas por la Dirección del Trabajo al igual que se hará en la tercera parte del análisis en este estudio. Pero además examina las huelgas legales e ilegales del sector privado entre 1989 y 1999 utilizando NH, TC y DHTP. Por su parte, Espinoza (2007) analiza el periodo 1985-2006 y también utiliza los tres indicadores antes señalados. Otro estudio que se puede mencionar dentro de esta línea es el de Pizarro (1986), quien analiza la huelga desde un punto de vista estadístico el periodo comprendido entre 1961 y 1970.

El trabajo de Pérez (2014) hace un conteo y mapea la huelga en Chile. También continúa con la tendencia cada vez más en boga de tener un acercamiento estadístico-cuantitativo sobre el fenómeno. En este caso utiliza los indicadores de NH y TC y una de sus principales conclusiones es que la huelga ilegal es hegemónica en cuanto a la masa que moviliza, llegando a convocar 25 veces más que la huelga legal. Cabe mencionar que Pérez continúa con la línea investigativa de Águila y Armstrong.

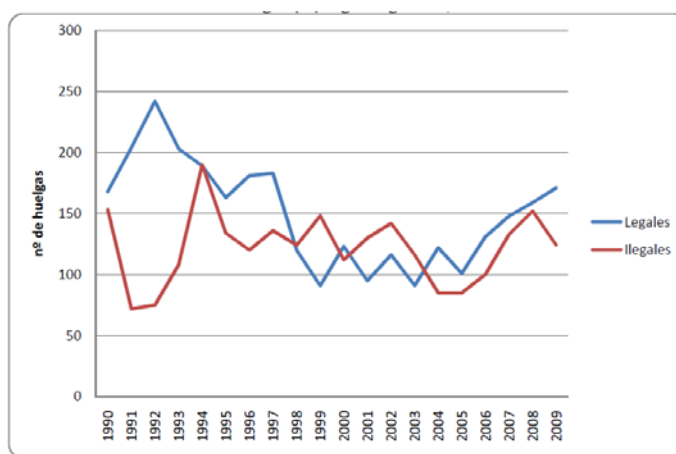
En Chile es sin duda Alberto Armstrong (2006, 2000 y 1997) quien más desarrolla la investigación de la actividad huelguística desde un punto de vista estadístico-cuantitativo utilizando datos agregados. Junto a Rafael Águila (2006) muestran al mundo su obra cúlspide en donde aportan una base de datos bastante completa y que va más allá de los datos oficiales que sólo consideran la huelga dentro del marco legal. Consideran la actividad huelguística entre 1961 y 2002, incluyendo tanto huelgas ilegales como legales, y la estudian utilizando los tres principales indicadores de ella: NH, TC y DHTP. De hecho, en un segundo momento en los análisis de la presente investigación se hará uso de la base de datos que aportaron dichos autores.

A continuación se presenta la intensidad de la actividad huelguística existente en Chile durante el último tiempo. Se tiene lo siguiente:

La tesis de la obra de Águila y Armstrong (2000: 182, citado de Pérez, 2014: 8) se puede sintetizar en que el sindicalismo actual en Chile está frente al “paulatino reemplazo de la huelga legal por la ilegal”, lo que los lleva a considerar la hipótesis

de que de *facto* la regulación del conflicto laboral huelguístico en Chile está dada cada vez más por el mercado y no tanto por las leyes laborales. Es decir, se podría esperar que las fluctuaciones en la actividad huelguística estarían mayormente influenciadas por factores económicos más que por factores político-organizativos.

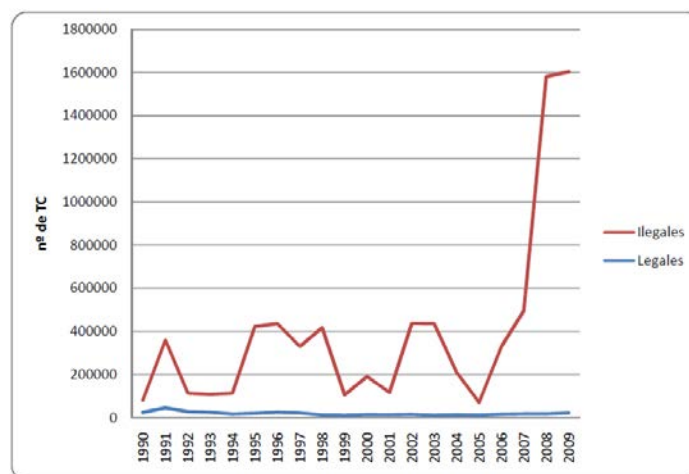
**Gráfico 4. Frecuencia de huelgas (n°) según legalidad, 1990-2009.**



FUENTE: Pérez (2014), elaborado en base a Águila y Armstrong (2006).

Acorde a la tendencia desplegada en el gráfico 4, se aprecia que hay una suerte de equiparación entre la frecuencia de las huelgas ilegales con las huelgas legales. Ante la evidencia, Pérez (2014: 26) cuestiona el papel que cumple el Código del Trabajo con los conflictos colectivos abiertos, pues “prácticamente en la mitad de los eventos los trabajadores han ejecutado soluciones colectivas a sus problemas por la vía ilegal”

**Gráfico 5. TC (nº) según legalidad, años 1990-2009.**



FUENTE: Pérez (2014), elaborado en base a Armstrong.

Claramente se ve que la masa movilizada de trabajadores en concepto de huelgas ilegales es superior a la de los trabajadores implicados en huelgas legales. Dentro de esta tendencia, hay una suerte de crecimiento exponencial durante el 2008-2009 de trabajadores comprometidos en huelgas ilegales que supera el millón, esto lo explica Pérez (2014) por los reiterados y masivos paros de empleados públicos que hubo en aquellos años.

El propósito de mostrar los gráficos anteriores no es para detallar la forma que adoptan las huelgas en Chile. Más bien, es para problematizar el hecho de que, si la hipótesis de Águila y Armstrong (2000) estuviese en lo correcto, esto es, de que el mercado es el mayor regulador del conflicto laboral y la actividad huelguística en Chile por sobre las instituciones del derecho, entonces cabe preguntarse si efectivamente es así, y si lo fuera, ¿es coyuntural?, ¿los ciclos largos de la actividad huelguística están determinados por factores político-organizativos y los

ciclos cortos por factores económicos, tal como plantea McGuire? En el fondo cuáles son los factores más importante que inciden y determinan la actividad huelguística, cuál es su relación con ésta. ¿Cómo se comportan?

Por último, es importante conocer los factores que inciden en la actividad huelguística, ya sean económicos y/o político-sociales<sup>10</sup>, pues sería un insumo potente para interpretar y hacer una lectura más comprensiva de lo que ocurre con este fenómeno tan importante dentro de las relaciones laborales: la actividad huelguística y entenderla como una acción social.

### **3.4 Situación económica y política-organizativa en los países de la OCDE**

Se consideran factores económicos y políticos-organizativos pues son los dos macro determinantes que han sido tratados por la literatura para estudiar la actividad huelguística; en ambos, la academia analiza la huelga en base a sólo una de estas determinantes y muy pocas veces desde una perspectiva integradora. En el apartado teórico se profundizará sobre las implicancias y el tipo de relación que cada factor tiene con la huelga. En este punto sólo se mencionará la situación actual en los países de la OCDE con respecto a algunas variables.

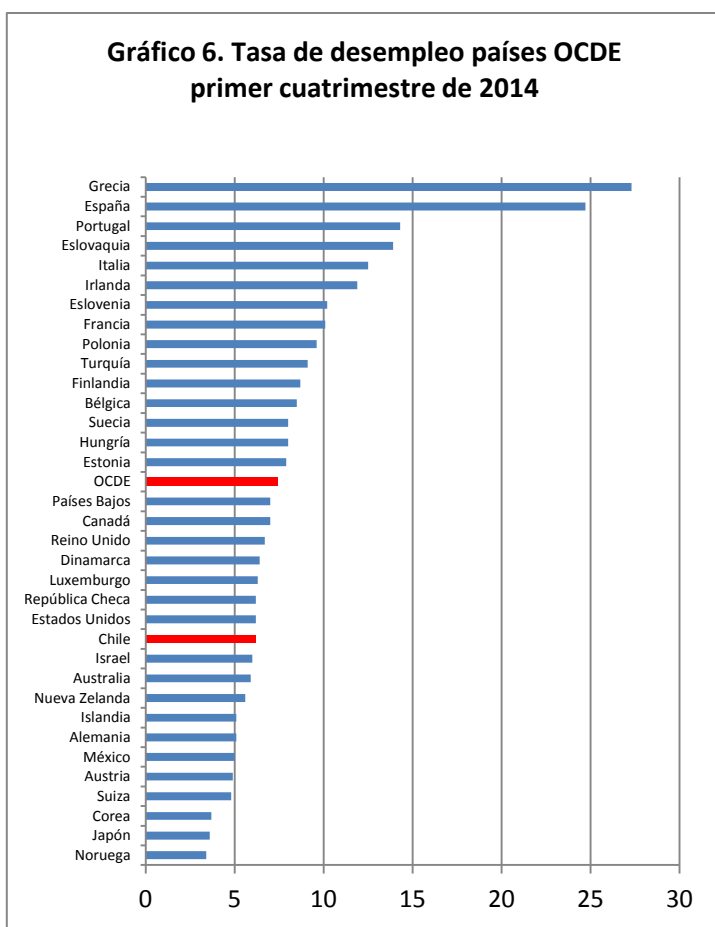
#### **3.4.1 Situación de variables económicas en los países de la OCDE**

Se ha construido toda una corriente teórica en base a la cual se arguye que la actividad huelguística varía muy en consonancia con los ciclos económicos. De modo que la tasa de desempleo sería una de las variables con mayor poder predictivo: a mayor tasa de desempleo menor debería ser la actividad huelguística

---

<sup>10</sup> O, en términos de Águila y Armstrong, las determinantes del mercado vs las institucionales-legales.

y viceversa. En base a este supuesto, la inflación también debiese ser contracíclica en referencia a la actividad huelguística, pues en la medida que la inflación aumente también tenderá a hacerlo el desempleo y, por tanto, la actividad huelguística debiera disminuir.

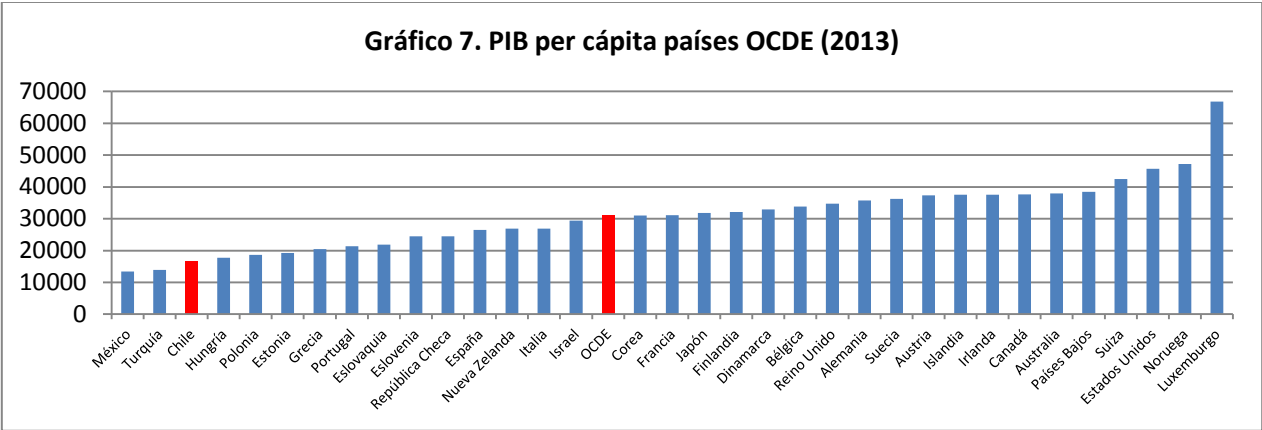


El gráfico 6 muestra la tasa de desempleo de los países OCDE durante el primer cuatrimestre de 2014. Se tiene que el valor mínimo de la tasa de desempleo lo presenta Noruega con un 3,4%, mientras que la máxima se encuentra en Grecia con un 27,3%. El promedio es de 7,4% y Chile registra un 6,2%.

FUENTE: elaboración propia en base a datos de OECD Statistics.

Otra variable a tener en cuenta es la productividad de una nación medida en PIB per cápita (USD). Hay teorías que estiman que a mayor prosperidad económica, mayor será la tendencia a que se intensifique la actividad huelguística, como también se ha argumentado lo contrario: que a peores condiciones económicas mayor será la actividad huelguística. En este caso, como lo expresa el gráfico 7, el

promedio del PIB per cápita entre los países de la OCDE es de 30898 USD, quien posee el mayor valor es Luxemburgo con 66857 USD, mientras que el país con menor ingreso per cápita es México con 13413. Chile se encuentra entre los tres países con menor ingreso de la OCDE, su valor es de 16401.



FUENTE: Elaboración propia en base a OECD.StatExtracts.

**3.4.2 Situación política-organizativa en los países de la OCDE**

Este factor está relacionado con el tipo de gobierno de un país, además del marco institucional y regulatorio, entre otros. Se dice que de acuerdo al gobierno y su perspectiva ideológica la propensión a que los trabajadores acudan a la actividad huelguística varía. Así, habrá tipos de gobierno menos tolerantes a la huelga que otros, o gobiernos que traten de manera directa con las organizaciones de los trabajadores y les den regalías, lo que se traduciría en una menor intensidad en la actividad huelguística. Y todo lo anterior, inmiscuido en un marco regulatorio e institucional específico variable de país en país.

También –y sin duda- uno de los factores que se registran como de lo más estrechamente relacionados con la actividad huelguística es el nivel de

organización que los trabajadores tengan, sin olvidar que estos niveles de organización se ven fuertemente afectados por el tipo de institución, el marco regulatorio y la historia de cada país. A pesar de lo anterior, de igual forma es posible establecer un parangón dentro de los países de la OCDE a través de los dos indicadores más convencionales: la tasa de afiliación sindical y la cobertura de negociación colectiva.

Lehmann (2014) en base a datos de AIAS, OIT y Fundación SOL construye un cuadro en donde cruza ambas variables. Así obtiene cuatro grupos de países de acuerdo a la actividad sindical<sup>11</sup> que los países presenten: 1) países con alta cobertura de negociación y alta afiliación, 2) países con alta cobertura y baja afiliación, 3) países con baja afiliación y baja cobertura y 4) países con baja afiliación y baja cobertura.

---

<sup>11</sup> Término que adopta Lehmann para referirse a la convergencia de la tasa de afiliación y la cobertura de negociación colectiva.



**Tabla 1**  
**Afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva en países de la OCDE**

	Baja cobertura de negociación colectiva	Alta cobertura de negociación Colectiva
Baja afiliación sindical	Turquía    Estonia    Corea EEUU    México    Polonia <b>Chile</b> Eslovaquia    Hungría Suiza    Australia    Japón Nueva Zelanda    Reino Unido República Checa	Francia    España    Alemania    Eslovenia Grecia    Portugal    Holanda
Alta afiliación sindical	Canadá    Irlanda	Austria    Israel    Italia    Bélgica Noruega    Dinamarca    Suecia Finlandia    Islandia    Luxemburgo

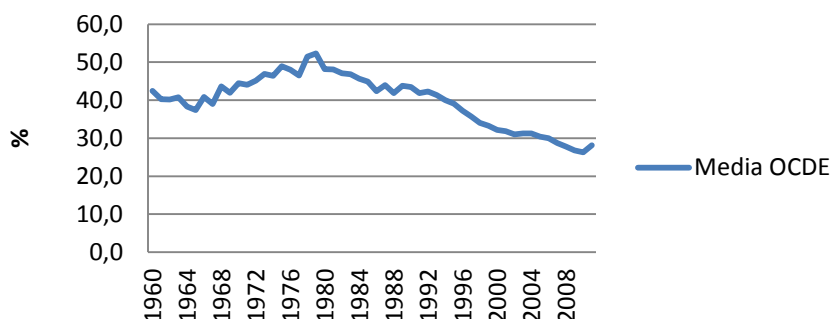
FUENTE: Extraído de Lehmann (2014).

\* En la clasificación Lehmann utiliza como referencia los promedios de afiliación y cobertura. Además, en la afiliación sindical considera sólo a los trabajadores dependientes y en la cobertura sólo considera a los trabajadores que legalmente tienen derecho a negociar colectivamente.

El promedio de la tasa de afiliación sindical en la OCDE es de 27,9%, en donde Islandia presenta el mayor valor con un 79,4% mientras que Turquía presenta la mínima con un 5,9%. Con respecto a la cobertura de negociación colectiva, el promedio es de 53,5%, en que Austria tiene el valor máximo de un 99% y Chile el valor mínimo con un 8% (Lehmann, 2014). De acuerdo al mapeo construido por Lehmann, Chile se encuentra en el grupo de países con baja afiliación sindical y baja cobertura de negociación colectiva.

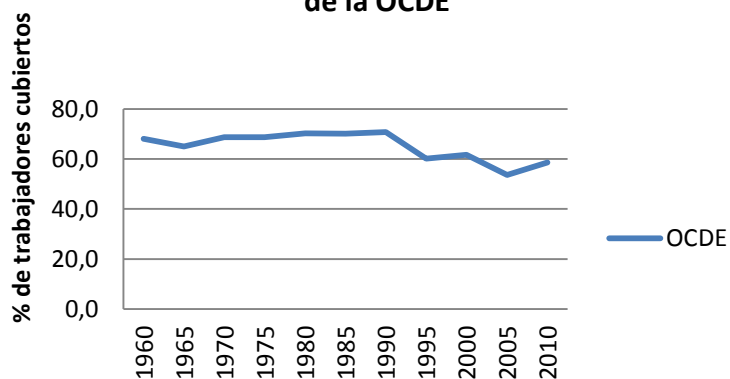
Lehmann (2014) en base a datos AIAS también ofrece un recuento histórico del promedio en los países OCDE respecto a la tasa de afiliación sindical y la cobertura de negociación colectiva.

**Gráfico 8. Tasa de sindicalización en países de la OCDE**



FUENTE: Extraído de Lehmann (2014).

**Gráfico 9. Cobertura de negociación en países de la OCDE**



FUENTE: Extraído de Lehmann (2014).

Si bien la realidad es diversa en cada país, la tendencia en la OCDE es que tanto la cobertura de negociación colectiva como la tasa de afiliación sindical han disminuido al igual que lo ha hecho la actividad huelguística. .

### 3.5 En resumen

El fin de este segundo apartado fue hacer una revisión del contexto en que se han inscrito en la actualidad los estudios de la actividad huelguística. De modo que se aprecia una disminución importante en términos de la intensidad con que se manifiesta la actividad huelguística en la mayoría de los países de la OCDE. Lo anterior se relaciona bastante –como ya se mencionó- con la poca importancia académica que se le ha dado a esta acción social, por el contrario de la que se le dio en la época de los sesenta y setenta.

Por lo demás, se describen algunos aspectos económicos y organizativos de los países de la OCDE. En este sentido se observa que Chile posee de los valores más bajos en cuanto al PIB per cápita, igualmente en cuanto a la tasa de desempleo. Además, también presenta de los valores más bajos tanto en la tasa de afiliación sindical como en la cobertura de negociación colectiva. En paralelo, la intensidad de actividad huelguística en Chile es muy baja en el contexto de los países de la OCDE.

Por tanto, a modo tentativo y apresurado, dado los datos observados para el caso de Chile, se tendría que la baja actividad huelguística se relaciona con una baja tasa de desempleo, un bajo PIB per cápita y una baja tasa de afiliación sindical y de cobertura de negociación. Pero estas conclusiones son precipitadas y triviales. Es lo que se intentará responder en el curso de la presente investigación.

## 4 Planteamiento y justificación del problema de investigación

### 4.1 El conflicto: componente de la realidad social y de las relaciones laborales

De modo general, al tratar acerca de la actividad huelguística, se está hablando del conflicto social y, en específico, del conflicto en las relaciones laborales. Para Wallerstein (1999), la cultura de la sociología comprendida primordialmente en el periodo de 1945 a 1970 acepta la existencia del conflicto como componente de la realidad social<sup>12</sup>. En tal sentido, uno de los autores primigenios que desarrollan esta perspectiva sociológica es Marx, así como Weber plantea la existencia de mecanismos de legitimación para contener el conflicto o, desde la visión de Durkheim, entiende la “acción colectiva como respuesta a la tensión social y la frustración” (Silvestre, 2003: 54).

De lo anterior, se podría considerar *a priori* que las concepciones de Marx y Weber son antinómicas, sin embargo, no necesariamente deben ser excluyentes, pues que el conflicto constituya parte de la realidad social no indica que éste se manifieste constantemente o que no existan mecanismos que lo encaucen o contengan.

---

<sup>12</sup> Wallerstein: “...la cultura de la sociología, que todos compartimos, pero que fue más fuerte en el período de 1945-1970, contiene tres proposiciones simples: la realidad de los hechos sociales, la perennidad del conflicto social, la existencia de mecanismos de legitimación para contener el conflicto, que conforman una base mínima coherente para el estudio de la realidad social. He intentado demostrar el modo en que cada una de las tres proposiciones fue derivada de uno de los tres pensadores formativos: Durkheim, Marx y Weber, y alego que por ello es que repetimos la letanía de que esta tríada representa a la ‘sociología clásica’.” (“El legado de la sociología, la promesa de la ciencia social.” 1999. Pág. 24.)

El conflicto se expresa cuando se manifiestan disputas entre grupos o subgrupos sociales (Aravena, 2009). Una de las principales corrientes que adopta este axioma es la marxista, que entiende la evolución social a partir de la lucha de clases y, que en el caso de la sociedad capitalista, se trataría de un conflicto consustancial entre el proletariado y la burguesía.

En el plano del trabajo el conflicto se puede traducir en la tensión que pueda hallarse entre empresarios y trabajadores (Aravena, 2009). A saber, el tema en cuestión ha sido un planteamiento usual en el mundo de las ciencias sociales, de la sociología, en que el conflicto, independiente de la perspectiva, es un elemento considerado dentro de la realidad social, ya sea como un componente intrínseco e inevitable, ya una patología a curar, etc.

Lo cierto es que el conflicto como componente de las relaciones laborales ha sido reconocido por la mayoría de los Estados. De hecho, se reconoce la existencia de sindicatos, de negociación colectiva y de la huelga en los respectivos códigos laborales de los Estados con el propósito de encausar e institucionalizar el conflicto. Así, la OIT ([1972] 2006) reconoce la huelga como parte fundamental de la libertad sindical<sup>13</sup>. De la misma manera, Chile instituye en su código laboral la

---

<sup>13</sup> Párrafo 131: El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo (Véase Recopilación de 1996, párrafo 131.)  
Párrafo 521: El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 474 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 356; 307.º informe, caso núm. 1850, párrafo 120; 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 126; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 368; 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 522 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505.)

posibilidad legal de que los trabajadores puedan irse a huelga, siempre y cuando estén afiliados a un sindicato que se encuentre en proceso de contrato colectivo, lo que contradice los términos de libertad sindical propuestos por la OIT ([1972] 2006)<sup>14</sup>, además de limitar y enmarcar demasiado la posibilidad de huelga, considerando de que, si la tasa de afiliación en Chile es baja, aún más lo es la cantidad de trabajadores cubiertos por contratos colectivos.

Ahora bien, ¿por qué habría de ser relevante estudiar y entender los movimientos de la actividad huelguística? Desde un enfoque económico-liberal se puede señalar que las huelgas producen grandes pérdidas para la economía y por ello es importante estudiar sus causas y sus posibles soluciones.

En relación a lo anterior, Águila y Armstrong (2006: 28, 46-48) expresan la idea de la huelga como una acción que causa daño: “Fundamentalmente, entonces, la importancia de las huelgas como manifestación de conflicto laboral se deriva de los efectos o del daño que causan, especialmente sobre terceros o la comunidad que nada tiene que ver con la situación que ha llevado a la paralización.” Al respecto, enumeran los posibles afectados de acuerdo a lo planteado por Chamberlain y Schilling (1954):

---

<sup>14</sup> Párrafo 531: El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 484; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71 y 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526.)

1. Los primeros afectados son evidentemente la empresa y los trabajadores huelguistas, por cuanto la empresa no produce, no vende y no obtiene ingresos, y los trabajadores dejan de percibir sus remuneraciones.
2. Las familias de los huelguistas y los no huelguistas y sus familias, cuyos ingresos también se ven afectados,
3. Quienes abastecen de bienes y servicios a los huelguistas, a los no huelguistas y a sus respectivas familias. Se trata de pequeños comerciantes (como el dueño de la verdulería y del almacén), el repartidor de pan, el suplemento, el jardinero, el cartero, etc.; dejan de percibir ingresos e, incluso, muchas veces se ven obligados a otorgar créditos.
4. Los clientes de las empresas en huelga, entre los cuales pueden distinguirse dos grupos: los clientes o consumidores finales y los productores-usuarios del bien y sus respectivos trabajadores.
5. Empresas productoras-proveedoras de los insumos que requiere la empresa en huelga y sus propios trabajadores, por cuanto deberá detener su producción y sus ventas y dejar de percibir ingresos.

Hay que señalar que, desde el enfoque económico-liberal que por definición individualiza las relaciones sociales y, por supuesto, las relaciones laborales, al aceptar los daños que la actividad huelguística pueda causar sobre la economía y sobre otros grupos, ya sean trabajadores de empresas relacionadas con la empresa en huelga o con familiares de los trabajadores implicados de manera directa o indirecta, etc., en cierto sentido acepta el carácter cooperativo del

trabajo, entendiéndolo como una fuerza social y un fenómeno colectivo<sup>15</sup>, de ahí que una huelga produzca efectos en cadena a la comunidad en general.

Desde la tradición marxista se sostiene que las huelgas son una expresión de la contradicción irresoluble entre capital y trabajo, y que justamente por ello se hace relevante estudiar el tema, por ser una forma concreta del conflicto capital-trabajo, siendo gravitante en el desarrollo del modo de producción capitalista y, por tanto, del desarrollo social en su conjunto. De modo somero, en este enfoque las relaciones laborales capitalistas son entendidas en un marco teórico más abstracto sintetizado en la relación de capital-trabajo. El capital, encarnado por el empresariado, tiene como principal propósito la acumulación de capital, para lo cual se sirve de la fuerza de trabajo, encarnizada por los trabajadores.

Así, el capital en su afán sempiterno de aumentar la tasa de ganancia con el fin de acumular, utiliza la fuerza de trabajo a la cual le extrae trabajo excedente – plus-trabajo- para consumir la autovalorización de capital –plusvalor-. Es decir, es en el contexto de las relaciones laborales, en el proceso de trabajo, en donde el capital le extrae plusvalor al trabajo (no le retribuye cierta suma en concepto de salario en función de la producción ejercida por el trabajador), por lo que la relación de capital-trabajo, por definición, sería una relación de explotación representada por posiciones antagónicas. De modo que la actividad huelguística

---

<sup>15</sup> Utilizando la terminología de Marx, los números macroeconómicos pueden ser entendidos e interpretados como el reflejo del poder social, es decir, de la fuerza de producción que nace por la cooperación de los diversos individuos y que se produce en la división del trabajo; en cuanto a la cooperación de varios individuos, es entendida como un hecho social, netamente colectivo. (Véanse los conceptos de poder social, fuerza de producción y hecho social *La ideología alemana*, Karl Marx, 1988)



podría considerarse como una manifestación de la lucha de clases, a partir de la cual se gesta la evolución social. En este sentido, el aumento de la actividad huelguística podría ser un indicador histórico, a modo de punto de inflexión, por medio del cual se pudiese interpretar la gestación de cambios sociales en su evolución y desarrollo.

Tal vez, sin abstraerse al nivel de la relación capital-trabajo, también se podría señalar que, sin desconocer el conflicto como componente de la realidad social, para los trabajadores existen coyunturas en las se les hace posible ganar bienestar material por medio de la huelga, sin que esto implique necesariamente que aboguen por una metamorfosis radical de las relaciones sociales de producción.

Por último, es necesario investigar sobre un fenómeno social que ha tenido trascendencia durante todo el siglo XX y que aún sigue teniéndola. Comprender sus determinantes y fluctuaciones en cuanto a acción colectiva por la masividad de trabajadores que congrega y la frecuencia con que se reitera una y otra vez sin que haya dejado de estar en boga y que continúe siendo uno de los repertorios a los que más recurren los trabajadores en la actualidad, son señales a considerar. En tiempos en que se ha planteado un sinfín de teorías que pregonan el fin del trabajo, de la pérdida de identidad colectiva de los trabajadores, etc., ¿por qué sigue estando tan presente y vigente la actividad huelguística?

## 5 Pregunta y objetivos de la investigación

Finalmente, la pregunta que guiará esta investigación es:

***¿Qué relación existe entre la actividad huelguística con factores económicos y político-organizativos en Chile, dentro del contexto del conglomerado de países OCDE?***

### 5.1 Objetivo General:

- Analizar la relación que existe entre la actividad huelguística con factores económicos y político-organizativos en Chile, dentro del contexto del conglomerado de países OCDE.

### 5.2 Objetivos específicos:

- Analizar y explorar la relación que existe entre la actividad huelguística con factores económicos y político-organizativos en los países de la OCDE en el tiempo presente.
- Determinar qué clústeres de países se conforman en base a su comportamiento respecto a la actividad huelguística, factores económicos y factores político-organizativos.
- Describir y analizar la relación que existe en Chile durante los años 1961 y 2002 entra la actividad huelguística y factores económicos y políticos organizativos.
- Describir qué factores económicos y político-organizativos son los principales determinantes de la actividad huelguística en Chile entre 1991 y 2013.

## 6 Marco teórico

### 6.1 Relaciones laborales

Existe una gama heterogénea de términos que hacen referencia a las relaciones sociales que se generan en el seno del trabajo. Así, en la literatura anglosajona es usual encontrar la utilización del concepto *industrial relations*, mientras que en español se suelen reiterar los conceptos de relaciones de trabajo o relaciones laborales.

El término relaciones industriales tiene un asidero histórico de larga data entre los estudiosos del mundo del trabajo, en especial dentro de la tradición (neo)marxista. Sin embargo, hay autores que plantean que el concepto de *industrial relations* ha sido reemplazado por el de *employment relations* (Strøby, 2008). El principal argumento descansa en que este nuevo término hace una lectura y referencia más adecuada de las transformaciones en la composición del empleo que se dieron a partir de la década de los 80.

Dado que ha habido un exacerbado proceso de terciarización en el mundo del trabajo, la cantidad de empleos relacionados con los servicios se ha constituido desmesuradamente superior con respecto a la cantidad de empleos que proporciona la industria. De ahí que cada vez esté más en boga la utilización del término relaciones laborales por sobre relaciones industriales.

En cuanto al entendimiento que se tiene sobre las relaciones laborales, hay distintas visiones: desde concepciones que reniegan la existencia del conflicto

laboral en la empresa, como otras que si bien aceptan el conflicto no logran explicar su origen, hasta concepciones que tienen de supuesto el conflicto como elemento constitutivo dentro de las relaciones sociales y, en particular, dentro del centro de trabajo.

Considerando que en la presente investigación se abordará la actividad huelguística, entendida como la más importante manifestación del conflicto laboral, se profundizarán los enfoques que han abordado el conflicto en el trabajo.

Antes de proseguir con la revisión de los distintos enfoques, vale la pena aclarar el concepto de relación salarial para dilucidar de una manera precisa los alcances y las pretensiones de esta investigación.

### **6.1.1 Relación salarial**

Palomino (2004), en el intento de entender la constitución de las relaciones laborales, define una matriz analítica a partir de dos nociones. La primera, llamada **dependencia económica**, abarca la figura de un trabajador cuyo único medio o principal fuente de ingresos es su fuerza de trabajo. En esta circunstancia, el trabajador tiene que sumergirse en una relación de dependencia reflejada en un contrato, en el cual se estipula el intercambio de trabajo por dinero; esto es, una relación salarial.

Aquel trabajador pasa a ser dependiente, en la medida que vende su fuerza de trabajo y la coloca a disposición del empleador. En este contexto el trabajador se constituye como un asalariado. Con el objeto de aludir a esta dimensión contractual, Palomino utiliza los extremos dependencia/independencia. De

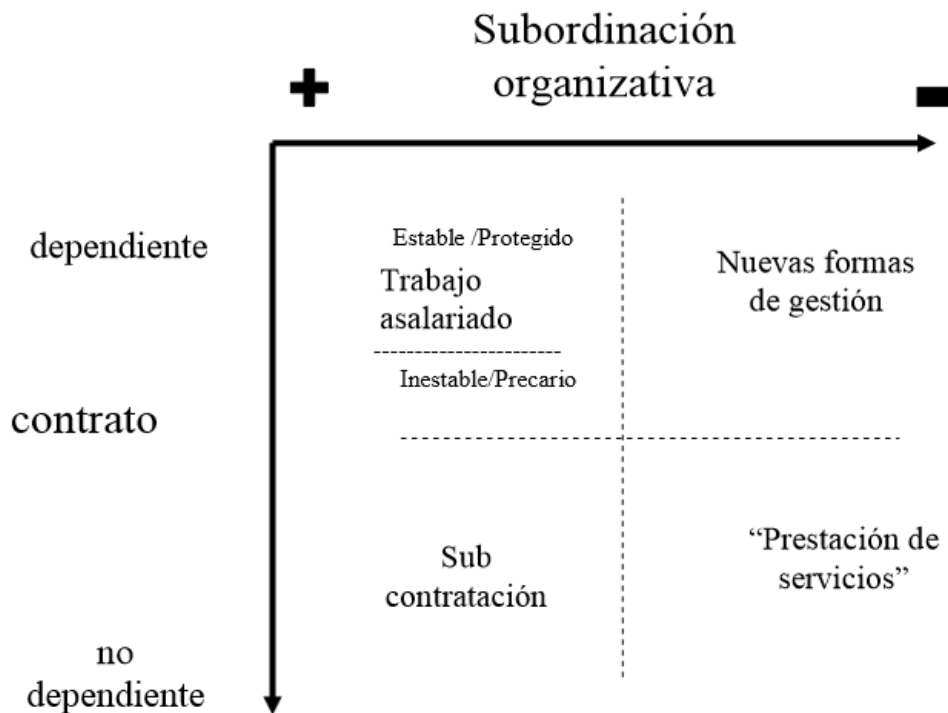
acuerdo a este criterio se podría comparar a un trabajador asalariado, dependiente, con un trabajador independiente que no venda su fuerza de trabajo, sino el resultado de ésta.

La segunda noción tiene que ver con la **dependencia jurídica**, la cual se refiere a la situación de trabajar bajo las órdenes de otro. Desde este aspecto se incluye una dimensión organizativa en la realización del trabajo. Aquí el asalariado se coloca bajo la dirección y supervisión del empleador. En tal sentido, el trabajador se subordina a su empleador, ya que este último tiene la potestad de orientar, dirigir y supervisar la labor del primero. Un opuesto a esta situación sería un trabajador que organice su propia producción. La dependencia jurídica fluctúa entre una mayor subordinación/menor subordinación con respecto a la organización del trabajo.

Ambas nociones tienen un paralelo con los términos utilizados por Marx. El primero, **subsunción formal**, considera el vínculo del trabajo asalariado con el capital sólo dentro del marco contractual –la llamada función de explotación del capital-. Por otro lado, la **subsunción real** considera que el trabajo se somete además a la función de dirección, de vigilancia y de mediación por parte del capital –lo anterior se daría en el plano de la organización del trabajo, y que es entendida como la función de dominación del capital-.

Al combinar ambas dimensiones se configura el siguiente cuadro analítico que da cuenta de las relaciones laborales presentes en el ámbito del mercado:

**Figura 1. Mapa de relaciones de trabajo presentes en el ámbito del mercado.**



FUENTE: Extraído de “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.” Palomino (2014).

El eje vertical da cuenta de la dimensión contractual, constituida por un polo de dependencia y otro polo opuesto de independencia. En palabras de Marx, la dependencia contractual involucra la sujeción formal del trabajo al capital. Esta relación se interpreta en términos jurídicos como una relación de dependencia económica, en donde el trabajador acepta trabajar por un salario porque, en la mayoría de los casos, carece de otros medios de vida.

El eje horizontal corresponde a la dimensión de la organización del trabajo que está comprendida entre los polos de mayor (+) y menor (-) subordinación. Dado

que la autonomía en la organización del trabajo es siempre “relativa”, parece lícito reemplazar “autonomía” por “menor (-) subordinación”. En términos de Marx, la subordinación alude a la sujeción real (y no sólo formal) del trabajo al capital, es decir, la encarnación de la dirección. En términos jurídicos, la subordinación en la organización del trabajo alude a la dependencia jurídica, al hecho de colocar al trabajador en la situación de “ser dirigido por otros”. El ejercicio del mando del empleador sobre los trabajadores en la organización puede adquirir formas diversas: desde la apelación a la fuerza en las relaciones despóticas, o bien a sus diversas formas de legitimación de su dominio. Implica control y supervisión en el curso de la realización del trabajo.

Al considerar ambas dimensiones, contrato y organización, se pueden identificar cuatro situaciones de inserción en el mercado laboral, tal como lo muestra el cuadro. Pero en este caso, la relación salarial clásica es la intersección entre dependencia contractual y mayor (+) subordinación organizativa: modalidad clásica del asalariado que, con las reestructuraciones coetáneas, se ha ido desdibujando dando cabida a un sinfín de nuevas modalidades de trabajo (empleos atípicos: ver Gálvez, 2001).

Otras posibilidades son: mayor subordinación organizativa e independencia contractual –la subcontratación-; dependencia contractual y menor subordinación organizativa e independencia contractual y menor subordinación organizativa. En el marco de esta investigación, la actividad huelguística se presenta principalmente dentro de las relaciones de dependencias, en la medida que trabajadores tienen una contraparte.

## 6.2 Enfoques en el estudio del conflicto de trabajo

Son cuatro enfoques o perspectivas teóricas principales que interpretan el conflicto de trabajo, en general, y las huelgas, en particular. Éstos son: el unitarista, el pluralista, el neocorporatista y el neomarxista.

### 6.2.1 Enfoque unitarista: un solo interés en la empresa, armonía en las relaciones laborales

También conocido como enfoque funcionalista, a grosso modo, su gran postulado es que las organizaciones de trabajo son organismos monolíticos en que todos comparten los mismos objetivos (Edwards, 1990) y, por tanto, no hay intereses disímiles. La armonía impera como lógica en las relaciones entre trabajadores y empleados y el conflicto es considerado como una patología inusual producto de una mala comunicación, alguna “desorientación”, incomprensión, mala voluntad por parte de alguno de los actores o reacciones de índole irracional frente al proceso de industrialización.

El máximo exponente de este enfoque es Dunlop (1948) quien considera que las relaciones laborales están constituidas por tres actores: trabajadores y sus organizaciones, empresarios y sus organizaciones y organismos gubernamentales. Los actores elucubran reglas y procedimientos con los cuales entenderse y, por lo demás, comparten una ideología o grupo de ideas y creencias que contribuye a integrar el sistema en forma de entidad.

Este punto de vista está bastante en boga por parte de los nuevos departamentos de recursos humanos que se rigen bajo los supuestos del *new management* (revisar Narbona, 2012). Winkler (1974) sostiene que los directores ejecutivos de



las empresas –debido al desconocimiento del proceso productivo como a la falta de contacto con las bases de trabajadores- entienden que el conflicto en las relaciones laborales deriva de la incomprensión o mal intencionado comportamiento de algunos alborotadores.

Hay que entender que esta concepción de las relaciones laborales emerge en la época posbélica, luego de la segunda guerra mundial, momento en el que se constituye en la mayoría de los países una sociedad integrada que busca estabilidad social –los mentados 30 años de crecimiento económico del capitalismo-. De ahí se explica que prevalezca una “alianza del pacto keynesiano entre las asociaciones empresariales, El Estado y las asociaciones sindicales más reformistas” (Luque, 2010: 11).

Desde esta perspectiva, la solución al conflicto se relaciona con una buena comunicación y buena voluntad, ya que en la empresa el objetivo es uno solo. Pero si la realidad fuese tal como la describen ¿cómo explicar la existencia de sindicatos? o ¿cómo entender que se constituyan departamentos con personal especializado en relaciones laborales como lo son los departamentos de recursos humanos, de relaciones laborales, etc.?

Entre las críticas que se le hacen a este enfoque, Dithurbide (1999) indica que la existencia de una sola ideología niega el fundamento del conflicto, ya que suprime el factor de la propiedad y control de los medios de producción. Por lo demás, ignora que las organizaciones empresariales y sindicatos se enmarcan en relaciones de poder asimétricas (Wiesenthal, 1992).

Aunque no pueda explicar la existencia de sindicatos y pareciera ser un tanto sesgada la premisa de un único y omnipresente objetivo en el lugar de trabajo, hay una cuota de verdad, pues “existen importantes áreas de cooperación en el centro de trabajo. Los trabajadores no siempre están en huelga.” (Edwards, 1986: 5) De hecho, las veces en que se ejerce la huelga es un mínimo en comparación a las instancias de cooperación entre trabajadores y empleadores –confirmando el carácter tremendamente cooperativo del modo de producción capitalista-, lo que no quiere decir que no exista tensión y conflicto, pero al menos el conflicto manifestado en términos colectivos de actividad huelguística no prevalece estadísticamente hablando.

También hay que considerar que los directivos pueden ejercer una serie de programas de participación y repartos de beneficios como tácticas para que los trabajadores tengan mayor acople y se sientan comprometidos para con la empresa. Además, hay que considerar que en ciertos casos la cooperación podría incluso ser más conveniente desde el punto de vista de los trabajadores que hallarse en “estado de conflicto”, pero eso depende de varios factores como la composición que ocupen los trabajadores en la producción, los empleos, la posición estratégica, el poder de negociación, etc. Aún así, que a los trabajadores les convenga mantenerse bajo los códigos de cooperación no quiere decir que compartan los mismos intereses con los empleadores, se podría interpretar más bien como una actitud estratégica.

Lo cierto es que los momentos de cooperación y de conflicto son componentes de la realidad social y, por tanto, constituyen parte del dinamismo dentro de las

relaciones laborales. Aunque de todas formas en este trabajo se comparte la idea de que el conflicto constituye un elemento central de la realidad e intrínseco dentro de las relaciones laborales.

### **6.2.2 Enfoque pluralista: contención del conflicto vía institucional, choque entre intereses organizados**

A diferencia del enfoque anterior, en éste se acepta la existencia de intereses heterogéneos entre trabajadores y empleadores, “una pluralidad de intereses en competencia (altos salarios contra bajos costes laborales, estabilidad en el empleo contra flexibilidad) y también por intereses compartidos (viabilidad de la empresa)” (Luque, 2010: 27). El conflicto no es considerado patológico, aunque no se considera como una situación irreconciliable dentro de las relaciones laborales, es más, como plantean los pluralistas institucionales, quienes predominan dentro de este enfoque, por medio de compromisos es posible suavizar el conflicto recurriendo a medios institucionales adecuados por la vía pacífica (Edwards, 1990).

El principal argumento para concebir el conflicto como inevitable y natural tiene que ver con las distintas fuentes de autoridad que hay en los centros de trabajos que emanan desde los distintos grupos que existen en una organización –en este caso la empresa-, por tanto, “existe conflicto general de intereses porque las organizaciones tienen diferentes fuentes de autoridad” (Edwards, 1990: 7), ante lo cual se requiere de una serie de roles, instituciones y procedimientos para manejarlo.

De las críticas que recibe la concepción pluralista es que da por hecho la existencia de organizaciones en el trabajo, pero no se ocupa de explicar las condiciones que permiten que surjan tales colectividades (Hill, 1974). Por lo que no enfrenta el problema del origen del conflicto (Edwards, 1990). Por otro lado, desdeña e ignora la posibilidad de que los trabajadores negocien individualmente, renegando también otras expresiones del conflicto como podría representar el absentismo. Así, sólo logra interpretar el conflicto en la medida en que se presenten colectividades organizadas como un hecho. Además, el marco de acción en el que se desarrollaría el conflicto es muy limitado, pues suele considerarse dentro de los lindes de la negociación colectiva, ignorando los recursos de poder que se podrían ejercer desde el campo político (cooperación por parte de algún partido político, etc.).

El contexto en que surge el enfoque pluralista data de la década del 50 e inicios del 60, lapso en el que surgieron una diversidad de propuestas que pronosticaban la “desaparición de la huelga” (Hartman y Ross, 1960), la perspectiva era lineal y evolutiva, pues proponían que en la medida que se consagrara la industrialización la huelga cada vez iba a disminuir, tendiendo a desaparecer. Todo lo contrario a lo que empíricamente quedaría demostrado a fines de los 60 con el aumento de huelgas en el mundo, lo que Crouch y Pizzorno (1989; 1990) llamarían como el “resurgimiento del conflicto de clase”. Dado lo anterior, las teorías que subestimaron el conflicto y la huelga en particular, que se enmarcan dentro de una interpretación unitarista, serían desplazadas por una nueva visión del conflicto dentro de las relaciones laborales: la corriente pluralista.

Desde esta posición interpretativa, la atención se centra “especialmente en las instituciones de la negociación colectiva más que en los sistemas de relaciones laborales *per se*.” (Edwards, 1990: 18) Las relaciones laborales se entienden como relaciones económicas reguladas por la negociación colectiva. Puesto que la negociación colectiva ha creado un medio estable para resolver el conflicto en el trabajo (Dubin, 1954), ha logrado institucionalizarlo.

Entonces, se podría decir que en general los ministerios, las oficinas y departamentos del trabajo en la mayor parte de los países tienen una postura plural institucionalista, ya que aceptan la disidencia de intereses, el hecho de que los trabajadores se puedan organizar y la existencia del conflicto como un hecho inevitable y racional, pero siempre abogan por resolver el conflicto dentro de los marcos legales correspondientes, que en la mayor parte de los casos correspondería a la negociación colectiva.

De igual forma, a pesar de las falencias que presenta esta perspectiva, permite entender la intensidad y la evolución de la huelga a partir de dos de las instituciones más importantes en las relaciones laborales y que serían consideradas como dos factores claves para entender las diferencias en la actividad huelguística a nivel internacional: la negociación colectiva y los sindicatos.

#### ***6.2.2.1 Estructura de la negociación colectiva y actividad huelguística***

En primera instancia, se considera que la estructura del sistema de negociación colectiva es clave para entender la manifestación del conflicto laboral. Clegg (1985) afirma que sus dos principales dimensiones, el alcance y el nivel

predominante en el cual se lleven a cabo las negociaciones, están asociadas con dimensiones específicas de la actividad huelguística. Por ejemplo, la negociación a nivel centralizado, que puede ser sectorial o intersectorial, implicaría un número reducido de grandes huelgas –bajo NH-, pero con una altísima cantidad de trabajadores implicados –alto TC-. Así como la negociación a nivel descentralizado fragmentaría el conflicto, aumentando el número de huelgas pero con una cantidad mucho menor de trabajadores implicados.

Por tanto, cuanto más descentralizado sea el sistema de negociación colectiva aumentará la probabilidad de que ocurran huelgas (Stokke y Thörnqvist, 2001). Mientras que un sistema de negociación centralizado será proclive a contener o reducir la conflictividad (Bean, 1985). O, como lo expresa Franzosi (1995), las negociaciones centralizadas a nivel nacional se caracterizan por un bajo nivel de conflictividad, ya que las materias a negociar tienden a ser generales y abstractas y el nivel en el que se negocia se encuentra lejos de la cotidianeidad de los trabajadores de su lugar de trabajo, lo que produce que la motivación a la hora de actuar colectivamente sea baja. Agrega que las negociaciones intersectoriales tienden a ir acompañadas por un gran número de trabajadores en huelga, siendo poco frecuentes pero con una gran cantidad de trabajadores involucrados.

En cambio, las negociaciones descentralizadas a nivel de empresa tienden a estar asociadas a un alto número de huelgas pero cada una con una cantidad de trabajadores implicados mucho menor que en huelgas centralizadas, aunque la motivación y adhesión por parte de los trabajadores es mayor por ser la negociación más palpable en la experiencia de los trabajadores.

Incluso, si se mira desde la perspectiva de los empleadores la negociación descentralizada a nivel de empresa les traerá mayor cantidad de problemas. Ya que la negociación por empresa provoca que cada empleador se muestre reticente a aumentos salariales con el propósito de mantener sus costos laborales bajos con respecto a la competencia. Roos e Irwin (1951) afirman que las presiones del mercado por mantener los costes laborales lo más bajo posible se pueden suprimir al establecer un nivel más centralizado de negociación, por ejemplo a nivel sectorial.

Respecto a lo anterior, agrega Edwards (1990) que desde el punto de vista de la teoría económica la negociación a nivel centralizado modera la actividad huelguística. El argumento tiene que ver con que si llegase a ser cierto que las huelgas son causadas por la incertidumbre y la falta de información, a la hora de negociar los salarios a un nivel centralizado y, por tanto, utilizar datos agregados, la información usada sería más objetiva. Así al menos lo rectifican Ludsteck y Jacobebbinghaus (2005), quienes compararon diecisiete países de la OCDE durante el periodo 1972-2000 en que, efectivamente, la negociación centralizada se muestra como un efecto moderador sobre la actividad huelguística. A modo de síntesis, hay que reiterar que la estructura del sistema de negociación colectiva está asociada a la actividad huelguística, en especial al referirse a su frecuencia y tamaño.

#### ***6.2.2.2 Sindicalismo y actividad huelguística***

La corriente pluralista también concede elementos para explicar la actividad huelguística en función de la capacidad que tengan los trabajadores de adquirir

recursos y movilizar el colectivo en el intento de alcanzar sus objetivos. La importancia en este punto es la capacidad que tengan los trabajadores de acudir a la huelga, por lo que el factor central es la organización de los trabajadores, uno de los indicadores que permite medir la organización es la tasa de afiliación a los sindicatos (Edwards, 1978). Es lo que Wright (2000) conoce como “poder asociativo de los trabajadores”.

Si bien las huelgas han existido desde antes que se constituyera el sindicato como institución representativa de los trabajadores, Ross e Irwin (1951: 324) aseguran que la mayor parte de las huelgas es llevada a cabo por sindicatos y que los trabajadores organizados están en mejor posición para ir a huelga. Aunque hay que recalcar que la huelga no es una acción exclusiva de los sindicatos, sólo que la organización de los trabajadores aumenta las probabilidades para que éstos participen en huelgas. Por ejemplo, en el caso de Chile, hay un sinnúmero de huelgas impulsadas por federaciones tanto de trabajadores municipales como fiscales, que no se agrupan bajo la figura de un sindicato por temas legales, pero que aún así acuden a la huelga. En el fondo, lo que importa es la capacidad de organización colectiva de los trabajadores en que el sindicato es la figura predominante, pues de este modo se ha institucionalizado el conflicto laboral en las sociedades contemporáneas. Por lo que la tasa de afiliación sigue siendo un buen indicador en cuanto al nivel de organización de los trabajadores.

Con respecto a los estudios que intentan relacionar los grados de organización de los trabajadores con la actividad huelguística, hay evidencia que no asegura de manera clara la incidencia de los sindicatos en la actividad huelguística. Así lo



asegura Edwards (1987) al estudiar el caso de Estados Unidos. Por su parte, Shorter y Tilly (1985) estudian el caso de Francia y llegan a la conclusión de que todo depende del tipo de sindicato que llame a huelga: los sindicatos con tinte más político usarán la huelga más a menudo, mientras que los sindicatos que se remiten a reivindicaciones salariales recurrirán a la huelga de una manera menos frecuente. Para Franzosi (1995: 113-114), que estudia el caso de Italia, concluye que “el número de huelgas depende fuertemente de las fluctuaciones de la actividad económica, pero la participación en las huelgas está más estrechamente relacionada con el grado de organización”.

Por su lado, Aligisakis (1997) al estudiar el caso de dieciocho países de Europa Occidental (UE-15 más Islandia, Noruega y Suiza) en el periodo de 1970-1993, halla tantos casos de países con altas tasas de afiliación pero con bajo nivel de conflictividad (Dinamarca, Luxemburgo, Suecia), como casos con altas tasas de afiliación y alta propensión a la huelga (Islandia, Irlanda), como casos con bajas tasas de afiliación y con alta propensión a la huelga (Grecia, Italia, España) y países con bajas tasas de afiliación como con baja tendencia a la huelga (Francia, Portugal, Suiza).

Por lo que el tipo de correlación que pueda haber entre la tasa de sindicalización y la actividad huelguística no muestra un tipo de relación constante, pareciera depender de las realidades de cada país. Una de las explicaciones que se puede encontrar la ofrecen Tsebelis y Lange (1995) desde la teoría de juegos, quienes sostienen que en países con sindicatos fuertes o débiles tendrán bajos niveles de

conflictividad y, al contrario, en países con sindicatos en circunstancias intermedias tendrán altos niveles de conflictividad.

La fragmentación o la unidad sindical es otra explicación que influiría en la conflictividad (Ross e Irwin, 1951; Clegg, 1976): cuando hay rivalidad entre sindicatos tiende a haber mayor potencial de que hayan huelgas, igualmente ocurre a nivel de confederación, con la excepción de que se formen lazos de cooperación. Al contrario, cuando hay una única organización disminuyen las probabilidades de que acontezcan huelgas.

### **6.2.3 Enfoque neocorporativista: Estado y organizaciones de intereses**

A mediados de la década de los setenta resurge el interés por el corporatismo como teoría política alternativa al pluralismo. El neocorporatismo surge en el marco de una disminución de la tasa de crecimiento económico, un aumento de la tasa de desempleo, un aumento en la tasa de inflación, entre otros tantos desequilibrios macroeconómicos relacionados.

El corporatismo es un concepto polisémico debido a que hay variadas corrientes que lo interpretan de distintas maneras. Su potencia reside, más que en su capacidad teórica, en su cercanía a la realidad específica a estudiar (Köhler y Martín Artiles, 2007: 217). Por lo demás, se pueden identificar dos versiones predominantes que Schmitter (1982) distingue: neo-corporatismo 1, como estructura de representación de intereses y neo-corporatismo 2, como sistema de diseño político.

Así, Schmitter se centra en las características organizativas particulares del sistema de representación de intereses, mientras que Lehmbruch (1977) enfatiza el proceso en particular a partir del cual se elaboran determinadas políticas públicas. Al respecto, algunos autores como Baccaro (2003) afirman que hoy en día el tipo de corporatismo 1 está en crisis, siendo desplazado por el corporatismo 2. Se podría decir que tal es el caso de Chile que, desde un Estado Nacional-popular (Garretón, 2000) con un fuerte sistema de representación de intereses por medio de los partidos políticos, transita a la democracia a través un proceso marcado fuertemente por la elaboración de políticas públicas, encarnado por la Concertación.

Uno de los grandes supuestos del corporatismo proviene de la idea de una sociedad con fuerte *interdependencia de intereses* y, por tanto, que no se constituye desde un *conflicto de intereses*. De manera que concibe que en la economía capitalista habría una fuerte interdependencia en los intereses de los distintos grupos sociales que la constituyen. Además, “supone que la combatividad en el mercado no es necesariamente el modo de acción más eficaz para los trabajadores” (Luque, 2010:29). Por lo que, de acuerdo a lo anterior, la huelga no representa en el mejor de los casos la vía de presión más conveniente para los trabajadores.

Luque (2010: 29) expone la definición de corporatismo que da Schmitter (1974) “como un sistema de representación/intermediación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y

funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se les garantiza un determinado monopolio de representación dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la elección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas”. Agrega Luque que “estas formas de representación” de las cuales se hablan, encuentran a sus máximos exponentes en las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales.

En la definición anterior Schmitter concibe al corporatismo como modelo de intermediación de intereses. Desde otra perspectiva, Lehbruch estima que el corporatismo es un modelo de “*participación social* del trabajo organizado y de los empresarios dirigido a regular el conflicto entre ambos grupos, en coordinación con la política gubernamental (normalmente en la forma *tripartita*)” (Lehbruch, 1991: 96, cursiva del original citado de Luque, 2010) Pero la participación de las organizaciones de trabajadores y empresarios en la elaboración de políticas gubernamentales es variable. Lehbruch (1991) propone una escala que va desde el *pluralismo* hasta el *corporatismo fuerte*. Esta escala está hecha en función de la participación sindical en la elaboración de la política nacional.

## Figura 2. Escala acumulativa de corporatismo

---

**(I) Pluralismo**

Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda.

**(II) Corporatismo débil**

Reino Unido, Italia.

**(III) Corporatismo medio**

Irlanda, Bélgica, Alemania Occidental, Dinamarca, Finlandia, Suiza (caso dudoso).

**(IV) Corporatismo fuerte**

Austria, Suecia, Noruega, Países Bajos.

**(V) Concertación sin trabajadores**

Japón, Francia.

---

FUENTE: Extraído de Luque (2010) en base a Lehbruch (1991).

En el *pluralismo* hay un bajo grado de participación efectiva por parte de los sindicatos en la elaboración de la política. En el *corporatismo débil* la participación es parcial, por ejemplo, en la formación e implantación de medidas en algunos sectores delimitados de la política o en etapas específicas del proceso político, tales como consultas. Las posiciones anteriores son restrictas al campo de la negociación colectiva (aunque no prevalece bajo la forma de negociación a nivel nacional o sectorial) por lo que se hace difícil de aplicar políticas de rentas concertadas. En el *corporatismo medio* la participación sindical sectorial es similar al *corporatismo débil*, pero la negociación colectiva es menos limitada e, incluso, hay chances de éxito en las políticas de rentas concertadas. En el *corporatismo fuerte* la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en la elaboración e implantación de políticas gravitantes en la gestión de la economía es alta.

Sobre el papel del Estado, dice Schmitter (1991), es necesario y hasta esencial, pero no suficiente, la acción de éste. De manera que el Estado puede desempeñar

una función entre mínima y máxima en este proceso. En la función mínima las autoridades públicas están presentes indirectamente y sólo puede actuar en la medida que las asociaciones de trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos o no cumplan compromisos contraídos anteriormente. En la función máxima el Estado concede compensaciones a las partes para que moderen sus posiciones y estén dispuestas a realizar concesiones y llegar a acuerdos; aunque puede parecer atractiva esta modalidad, los costes de la concertación los cargan los contribuyentes. Una tercera función es la mini-max en la que el Estado legitima una concertación y da a entender que ésta es un interés general y satisface una necesidad pública concreta.

La concertación corporatista puede tener su génesis en campos específicos de la política como lo es la política de rentas, pero dilata su influencia a otros campos de la política como lo son el mercado de trabajo y la política de empleo.

De las críticas hechas al corporatismo, se encuentran en primera instancia las realizadas hacia el concepto. Por ejemplo, el corporatismo planteado por Lehmbruch (1991) se dice que no supone una ruptura con el pluralismo, sino que rearticula el problema desde el pluralismo al no renunciar a la óptica de los grupos de intereses. Bajo esta misma línea argumentativa, autores considerados representantes clásicos del pluralismo como Dahl (1966) y Rokkan (1966) ya utilizaban los términos de “pluralismo organizado” y de “pluralismo corporativo”. Aunque el corporatismo igualmente presenta una diferencia fundamental con el pluralismo, pues el primero constriñe y disciplina a sus miembros con el propósito de resguardar un presunto interés general.

En segundo lugar, las críticas apuntan al modelo corporatista. Desde la economía se cuestiona el hecho de que el corporatismo establezca una serie de normas y reglamentaciones, lo que en condiciones económicas difíciles representan limitantes a las empresas para adaptarse a las circunstancias del mercado, pues estas medidas terminan siendo un escollo rígido e inflexible (Streeck, 1991). La crítica anterior es similar a la que se le hacía al modelo fordista-keynesiano, recordando que éste tenía como fundamento un pacto de clases en donde mediaba de forma directa el Estado como regulador del conflicto capital-trabajo.

Desde una lectura marxista, el corporatismo es considerado como un intento de contener la fuerza política y económica que la clase obrera había adquirido luego de la Segunda Guerra Mundial en un contexto de pleno empleo. Claro, las estructuras corporatistas cristalizadas bajo la forma de organismos de planificación económica y de política de rentas, incluían a los sindicatos en la elaboración de la política económica, pero siempre y cuando se adecuasen a los dictámenes impartidos por los criterios del crecimiento capitalista en cuanto a la política sindical salarial. A modo complementario, Panitch (1980) agrega que el papel del Estado se constituye desde el fomento al crecimiento capitalista con el fin de permitir y facilitar la acumulación de capital. Por lo demás, el mismo autor considera que el corporatismo funciona como ideología para asegurar la armonía en el conflicto de clases.

Aunque una gran cantidad de autores marxistas consiente que el corporatismo beneficia al capital en la medida que morigera los salarios, algunos autores que han estudiado la realidad de países nórdicos desarrollados, como Korpi y Shalev

(1979), aseguran que los acuerdos que instituye el corporatismo beneficia a la clase obrera siempre y cuando haya un control permanente del gobierno por partidos de izquierda. Desde este punto, se puede hablar de la evolución a mediano y largo plazo de la actividad huelguística de acuerdo a lo que plantea la teoría del intercambio político.

#### *6.2.3.1 La teoría del intercambio político.*

Luego de una serie de planteamientos pluralistas que postulaban la disminución y la tendencia a desaparecer de la huelga de una manera lineal-evolutiva y, que a fines de los sesenta, se demostrara todo lo contrario por la fuerza con que resurgió la huelga, se buscaron nuevas explicaciones que entendieran la tendencia a largo plazo de la actividad huelguística. Así nace la teoría del intercambio político que relaciona los niveles de conflictividad, a mediano y largo plazo, con la orientación ideológica del gobierno y la incorporación obrera en la esfera política/gubernamental.

Sus principales autores, entre los que se encuentran Shorter y Tilly (1971 y 1985), Hibbs (1976 y 1978), Korpi y Shalev (1979), Pizzorno (1991) y Cameron (1991) (citado de Luque, 2010: 34) reniegan del postulado que propone el pluralismo que sitúa el conflicto dentro de los lindes de la negociación colectiva, pues estiman la importancia del uso de los “recursos de poder” en la esfera de la política. Así Korpi (1983) afirma que los partidos socialdemócratas son unos de los principales recursos de poder a los cuales pueden apelar los trabajadores con el objeto de alterar los ritmos del mercado por medio de la política.



En esta perspectiva se suelen interpretar las huelgas como “un instrumento de acción colectiva de la clase trabajadora”, por lo que la actividad huelguística es considerada “una manifestación de la lucha en curso por el poder entre clases sociales sobre la distribución de los recursos”, en especial, aunque no de forma exclusiva, de la renta nacional (Hibbs, 1978: 165). Entonces las alteraciones en la actividad huelguística, tanto a mediano como a largo plazo pueden ser atribuidas a cambios en la localización de la lucha por la distribución de la esfera de la producción a la esfera de la política (Luque, 2010: 35).

El postulado de esta perspectiva versa que partidos de orientación socialdemócratas disminuyen los niveles de conflictividad expresados por medio de la actividad huelguística. Todo porque habría un “intercambio político” entre los trabajadores y el Estado, en donde reivindicaciones históricas que tenían como válvula de escape la huelga se integran a los programas políticos de los partidos socialdemócratas. Por antonomasia, el caso más emblemático es el de Suecia a mediados de la década del treinta, pero países como Noruega y Austria también son ejemplos de que a largo plazo declinaron los niveles de conflictividad como efecto de que el conflicto por la distribución de la renta pasó del mercado de trabajo a la esfera política. Sin embargo, en países como Irlanda, Estados Unidos y Canadá en que la clase obrera jamás ha sido incluida en la construcción de la política nacional, no se registró tal declive (Korpi y Shalev, 1979; Korpi, 2002). Por lo demás, no es una señal baladí el hecho de que después que los socialdemócratas suecos dejaron el gobierno hubiese un resurgimiento del conflicto industrial (Bean, 1985).

Es necesario recalcar que la lucha por la distribución de la renta cuando se da en el mercado se concretiza por medio de la negociación colectiva y el conflicto industrial –la huelga-, en cambio, en la esfera política se realiza a través de la competencia entre capital y trabajo que se manifiesta en la negociación política y la movilización electoral. De ahí que la actividad huelguística sea menor cuando la orientación ideológica del gobierno sea socialdemócrata. Hibbs (1978) reafirma lo anterior, ya que concluye que los cambios más importantes de la conflictividad laboral en las primeras tres cuartas partes del siglo XX se explicarían en gran parte por la efectividad con que los partidos laboristas y socialdemócratas socializaron el consumo y la distribución de la renta nacional. Aunque Hibbs advierte que más que la inclinación ideológica de tal o cual partido que se encuentre en el poder, se relaciona más con las políticas desarrolladas por el Estado de Bienestar en la manera de distribuir la renta.

En la dinámica del intercambio, los sindicatos renuncian a beneficios a corto plazo en el ámbito de la producción, razón por la que tienen mayor apremio a la hora de utilizar la huelga, ya que optan por obtener beneficios a largo plazo por medio de la esfera política. En el fondo, sopesan los beneficios que puedan adquirir a corto y a largo plazo y, dado que la escena política los favorecería a largo plazo, se inclinan por dejar la huelga y “hacer carrera” política. Eso sí, hay algunas condiciones para que este proceso de intercambio se dé de forma exitosa: que la fuerza de trabajo dentro del gobierno sea estable y con perspectivas de ser perdurable; y que los trabajadores tengan un alto grado de unidad organizacional, además de un fuerte control interno y gran disciplina de sus integrantes.

Si las condiciones anteriores no se cumplen, entonces la conflictividad puede incluso que sea mayor a lo normal. De esta manera, Paldam y Pedersen (1982), al estudiar diecisiete países de la OCDE entre 1948 y 1975, aseguran que el número de conflictos es mayor en gobiernos de izquierda que de derecha, su explicación se sostiene en que los trabajadores tendrían altas expectativas salariales en un contexto de gobiernos de izquierdas, pero éstas no serían satisfechas a corto plazo, razón por la que aumentaría la conflictividad laboral. Pero en los países en que se da este escenario son justamente aquellos en que los partidos de izquierda no han tenido presencia regular en el gobierno (Australia, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda), lo que coincide en que no se da uno de los requisitos mencionados anteriormente para el éxito del intercambio.

Las ventajas de esta concepción es que permite hacer una lectura dinámica en cuanto a la variación de la actividad huelguística: por ejemplo, se podrían dar situaciones en que los sindicatos no accedan a la obtención de poder político, por lo que no renunciarían de su inclinación reivindicativa a corto plazo (Pizzorno, 1991). También podrían ocurrir casos en que hayan cambios en el gobierno que no muestren ser favorables a futuro para los trabajadores, motivo por el cual los sindicatos no habrían por qué contenerse en sus presiones a corto plazo.

En los cincuenta ya había precedentes que argumentaban respecto a la contención que representaban algunos partidos en los niveles de conflictividad. Ross e Irwin (1951: 338) indicaban que un partido político con una afiliación cercana a los sindicatos podía ser una de las contenciones más significativas al uso de la huelga. Dan dos razones que aplicaron al análisis del partido laboralista:

que las huelgas son perjudiciales para el partido, ya que los votantes de la clase media tienden a estar en contra de las huelgas, votantes que serían necesarios para el éxito del partido y que el descontento de los trabajadores sería encauzado por la política.

Contra argumenta Snyder (1975) que este factor político ya no sería tan determinante después de la Segunda Guerra Mundial, por lo menos así lo confirmaron los países que estudió: Italia, Francia y Estados Unidos, todo se explicaría por la institucionalización de las relaciones laborales, con la separación que esto implicaría entre conflicto económico y político. En la tendencia contraria, Boccardo *et al.* (2003) expresa que los cambios económicos del último tiempo, que han generado mayor movilidad del capital y una menor regulación de los mercados del trabajo, han provocado que los sindicatos tengan una mayor participación política y que se inclinen por esta estrategia en la búsqueda de apoyo político con el fin de direccionar su influencia en contra de la dinámica de las empresas en la economía en un contexto de mercados globalizados.

Por otro lado, con el giro neoliberal la naturaleza del intercambio se ha transformado en referencia al que imperaba en los setenta. Piazza (2001) y Upchurch *et al.* (2009a; 2009b) arguyen que la relación entre sindicatos y partidos socialdemócratas se ha debilitado porque la globalización ha menguado la relevancia política de los sindicatos, por lo que los partidos socialdemócratas son más independientes que antes y buscan apoyo en otros grupos de intereses. Piazza (2001) explica que la globalización económica ha convertido a los sindicatos en actores políticos poco relevantes para los partidos de centro-

izquierda, y como estos últimos, al igual que cualquier otro partido, buscan la maximización de votos: entonces en la medida que la tasa de afiliación ha disminuido los sindicatos se constituyen como organizaciones con poco poder de movilización de votos y, además, de recursos económicos pensando en las necesidades de campaña electoral que pueda tener el partido. A lo anterior se suman el surgir de distintos grupos de intereses como los que se relacionan con reivindicaciones medioambientales, de género, minorías sexuales, etc.

La concepción clásica del intercambio político tiene evidencia en algunos casos emblemáticos que la contradicen: Edwards (1992) manifiesta que existen algunos aspectos de las relaciones laborales que no pueden ser resueltos por el intercambio político y da como ejemplo el caso de Suecia, en donde mientras bajo la socialdemocracia la actividad huelguística disminuía no lo hacían fenómenos como el absentismo y la rotación laboral –por supuesto sin caer en el error de equiparar la huelga con estos fenómenos-.

Retomando el concepto de corporatismo, dentro del cual se instala la teoría del intercambio político, hay que resaltar que en sus dos principales concepciones, tanto como sistema de intermediación de intereses como proceso de decisión política, es desde el Estado donde se instauran las relaciones corporatistas. Todo como mecanismo para enfrentar ciertos problemas: la de regular el conflicto de clases, en donde el Estado delega y proporciona poder y recursos materiales a las organizaciones que representan el capital y el trabajo con el fin de que éstas moderen las relaciones que tienen entre sí y puedan entenderse de manera cooperativa; otra razón es que los gobiernos no son necesariamente autónomos

en cuanto a las decisiones, por lo que requieren del apoyo de las principales organizaciones de intereses para la gestión pública de la economía (Offe, 1988). Lo que no quiere decir que los grupos de intereses sean manejados por las iniciativas del Estado, sino que éstos tienen que mostrarse motivados por las relaciones corporatistas de acuerdo a los intereses internos.

Luque (2010: 41) define el neocorporatismo como “una forma de mediación de intereses caracterizada por la centralidad de la concertación social destinada a garantizar la estabilidad económica y social”. El argumento es el mismo que el que utiliza la perspectiva corporatista, sólo que en este caso el Estado le otorga un estatus semipúblico a las organizaciones de representación de trabajadores y empleadores. Igualmente, se les insta a los trabajadores a moderar sus reivindicaciones productivas cortoplacistas y apelar al poder político con el discurso de que en algún momento las condiciones serán favorables para acceder a beneficios.

El corporatismo puede ser comprendido como una extensión del pluralismo, ya que el conflicto no sólo se explicaría dentro de los márgenes de la negociación colectiva, sino además dentro del ámbito político pensando en el aprovechamiento de los recursos de poder. Además, no maneja una concepción lineal evolutiva de la actividad huelguística al relacionar su comportamiento discontinuo –los cambios en la intensidad- con los cambios en la ubicación de la lucha por la distribución de recursos, desde el mercado a la escena política o viceversa.

Finalmente, desde esta lógica el poder de los trabajadores se puede entender por un factor numérico en tanto una alta afiliación sindical permite que los trabajadores opten por la búsqueda del poder político, esto es, la de ser incluidos en el Estado como aliados, como estrategia efectiva para conseguir beneficios.

#### **6.2.4 Enfoque neomarxista: la génesis del conflicto en el proceso de trabajo**

Corriente que se consolida en la década de los ochenta y que hereda gran parte de la tradición marxista para comprender las relaciones laborales. Por una parte, la visión unitarista criticaba elementos de los planteamientos de Marx, por eso mismo planteaban el conflicto como coyuntura y patología, ya que prima la cooperación entre trabajadores y empleadores. Por otra parte, desde el marxismo las visiones unitaristas no eran plausibles e, incluso, el pluralismo fue visto como una superación de ésta, pero con la desventaja que limitaba el conflicto al plano institucional además de no explicar su origen al dar por sentada la existencia de grupos organizados con distintos intereses.

De manera que desde esta perspectiva se hacen algunos replanteamientos del marxismo clásico: dice Edwards (1990: 88) que “precisamente ese intento de desarrollar una teoría evolutiva de la historia, basada en relaciones de clase” es lo que se rechaza, por tanto la distinción analítica entre capital y trabajo no proporciona una base para explicar el cambio histórico”. Agrega Hyman (1981: 22, cursiva del original) que el neomarxismo al estudiar las relaciones de trabajo se centra en “*los procesos de control sobre las relaciones de trabajo*; y entre estos procesos revisten particular importancia aquellos que se refieren a la organización

y acción colectiva de los trabajadores”. En el fondo reniegan de la teleología de la historia que plantea el marxismo clásico.

Los principales autores de esta perspectiva, tales como Edwards, Hyman, Burawoy, Braverman, entre otros, entienden las relaciones laborales y el conflicto inmiscuidos en el proceso de trabajo. “La lucha se refiere, por tanto, a la parte del comportamiento en el centro de trabajo relacionada con el control del proceso de trabajo” (Edwards, 1990: 67).

El conflicto es una realidad no coyuntural y propia del proceso de trabajo capitalista, es decir, no es una patología sino más bien un carácter inherente de las relaciones laborales. Aunque de igual modo reconocen mecanismos que resuelven el conflicto en el trabajo como la negociación colectiva, pero que de ningún modo lo eliminan. De acuerdo a estos autores, la génesis del conflicto tiene fundamentos materiales en el proceso de trabajo cuando el trabajo se hace efectivo: por tanto el proceso en que la fuerza de trabajo deviene en trabajo.

Entonces el conflicto se basa en las relaciones estructuralmente antagónicas entre trabajadores y empresarios que, además, encarnan la división de clases de las sociedades capitalistas: en éstas, el trabajador libre desprovisto de toda mercancía a vender y medio de producción recurre al mercado laboral ofreciendo la única mercancía que puede ofrecer, su fuerza de trabajo (corporeidad, intelecto, disponibilidad de tiempo, trabajo potencial no efectuado, etc.) como medio para cubrir sus necesidades fisiológicas. Por su parte, el capitalista propietario de medios de producción pero necesitado de fuerza de trabajo, contrae compromisos



con trabajadores en el marco del trabajo, en donde trabajadores son contratados a cambio de un salario. El capitalista adquiere el derecho a disponer de la fuerza de trabajo de sus trabajadores durante la jornada laboral. Sin embargo, el salario que éstos reciben es menor a la producción que generan tanto individual como colectivamente. De manera que este valor excedente queda en manos del capitalista, lo que se conoce como plusvalor, mientras que el trabajo que realizan los trabajadores para producir este valor excedente se llama plus-trabajo. Ambas son condiciones necesarias para que el capitalismo funcione como modo de producción basado en el aumento de la tasa de ganancia y la acumulación.

Por lo demás, la disponibilidad que tiene el capitalista sobre sus trabajadores y el control que ejerce sobre el sistema productivo conlleva a que éste deba ejercer control sobre las personas a quienes emplea con el fin de que la fuerza de trabajo devenga en trabajo efectivo y sea productivo. De ahí que el neomarxismo identifique el origen del conflicto en el proceso de trabajo y le preste especial atención a los modos de control. Luego, los trabajadores y empleadores tienen posiciones antagónicas porque el capitalismo se explica por la sustracción del excedente que no se le paga a la fuerza de trabajo –función explotación- y, en el mismo proceso de trabajo, el capitalista debe hacer efectiva la producción –función dominación-, pero a su vez, los trabajadores intentarán contrarrestar los niveles de explotación (reivindicaciones salariales-económicas) e incluso de mejorar sus condiciones laborales e incidir en el plano de la organización del trabajo (se podría esperar “suavizar” el trato, la intensidad de trabajo, etc.).

En palabras de Marx (1946: 207-208 citado en Luque, 2010: 45) en la esfera de la producción al llevar a cabo el proceso de trabajo, entendido como proceso de consumo de la fuerza de trabajo por parte del capitalista, “presenta dos fenómenos característicos: en primer lugar, el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo le pertenece, que se cuida de vigilar que este trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente; en segundo lugar, el producto es propiedad del capitalista y no del productor directo”.

Uno de los mayores alicientes para que se manifieste el conflicto es la incertidumbre que un contrato de trabajo presenta, ya que ninguno, por muy específico que sea, llega a determinar la cantidad y el tipo de trabajo que se requiere en cada momento y, por tanto, el verdadero valor de la fuerza de trabajo. De ahí que en los métodos de control el capitalista intente maximizar el valor que pueda producir la fuerza de trabajo con el fin de extraer la mayor cantidad de ganancia: controlar el proceso de trabajo es esencial para la obtención de plusvalía. Ese espacio de incertidumbre explicita el conflicto que existe porque los intereses de los trabajadores y los empleadores no convergen como plantea una visión unitarista. De manera que en la organización de la producción, en el proceso de trabajo, habría una lucha asimétrica entre el capital y el trabajo en torno a la tasa de explotación de este último (Gintis, 1983).

Como la principal medida de resistencia desarrollada durante el siglo XX ante la econometría de las ingenierías que prevalece en la dirección de las empresas, ecuaciones y gráficos de coste-beneficio, se presentan las huelgas como “un

desafío a la autonomía del control empresarial. Son el medio mediante el cual los trabajadores se niegan a ser tratados simplemente como una mercancía” (Hyman, 1972: 151 citado de Luque, 2010: 46-47). El marxismo las concibe, lisa y llanamente, como una demostración del antagonismo ante el capital.

En el caso de la presente investigación se acepta la premisa propuesta por esta perspectiva: el conflicto como intrínseco y constitutivo de las relaciones laborales en el seno de una sociedad capitalista, con un carácter antagónico entre los intereses de los trabajadores y empleadores.

Aun aceptando el postulado anterior es necesario recordar que si el conflicto no se manifiesta de una manera explícita y constante en el tiempo no quiere decir que no exista. El antagonismo de intereses siempre existirá aunque no se canalice a través de una lucha abierta. Respecto a lo anterior, el neomarxismo acepta que el conflicto y la cooperación conforman simultáneamente la organización de la producción y, de hecho, que se presenten circunstancias en el que el comportamiento contenga elementos de conflicto y cooperación, aunque siempre pensando que la naturaleza que constituye las relaciones laborales y de clase es antagónica. De hecho Edwards (1990) reconoce el acierto del unitarismo cuando plantea que en la mayor parte del tiempo prevalece la cooperación entre trabajadores y empleadores, puesto que la subsistencia de los trabajadores pende del “éxito” de la empresa, por lo que tampoco les conviene que ésta presente guarismos negativos. Pero el conflicto se puede manifestar de otras formas mucho menos conscientes, de manera individual y hasta más costosas para la empresa como el absentismo, alta rotación laboral, indisciplina, sabotaje, etc.

A fin de cuentas, el neomarxismo entiende que el proceso de trabajo es dinámico, compuesto por momentos de conflicto y cooperación, de presión y adaptación, de lucha abierta y tácita. Y la cooperación y la paz laboral tienen que entenderse en el sentido de que si la empresa quiebra tanto trabajadores como empleadores saldrán perdiendo, además de que la huelga en sí trae costes también para los trabajadores por lo que se tiende a considerar como un último recurso.

Por lo visto, no sólo basta que haya contraposición de intereses para que el conflicto adopte la forma de huelga, ya que se requiere de otros componentes para que sea posible la acción colectiva. Tilly (1978: 7, citado de Luque, 2010:48) da cuenta de éstos: *organización*, como aspectos de la estructura de un grupo que más directamente afectan a su capacidad de actuar en pro de sus intereses; *movilización*, en que un grupo adquiere capacidad colectiva en cuanto a los recursos necesarios para la acción –por ejemplo, poder de mercado, bienes, armas, votos, etc.-; *oportunidad*, entendida como la relación que tiene un grupo con el medio que lo rodea en que sopesan tres factores: correlación de fuerzas entre las partes, coste de represión por parte de la clase dominante y oportunidades que tendrá el grupo subordinado para alcanzar sus objetivos; en último lugar, la *acción colectiva* comprendida como actuación en conjunto en pos de un interés compartido.

Afirma Luque (2010: 48) que desde esta perspectiva se puede interpretar la baja de la actividad huelguística durante los ochenta y, de manera más acentuada, en los noventa en gran parte de los países occidentales por cuestiones de *oportunidad*, ya que la reestructuración del capitalismo en los setenta significó un

cambio importante en el balance de fuerzas entre trabajadores y empleadores en un contexto neoliberal, favoreciendo mucho más a estos últimos, postulado que coincide con las propuestas que estiman que la reestructuración se constituyó desde sus comienzos como un proyecto de clase (Wahl, 2004; Harvey, 1998, 2007).

Dado que la perspectiva neomarxista se centra en el análisis del proceso de trabajo priman los estudios de casos de carácter cualitativo, aun tratándose de las huelgas. Al respecto, “muchos estudiosos de la tradición marxista sostienen que el trabajo a nivel macro pierde la característica central de la lucha de clases: la de la organización capitalista en el proceso de trabajo dentro de la fábrica y los cambios introducidos unilateralmente por la administración, que son las principales fuentes de conflictos en el punto de producción” [traducción propia] (Ignazio y Costa, 1975; Regini y Reyneri, 1971; Burawoy, 1979; En: The macro-level characteristics of the relationship between technological change and strike activity, de Shorter y Tilly, 1974, citado de Franzosi, 1982). Pensando en que este estudio incluye series de datos agregados y un análisis exploratorio de las determinantes de la actividad huelguística y, por tanto, es de carácter cuantitativo, de igual forma los estudios de casos mentados servirán como complementos para el análisis.

La misma lógica se aplica con respecto al pluralismo: que los medios institucionales sólo regulan el conflicto y lo mitigan, pero en ningún caso elimina las posiciones antagónicas de clase encarnadas en trabajadores y empleadores.

### **6.3 Teorías macrosociales de la conflictividad laboral**

Luque (2010) menciona los tres acercamientos metodológicos principales para estudiar la actividad huelguística: el primero es de carácter cuantitativo en donde se logra ver la evolución de la conflictividad laboral, para esto se utilizan series históricas de datos agregados sobre el número de huelgas, trabajadores implicados y jornadas no trabajadas; el segundo acercamiento también es cuantitativo y estudia los factores determinantes de la actividad huelguística, esto es, qué variables y en qué medida influyen en la ocurrencia de huelgas; el último acercamiento, de carácter cualitativo, son los estudios de casos que permiten analizar lo que los acercamientos cuantitativos mencionados no logran captar: la implementación de mecanismos de control en la empresa por parte de la gerencia, cómo surge y se resuelve el conflicto, estrategias de negociación, ideologías entre los trabajadores, etc.

Como ya se ha mencionado, en el presente trabajo, de acuerdo al problema planteado y, a modo de guía, de la pregunta de investigación, se opta por los dos primeros acercamientos en tanto se ocuparán series agregadas de datos para analizar la evolución histórica de la actividad huelguística para comparar los niveles de conflictividad en los países OCDE, y, en tanto se identifiquen los principales determinantes de la actividad huelguística desde un análisis exploratorio, además de interpretativo de acuerdo a las principales perspectivas teóricas que identifiquen las variables explicativas más relevantes. Vale decir, se opta por un análisis macrosocial.

Finalmente, Silvestre (2003) utiliza las clasificaciones que proponen Franzosi (1989; 1995) y Edwards (1992) para distinguir los dos grandes tipos de explicaciones de los macro-determinantes de las huelgas, éstas son las económicas y las político-organizacionales. Similar a lo que afirman Yamada y Salgado (2006) quienes sostienen que la “protesta laboral” puede ser entendida como un fenómeno económico o social-político enmarcado dentro de los límites institucionales impuestos por una legislación concreta.

### **6.3.1 Huelgas y ciclo económico**

De entre los modelos económicos que intentan explicar la conflictividad laboral sin duda que las teorías del ciclo económico (*business cycles*) son las que tienen mayor tradición y aceptación (Silvestre, 2003). A groso modo, proponen que la mayor intensidad huelguística tiende a coincidir con los movimientos ascendentes del ciclo económico.

Uno de los autores primigenios de este punto de vista es Rees (1952) –aunque tiene predecesores que argumentaron en la misma línea, tales como Hansen (1921) y Pigou (1927)-, quien trata de explicar esta coincidencia en base a cambios en el poder de negociación. En el contexto de movimientos ascendentes del ciclo económico debería intensificarse la actividad huelguística, ya que los trabajadores poseerán mayor poder de negociación al tener más oportunidades de empleo –pueden hallar otro en caso de ser despedidos-, mientras que el empleador tendría mayores dificultades en contratar nuevos trabajadores y en detener o ralentizar el proceso productivo. Al contrario, durante los movimientos descendentes del ciclo económico el poder de negociación de los trabajadores

disminuiría y, por tanto, la actividad huelguística también, pues ante la escasez de empleo éstos mostrarían una actitud más reservada para cuidar el puesto de trabajo, mientras que el poder de negociación del empleador aumentaría en la medida que el reemplazo de trabajadores le sería más fácil dada la gran cantidad de “mano de obra de reserva”.

Así, la situación en que se encuentre el mercado de trabajo modifica el poder de negociación de trabajadores y empleadores, influyendo en la propensión a la huelga que tengan los primeros.

A los argumentos de Rees hay autores que consideran además la asimetría de información como estímulo para la huelga. Por ejemplo, Franzosi (1989) sostiene que no basta sólo el poder de negociación para explicar la actividad huelguística, ya que hay que considerar la falta de información entre los actores. De lo anterior, si es que los actores estuviesen bien informados, los cambios en el poder de negociación tendrían mayor efecto en los cambios de remuneración más que en la actividad huelguística. Dentro de la misma línea argumentativa, Ashenfelter y Johnson (1969) consideran a tres actores en el proceso de negociación: los empleadores, los líderes sindicales y los trabajadores pertenecientes al sindicato – la base afiliada a la organización-. La propuesta asume que tanto empleadores como líderes sindicales poseen información completa, no así los demás trabajadores. Por otro lado, los líderes sindicales conocerían las expectativas de los trabajadores y las pretensiones de los empleadores en que la huelga sería un dispositivo de presión a través del cual alinear ambas expectativas. El problema



de este planteamiento es cuando los trabajadores de base tienen el mismo acceso de información que los líderes sindicales.

Respecto al comportamiento de la actividad huelguística y su presunta coincidencia con las fases recesivas y expansivas del ciclo económico, Hibbs (1976) asegura que el nivel de desempleo sea tal vez el indicador contra-cíclico más sensible con respecto a las variaciones económicas y. por tanto, se podría esperar que la militancia de los trabajadores y los niveles de conflictividad varíen de forma inversa a la tendencia del desempleo. Al menos así lo confirman una serie de estudios realizados en el contexto estadounidense en donde las huelgas son procíclicas (Rees, 1952; Ashenfelter y Johnson, 1969) y en la medida que aumente el desempleo disminuirán las probabilidades de huelga (Tracy, 1986; Vroman, 1989). Kaufman (1982) explica este hecho por la orientación que tienen los sindicatos norteamericanos a mostrar interés sólo en temas relacionadas con el trabajo como el salario, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, etc.

Desde esta visión centrada en el ciclo económico, las huelgas se conciben “como uno de los dos resultados posibles de la negociación colectiva, el otro es el acuerdo” (Snyder, 1975: 206 en Luque 2010: 53). O, como lo expresan Yamada y Salgado (2008: 4-5) “los trabajos se extienden a distintas maneras de ver el conflicto: huelgas como producto de errores de negociación, como resultado de información incompleta, su relación con el desempleo, probabilidad de ocurrencia de acuerdo a los costos para el sindicato y para la firma, duración de la huelga determinada por el estado del mercado laboral y del mercado de productos, simultaneidad en la determinación de huelgas y salarios, entre otros”:

Pero no toda evidencia confirma la propuesta del ciclo económico. Cameron (1991) descubre una relación fuerte y en sentido contrario a la propuesta por el *business cycle* entre el nivel de actividad huelguística, que mide por jornadas no trabajadas cada mil trabajadores, y la tasa media de desempleo en dieciocho países en el periodo comprendido entre 1965 y 1982: las naciones con altos niveles de conflictividad presentaron altos niveles de desempleo (Italia, Canadá, Irlanda, Estados Unidos, Gran Bretaña y Australia), mientras que en países en que la tasa media de desempleo no pasó el 3% la huelga era menos empleada (Suiza, Japón, Noruega, Suecia, Alemania y Países Bajos).

Lo anterior tiene un asidero en los enfoques más sociológicos que contradicen las teorías del ciclo económico. Como precedente se tiene la sociología de Durkheim con su enfoque de la acción colectiva como respuesta a la tensión social y la frustración (Silvestre, 2003: 54). Por lo que el deterioro económico y el incremento de las injusticias sociales serían factores que incentivarían la huelga. Esta visión es adoptada por la “teoría de la privación relativa” (Kornhauser, 1954) la que postula que el malestar de los trabajadores es el fundamento para la acción colectiva, lo que posiblemente es más probable en momentos de crisis y, por tanto, la frecuencia de las huelgas estaría directa y no inversamente relacionada con el nivel de desempleo (Edwards, 1978: 321).

Luego Edwards y Hyman (1994) en un estudio que realizan sobre la actividad huelguística en Europa encuentran evidencia contradictoria: confirman una relación inversa entre la frecuencia de las huelgas y el desempleo en los casos de Italia y Gran Bretaña, pero notan una relación positiva en los casos de Dinamarca

y Francia, mientras que en el resto de países no dan con una asociación marcada. Estudios como el anterior producen que varios autores apoyen la hipótesis de que no existiría una relación estable a lo largo de los ciclos económicos (Edwards, 1981). Por lo que es plausible dudar de la relación congruente entre condiciones económicas y la actividad huelguística. Otros autores confirman lo anterior al constatar que el efecto del desempleo es inestable en el tiempo y que en países con señales macroeconómicas similares no se da el mismo efecto (Vernby, 2007; Paldam y Pedersen, 1982; Shalev, 1980, citado en Luque, 2010).

Yamada y Salgado (2006) estudiaron el fenómeno de la huelga en Perú en el periodo comprendido entre 1970 y 2002 utilizando dos de sus principales indicadores del nivel de huelgas –número total de horas hombre perdidas y número total de trabajadores comprendidos<sup>16</sup>- en donde encontraron una relación positiva con el nivel del PIB por habitante<sup>17</sup> sólo entre 1970 y 1991, ya que en 1992 se aplicó una reforma laboral que hizo mucho menos clara la asociación entre las variables mencionadas. Ante esto, concuerdan con la opinión de algunos autores de que la relación de actividad huelguística no es constante a lo largo de los ciclos económicos (Edwards, 1981; MacGuire, 1992).

Con respecto a las críticas que se le hacen a este enfoque, además de la evidencia dispar que en muchas ocasiones se pueden explicar por la utilización de

---

<sup>16</sup> Rechazan el tercer indicador más tradicional que es el “Número de huelgas”, puesto que les parece de inferior calidad al no ponderar la actividad huelguística por el tamaño de la empresa o la planilla involucrada.

<sup>17</sup> También relacionaron los salarios reales y la inflación con la actividad huelguística. Sobre los salarios reales, argumentan que en la mayoría de los casos la conflictividad laboral tiene fines económicos que pretenden aumentar los salarios o, al menos, evitar la reducción real de los mismos. De ahí la importancia de estudiar la relación entre salarios y actividad huelguística. Con respecto a la inflación, presenta una relación negativa con los salarios.

distintas unidades de medida o de agregación, giran en torno a algunas falencias teóricas: una sería la asociación entre desempleo y huelgas que podría ser más débil de lo que los datos arrojan, pues se constituiría como una relación espuria pensando en que el desempleo disminuye el número de negociaciones y, por tanto, las posibilidades de huelga (Gramm, 1986). En tal sentido, las oportunidades para ir a huelga disminuirían y no por eso la voluntad de los trabajadores de querer efectuar huelgas. Además, hay cierto sesgo al suponer que las huelgas sólo tienen como explicación cuestiones salariales, siendo que el marco de la negociación colectiva es mucho más amplio.

Otros autores insisten que en las fluctuaciones del ciclo económico al aumentar el poder negociador de uno de los actores, éste disminuiría en el caso de la contraparte, sin embargo sugieren relacionar estos efectos con los salarios (Cousineau y Lacroix, 1968; Oskarsson, 2003, en Luque, 2010) y no necesariamente con la actividad huelguística.

Por otro lado, puede ser que mucho de los modelos econométricos fundamentados desde la perspectiva del ciclo económico muestren resultados consistentes, pero se limitan al no explicar la estructura institucional, lo que no les permitiría explicar determinados tipos de huelgas.

Otro argumento en desmedro del *cycle business* lo proporcionan Bordogna y Cella (2002) quienes aseguran que, dado el cambio productivo de las economías y su creciente terciarización, los ciclos económicos cada vez explicarían menos las fluctuaciones de la huelga considerando que en el sector servicios los trabajadores

que van a huelga suelen ser de sectores protegidos, como los trabajadores de la administración pública, que son poco sensibles a los cambios económicos. Además deja de lado el factor de la capacidad para actuar colectivamente y no sólo la posición en que se esté dentro del mercado de trabajo.

Su enfoque se sesga demasiado al estimar que las huelgas en su mayoría son una manifestación del fracaso de la negociación salarial (Hicks, 1973). No obstante sus limitantes, de igual forma esta propuesta es compatible con respecto a las variaciones temporales de la actividad huelguística.

Desde la visión anterior adoptada por los autores mencionados el análisis se hace en ciclo de corta data. Al respecto, hay estudios que se focalizan en estudiar la relación en el largo plazo de la huelga con el ciclo económico. Se utilizan los ciclos de Kondratieff, que duran alrededor de 50 años, 20-30 años de una fase de crecimiento y otros 20-30 años de una fase de estancamiento, así “en los puntos de inflexión altos de los ciclos largos de crecimiento económico están marcados por niveles inusualmente altos de actividad huelguística: oleadas de huelgas” (Luque, 2010: 58).

Screpanti (1989) analizó la actividad huelguística con los ciclos de Kondratieff en Estados Unidos, Francia, Alemania, Italia y Reino Unido. Resulta que la actividad huelguística mostró ser procíclica: intensificándose en periodos de alza y decreciendo en fases de descenso económico. Aunque lo más interesante es que “las tres grandes oleadas internacionales de huelgas tuvieron lugar en correspondencia con los tres puntos de inflexión de los ciclos de Kondratieff” (Ibíd:

61), su explicación es que en estos puntos de inflexión además de que demarcan el fin de la prosperidad económica también representan la imposibilidad de cumplir en el futuro aspiraciones y expectativas. Pero no toda crisis económica se relaciona con explosiones de conflictividad, en efecto, Franzosi (1995) explica el fenómeno de acuerdo al nivel de frustración que es directamente proporcional al diferencial entre expectativas y logros: a mayores logros en el pasado –asociado a una fase prolongada de prosperidad económica- mayor será la frustración en el punto de inflexión –representado por una serie de reajustes y medidas poco prometedoras para los trabajadores- y de ahí que la frustración se traduzca en militancia y mayor conflicto.

Shorter y Tilly (1985: 479) detectan una debilidad teórica en esta propuesta, pues la causa de las explosiones huelguísticas se encuentra en estados mentales individuales –psicología que explica el fenómeno con los términos de logros y expectativas- ignorando la capacidad de organización de los trabajadores, las estructuras de oportunidades, entre otros aspectos. Después de todo, los individuos no se organizan ni movilizan por arte de birlibirloque. Otra desventaja de esta perspectiva es la ausencia de estadísticas de larga data que permitan contrastar las hipótesis.

### **6.3.2 Huelgas y modelos político-organizacionales**

Los referentes de este punto de vista son Shorter y Tilly (1985) que explican la conflictividad en Francia en función de la capacidad de los sindicatos para movilizarse. Igualmente, Snyder (1975) sigue la tradición propuesta por los autores

mentados para analizar la realidad de Estados Unidos en donde destaca la importancia de la organización sindical y del ciclo político.

Las líneas interpretativas que prevalecen para explicar la actividad huelguística en base a factores político-organizativos son los enfoques de la movilización de recursos, los repertorios de acción colectiva y las oportunidades políticas.

El postulado de la teoría de la movilización de recursos es que la acción colectiva necesita organización y recursos y, por tanto, “las posibilidades de éxito de la protesta son mayores no en periodos de privación sino en fases en las que el movimiento obrero puede ordenarse y acumular capital monetario y social” (Silvestre, 2003: 54). Desde esta visión se le asigna gran importancia a la eficacia con que las organizaciones utilicen los recursos que tengan a disposición, como el dinero, el apoyo social, el conocimiento, la monopolización del discurso, etc., con el fin de alcanzar sus objetivos. El fin último de movilizar recursos es alcanzar mejores posiciones de poder para negociar.

Los repertorios de acción se relacionan a un conjunto de prácticas políticas y culturales aprendidas en un proceso histórico. Estos repertorios dependen de varios factores, como las formas de organización de los movimientos sociales, los recursos que pueden movilizar, su identidad y cultura de protesta, las oportunidades políticas y la experiencia colectiva misma (Tilly, 2002; Aravena y Núñez, 2009).

Auyero (2002) reconoce las virtudes de la teoría propuesta por Tilly en la medida que explica las protestas en base a procesos político y modos de actuar

específicos a nivel colectivo, superando en este sentido las vertientes que psicologizan el fenómeno al relegarlo a factores como aflicciones sociales, frustración y logros-expectativas. De forma adicional, permite vincular aspectos usualmente separados en el mundo de la sociología, esto es: los cambios estructurales con los patrones de interacción entre el Estado y los ciudadanos. De modo que con una teoría de alcance medio intenta articular un marco interpretativo y dinámico en cuanto a los cambios macro-estructurales en relación a las distintas organizaciones.

La perspectiva de las oportunidades políticas vincula la acción colectiva –cómo surge, cómo se desarrolla, qué posibilidades de éxito tiene- con las oportunidades y amenazas que pueda ofrecer el sistema político. Así, la actividad huelguística puede ser explicada por los cambios en las estructuras institucionales y la disposición ideológica de los grupos hegemónicos, entre alguna de las consideraciones a tener en cuenta es la capacidad del Estado y su inclinación a la represión.

Al desarrollar el enfoque de las oportunidades políticas en el marco de los movimientos sociales, Tarrow afirma que “cuando se estudian los ciclos de protesta es importante observar cómo los sujetos aprovechan las oportunidades y las limitaciones políticas, que tienen un carácter cambiante; cuáles son los repertorios de acción que colocan en movimiento en esos escenarios; cuál es su capacidad para generar redes sociales; cómo cambian las referencias culturales en las acciones colectivas que emprenden; cuáles son sus resultados; y cómo se



combinan una serie de otros factores para que, finalmente, los individuos decidan movilizarse” (1998: 22, en Aravena Y Núñez, 2009).

Los enfoques mencionados se enmarcan dentro de la perspectiva del intercambio político y, por tanto, se encuadran en un enfoque mayor que fue tratado en acápite anteriores: el corporatismo.

Esta visión ha criticado las explicaciones hechas por modelos económicos por ser consideradas reduccionistas, pues sólo explicarían cierta parte de la realidad y de ahí la necesidad de buscar otros factores explicativos como los políticos o institucionales. Así, los condicionantes económicos pueden ser necesarios para la protesta obrera, pero no suficientes (Silvestre, 2003).

En definitiva, de acuerdo a lo expuesto desde este enfoque, el aumento de las reivindicaciones se produciría cuando el marco político lo permita. Por tanto, aumentarían las probabilidades de que los objetivos de las huelgas se alcancen en periodos de mayor tolerancia y participación, en que los trabajadores se encuentren mejor organizados y más imbricados en el aparato político. Pero de todas formas, los análisis a largo plazo expuestos por las teorías del intercambio político han demostrado que la actividad huelguística disminuye en la medida que partidos en sintonía con los intereses de los trabajadores (laboristas, socialdemócratas en la mayor parte de los casos investigados) acceden al poder.

#### **6.4 Marco analítico de este estudio: un enfoque integrador**

Como recuento, el unitarismo postula que no existen distintos intereses dentro de la empresa, es decir, que hay un consenso entre capital y trabajo. En este sentido

la huelga se considera como una patología efecto de incomprensiones, decisiones irracionales, mala comunicación, etc. No se equivoca desde el punto de que en realidad los trabajadores se mantienen la mayor parte del tiempo cooperando con el capital y los momentos en que se manifiesta el conflicto son pocos.

El pluralismo acepta la existencia del conflicto en la sociedad y en las relaciones laborales producto de la existencia de diferentes grupos con intereses particulares. Se concentra en la institucionalidad de los conflictos que, en el caso del mundo del trabajo, es la negociación colectiva. Apela a que es posible encauzar el conflicto con las instituciones pertinentes. Su falencia es que da por hecho la existencia de distintos grupos y no explica por qué éstos habrían de existir y, por tanto, no logra ser un marco que pueda explicar el origen del conflicto además de limitarlo sólo dentro de los márgenes legales.

El neomarxismo identifica la base material del origen del conflicto y por qué capital y trabajo representan intereses irreconciliables. Una de sus debilidades es que no es tan potente para interpretar los momentos de paz que hay en la empresa.

El neocorporatismo se focaliza en la utilización de los recursos de poder en la esfera política. Dentro de su análisis incluye al Estado cuando analiza los distintos grupos de intereses en un contexto de conflicto.

La perspectiva pluralista y corporatista son útiles para analizar el conflicto entre grupos organizados, tanto en el ámbito de la producción como de la política, mientras que el enfoque marxista aporta su interpretación sobre las bases estructurales del conflicto, aunque su debilidad podría encontrarse a la hora de

buscar explicaciones respecto a la paz laboral en donde las otras tres corrientes se muestran más vigorosas, en especial el acierto por parte del unitarismo.

Sobre los defectos, el unitarismo tiende a explicar el conflicto principalmente por medio de factores psicológicos y bajo una concepción a-histórica -por su concepción lineal sobre la evolución de la protesta obrera que, en la medida que se intensificase la industrialización, tendería a desaparecer-.

En el enfoque pluralista los estudios se limitan a analizar la institucionalización del conflicto en donde se pone especial atención a la negociación colectiva y las capacidades asociativas de los trabajadores para explicar la huelga que se entiende como una vía legítima para equilibrar fuerzas entre grupos.

El neocorporatismo con la “teoría del intercambio político” explica la disminución de la conflictividad gracias al desplazamiento de las reivindicaciones por la distribución de la renta del mercado laboral al ámbito político. La ventaja que tiene por sobre las dos corrientes expuestas es que logra describir una pauta discontinua en la evolución de las huelgas: sus variaciones a mediano y largo plazo tienen que ver con cambios en la localización del conflicto en los ámbitos del mercado o políticos. La teoría del ciclo económico es afín a los cambios a corto plazo de la actividad huelguística.

De acuerdo a esta teoría, las huelgas disminuirían en la medida en que la lucha por la distribución de la renta se traslade de un ámbito de mercado a uno político. Todo lo contrario sucedería en un desplazamiento inverso. En este último movimiento la huelga es vista como una alternativa inevitable que no sólo se

circunscribe al ámbito del mercado, sino que, en muchas ocasiones, se constituye como elemento extraparlamentario en post de una intervención favorable por parte del Estado.

En el neocorporatismo se presentan dos ventajas: su lectura dinámica de la huelga que contempla periodos de desestabilización y conflicto, lo que sería un punto de vista compatible con el carácter discontinuo de la actividad huelguística superando a esquemas teóricos más estáticos centrados en las instituciones (Luque: 2010: 45); recoge las dos vías principales de acción: la política y la contractual o de mercado, lo que le da mayor potencia al análisis, pues un enfoque como el de los ciclos económicos ignora la importancia de factores políticos.

Concuera con algunas posturas marxistas, por ejemplo, asume que existe un desequilibrio de poder entre empleadores y empleados, al contrario del pluralismo. Por lo demás, la desventaja en el mercado se da para los trabajadores, pero éstos intentarán de ejercer presión por medio de acciones colectivas en la esfera política donde se verían en mejor posición (Korpi, 2002).

De acuerdo a lo expuesto sobre las dos grandes corrientes interpretativas respecto a los macro-determinantes de la actividad huelguística, cada tipo de explicación puede considerarse sesgada e incompleta. Además, producto de la falta de comunicación entre los distintos enfoques, ha habido falta de visiones integradoras más ambiciosas. Esta escasez de explicaciones multicausales radicarían en la rotundidad con que se han expuestos algunos argumentos (Silvestre, 2003).

Por ejemplo, en el caso de la tesis de Shorter y Tilly relegan a un plano secundario los factores económicos –y sólo como explicación a corto plazo- de los ciclos huelguísticos. No así con la primacía explicativa que tendrían los factores políticos. Desde esta tradición numerosos estudios han insistido en el papel de la huelga como un catalizador de protesta política. Mientras que por el lado del *Cycle business* las asociaciones pueden ser engañosas y espurias, además de no ser consistentes, pero que de todas formas en mucho de los casos parecieran ser evidencias potentes por los altos grados de asociación que muestran los factores económicos con la actividad huelguística.

Con la idea de que los factores económicos no logran explicar la probabilidad de una huelga, Yamada y Salgado (2006) buscan entender las fluctuaciones de la huelga en Perú (1971-2002) y sostienen que las condiciones institucionales al variar entre periodos generan momentos de mayor o menor tolerancia a la protesta laboral: en el caso de Perú había mayor tolerancia antes de la reforma laboral de 1992, pero luego de ésta el movimiento huelguístico disminuyó como efecto de los cambios que se gestaron en cuanto a la sindicalización, negociación colectiva y derecho a la huelga. Razón por la que los autores propongan, en sus términos, que un análisis no puede ser puramente económico o social-político, sino que hay que buscar una explicación que integre ambas perspectivas.

En definitiva, de acuerdo a la disonancia entre estos dos enfoques, que “si las huelgas fluctúan principalmente como respuesta a los cambios del ciclo económico (Rees, 1952; Ashenfelter y Johnson, 1969) o si las variables político-organizativas deben estar incorporadas en el análisis para entender cómo influyen

en los cambios de la huelga en el tiempo (Shorter y Tilly, 1974; Hibbs, 1978; Korpi y Shalev, 1979). Estas tesis no son contrarias como tan abruptamente lo sugeriría un análisis superficial” [traducción propia] (McGuire, 1992: 1). Concluye el autor que, de todas formas, las dos escuelas reconocen que ambos factores – económicos y político-organizacionales- tienen influencia en los patrones de comportamiento de la huelga.

Luego McGuire (1992) afirma que los factores económicos sirven para explicar las fluctuaciones a corto plazo de la actividad huelguística y sólo en el caso de movimientos a pequeña escala. Por otro lado, los factores no económicos determinarían la fluctuación a largo plazo y en movimientos a gran escala. Semejante a lo que Tilly (1989) plantearía de modo más reciente: que “las huelgas motivadas por factores económicos predominarán donde la negociación entre trabajadores y empresarios se produzca básicamente entre individuos y/o a nivel local, sin grandes posibilidades de transformación de este marco de negociación; mientras que las huelgas motivadas por factores políticos predominarán donde la negociación colectiva se tome a escala nacional, regional o sectorial, en la que los sindicatos pujan por hacerse un hueco a lo largo de periodos de más o menos tolerancia y represión o de crisis política” (citado de Silvestre, 2003: 56).

Entonces los dos tipos de factores que se han discutido pueden complementarse y explicar distintas realidades de los países como distintos momentos en los ciclos de un mismo país. Zapata (1990: 389-391, citado de McGuire, 1992) afirmó que en los casos de Chile y Perú los factores económicos predominan en cuanto a la motivación de las huelgas, no así en los casos de México y Argentina en que los

factores políticos han desempeñado un papel más importante en este sentido. Al respecto, McGuire (Ibíd) sostiene que la diferencia que existe en la incidencia entre los factores económicos y político-organizacionales, más que varíen en cada país, estaría más relacionada con el tipo de huelga (pequeña vs grande) dentro de cada país.

Por último, adhiriéndose al camino seguido por autores como Kaufman (1982) y Skeels (1982) para estudiar la realidad de Estados Unidos, como Bordogna *et. al.* (1989) y Franzosi (1995) para Italia, Yamara y Salgado para Perú (2006), y Silvestre (2003) y Luque (2010) para España, esta investigación se inclina por un enfoque integrador que incluya tanto factores económicos como político-organizacionales para explicar la actividad huelguística.

## 7 Hipótesis de investigación

### 7.1 Hipótesis general

- 

### 7.2 Hipótesis específicas

- Los factores económicos tendrán mayor peso en la determinación de la actividad huelguística en los países de la OCDE en el tiempo presente.
- Factores económicos tendrán mayor incidencia en la constitución de clústeres dentro de los países de la OCDE con respecto a su comportamiento de la actividad huelguística.
- Factores político-organizativos tendrán mayor incidencia en las fluctuaciones de la actividad huelguística en Chile durante 1961 y 2002.
- Factores económicos tendrán mayor incidencia en las fluctuaciones de la actividad huelguística en Chile durante 1991 y 2013.



## 8 Marco metodológico

El conflicto en las relaciones laborales se expresa de diversas maneras, tanto por acciones colectivas como individuales<sup>18</sup>. La huelga es sólo una de las tantas posibilidades que los trabajadores pueden resolver adoptar para encarar un conflicto laboral colectivamente y no siempre significa la acción de mayor coste para la empresa<sup>19</sup>. Además es la forma del conflicto que ha acaparado mayor atención académica, puesto que se ha constituido como la manifestación más visible dentro del repertorio de acción colectiva de la clase obrera en la mayoría de los países occidentales a lo largo del siglo XX (Tilly, 1978) y, por lo demás, se dispone de gran documentación estadística y de larga data en una gran cantidad de países, lo que facilita su estudio.

Bordogna y Cella (2002: 587) estiman que la huelga, si bien es un indicador imperfecto y no exhaustivo, igualmente es adecuada para tener un acercamiento al conflicto laboral. Después de todo, es la expresión más abierta y llamativa que explicita el conflicto en el seno del trabajo ante los ojos de la sociedad.

Es necesario precisar cómo se operacionaliza la huelga, pues la protesta es un fenómeno general en la sociedad ejercida por organizaciones sociales diversas

---

<sup>18</sup> Éstas pueden ser: el desgano, el desinterés, el trabajo lento, la mala atención al público y a clientes, la pérdida de tiempo, la rotación de personal, los boicot, los atrasos, el absentismo, accidentes laborales, robo de materiales, sabotaje, reducción del rendimiento, huelgas, entre otras (Armstrong y Ávila, 2006; Edwards, 1990).

<sup>19</sup> Dice Armstrong y Ávila (2006: 45) con respecto a otras manifestaciones del conflicto laboral menos evidentes que la huelga: "Salvo que las empresas tengan sistemas eficientes de detección precoz de conflictos del trabajo, lo que no es habitual en las empresas de Chile, el mayor costo de este tipo de conductas sobre el costo de la huelga surge del hecho que son difíciles de detectar y, por lo tanto, se mantienen en el tiempo y socavan lenta, pero inexorablemente, la productividad y el clima organizacional interno y, en definitiva, el logro de los objetivos de la organización."

que no siempre están ligadas al mundo del trabajo. E incluso, dentro del ámbito laboral hay disidencia en los distintos países en la definición y medición de la huelga. Por lo mismo no está de más profundizar en las distintas definiciones junto a sus ventajas y desventajas.

### **8.1 Definición de huelga**

Una de las acepciones con que la RAE reconoce el término huelga –derivada del verbo holgar que significa no trabajar- es “interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”. Ermida (1999: 48) considera que es “toda omisión, reducción o alteración colectiva del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta, o como alteración colectiva del trabajo con finalidad de autotutela”. Ante la definición anterior, Pérez (2014) agrega que los componentes “colectivo” y “finalidad” hacen alusión al carácter sociológico de la huelga, ya que aducen el elemento de la “organización” que supone este formato de acción.

Pérez (2014) se inclina por definir la huelga como toda “alteración negativa del proceso de trabajo organizada por un grupo de trabajadores”. Nótese que supone como finalidad mínima la interrupción del proceso de trabajo, independiente de la motivación de la huelga. Pero la definición que ha alcanzado mayor tradición académica fue propuesta por Peterson (1937: 91) como “una interrupción temporal del trabajo concertada por un grupo de trabajadores para expresar una queja o hacer valer una reivindicación”.

La definición de Peterson permite distinguir las principales características de la huelga como lo indicara Scheuer (2006)<sup>20</sup>: como *acción temporal* en la medida que los trabajadores volverán al puesto de trabajo; como una forma de *acción colectiva*, por tanto la protesta individual no entra en la definición; como *una interrupción total del trabajo*, característica que la distingue de otras acciones colectivas; realizada por *trabajadores*, por tanto otros grupos sociales que se manifiesten no cuentan en este caso; y como *acción racional* con fines claros.

Dada la definición anterior, pareciera ser que es fácil identificar la huelga y cuantificarla. Una de las razones por las cuales se la ha estudiado bastante y ha sido considerada el principal indicador de la conflictividad laboral.

En una acepción más amplia de huelga -como la propuesta por Pérez- dentro del mundo laboral se pueden identificar distintas tipologías de ésta de acuerdo a las que distingue Luque (2010):

- a) **Huelga tradicional:** en ésta los trabajadores interrumpen colectivamente y por un tiempo determinado su trabajo en función de aspectos que afecten la relación laboral que tengan con el empleador.
- b) **Huelga sin interrupción del trabajo:** en este caso no se produce la interrupción total del trabajo. Es un mecanismo a través del cual los trabajadores pueden ejercer presión sin dejar de recibir su salario. Se distinguen las huelgas de trabajo lento, las huelgas de celo o reglamento y las huelgas a la japonesa.

---

<sup>20</sup> Revisar los autores utilizados por Luque Balbona (2010) con respecto al uso de la definición propuesta por Peterson sobre huelga.

b.1. **Huelga de trabajo a ritmo lento:** los trabajadores permanecen en su lugar de trabajo y cumplen sus funciones habituales, pero a un ritmo menor al habitual con el fin de presionar por medio de la disminución de la productividad.

b.2. **Huelga de celo o de reglamento:** los trabajadores se adhieren estrictamente a lo estipulado en los convenios laborales de tal manera que causan paralización de la actividad empresarial (el clásico ejemplo de los trabajadores de aduanas que controlan todos los vehículos y dejan de ejercer un control al azar, por lo que ralentizan el proceso).

b.3. **Huelga a la japonesa:** los trabajadores intensifican y aumentan la producción generando excedentes que la empresa no puede vender en el mercado. Aun así se dice que no es una tendencia y que en Japón los trabajadores trabajan sin mayor atención de modo consciente para aumentar la cantidad de fallas en los productos.

c) **Huelgas con participación reducida:** la estrategia es minimizar el coste del conflicto para los trabajadores e intentar de maximizar las pérdidas de la empresa. Dentro de éstas se encuentran las huelgas intermitentes, rotatorias y estratégicas.

c.1. **Huelga intermitente:** los trabajadores ejercen breves interrupciones a las que siguen la continuación de los trabajos. Un ejemplo podría ser una huelga de brazos caídos.

c.2. **Huelga rotatoria:** se realiza de manera escalonada entre las distintas categorías de empleados de una empresa con el propósito de conseguir la paralización del sistema productivo con la participación de los paros de un

número reducido de trabajadores. Si la empresa tiene varias localizaciones, la rotación se puede dar en los distintos espacios de la empresa.

c.3. **Huelgas estratégicas:** tiene que ver con la posición estratégica en la que estén ciertos trabajadores. Es realizada por un grupo pequeño de trabajadores que ocupan puestos claves en el sistema productivo, por lo que sin ellos, lisa y llanamente, no es posible mantener realizar la producción o prestar servicios.

También es posible identificar la huelga de solidaridad que puede adoptar cualquiera de los formatos descritos anteriormente, sólo que se identifica por su motivación en el que los trabajadores que la realizan no se ven afectados de manera directa e inmediata, sino que ejercen la huelga en apoyo a otros trabajadores en conflicto. Por otra parte, se puede identificar la huelga salvaje cuando se realiza por sorpresa sin cumplir los pasos legales, en especial el preaviso.

## **8.2 Indicadores de la actividad huelguística**

Sin duda alguna los tres indicadores más comunes a nivel internacional para medir la intensidad de la actividad huelguística son: el número de huelgas (NH), el número de trabajadores comprometidos o de huelguistas (TC) y el número de días-hombre de trabajo perdido (DHTP) (Luque, 2010; Franzosi, 1982), por medio de los cuales es posible indicar distintos aspectos del conflicto (Bordogna y Cella, 2002).

La frecuencia de las huelgas, es decir, el número de veces ejecutada como evento –por lo mismo, se puede entender en cuanto a acción colectiva-, se considera el

indicador más sensible a las condiciones económicas como también el menos trascendente, pues tiende a sobrestimar o subestimar las huelgas si se considera su gran diversidad de tamaños: le asigna la misma importancia a una de 55 trabajadores involucrados que dure 3 días a una con 2000 huelguistas y de 10 días de duración.

La participación o cantidad de trabajadores comprometidos es, por antonomasia, el principal indicador de la extensión del conflicto en cuanto a masa movilizada y, de algún modo, un indicador de la relevancia del sindicalismo.

Los días-hombre de trabajo perdido es el indicador más utilizado dado que es conciso y directo al representar el daño económico causado por una huelga. Muestra qué tan severo es el conflicto, aunque no necesariamente representa fuerza, ya que los DHTP de corta duración pueden significar mucha fuerza, razón por la cual se recurre a un acuerdo rápido, mientras que los DHTP de larga duración pueden significar poca fuerza y, por lo mismo, el acuerdo no se buscaría con tanta urgencia. Este es el indicador que está menos afectado por los distintos criterios de medición de las huelgas, por lo que es el más consistente para hacer comparaciones. Por lo mismo, se le considera el mejor indicador de la actividad huelguística (Armstrong y Águila, 2006).

Aparte de los tres principales indicadores se utilizan otros: entre éstos se halla la duración de la huelga. También se ha utilizado, como indicador de magnitud, el porcentaje de la fuerza de trabajo involucrado en huelgas (Armstrong y Águila, 2006: 36) que permite medir la importancia y el impacto de las huelgas en un

cierto periodo. Al respecto, si bien la fuerza de trabajo incluye a personas que buscan trabajo por primera vez y a cesantes, quienes no están inmiscuidos en una relación formal de dependencia con un empleador y, por tanto, no son potenciales huelguistas, la potencia de este indicador es que es muy estable en la medida de que un aumento en el desempleo se traduciría en un aumento de la proporción de trabajadores comprometidos sin que ello significase un aumento real en términos absoluto de huelguistas. Otro indicador es el promedio de convocatoria que comprende el número de trabajadores comprometidos partido por el número de huelgas (TC/NH).

Advierte Franzosi (1982) que el primer problema al medir la actividad huelguística es la definición oficial que se haga de la huelga, puesto que “las definiciones hacen la diferencia, y por lo tanto se debe prestar más atención al problema de lo que normalmente se hace en la literatura” [traducción propia] (Franzosi, 1982: 4). Un segundo problema que identifica el autor son los procedimientos con los que se recolectan los datos. Además de tener en cuenta que el cómo se mida y qué se registre como huelga varía en el tiempo y en cada país, de ahí que sea un tema a tener en cuenta.

### **8.2.1 Número de huelgas (NH)**

El conteo de las huelgas se realiza en relación a un periodo de tiempo determinado, normalmente el año, con especial atención en que el registro se haga una sola vez en el caso de las huelgas que afecten a varios centros de trabajo pero que tengan una convocatoria en común.

La dificultad radica en definir el mínimo para que una paralización sea considerada huelga: por ejemplo, detener el trabajo por una hora o que cinco trabajadores dejen de trabajar podrían no ser considerados como huelga por su carácter efímero o poco significativo, por lo que los criterios mínimos en términos de horas, trabajadores comprometidos o ambos, determinará diferencias en los cómputos finales de la actividad huelguística. Por ejemplo, en el caso europeo Italia no aplica ninguna restricción y España registra como huelgas a aquellas que hayan tenido una duración superior a una hora y, precisamente, éstos son dos de los países que presentan mayor conflictividad en el viejo continente y que aplican los criterios menos restrictivos (EIRO, 2005).

En el caso de Estados Unidos se recopilaba información sobre todas las huelgas con una participación superior a 6 trabajadores, pero en 1982 se cambió a uno de los criterios más restrictivos en el mundo: para que una huelga sea registrada tiene que superar los 1.000 trabajadores y durar al menos una jornada. Perry y Wilson (2004) comparan las tendencias de los paros laborales –incluye huelgas y cierres patronales- para el periodo 1947-1981 utilizando el criterio anterior (más de 6 participantes) vs el criterio actual (más de mil participantes) y sus resultados parecen detectar diferencias inapelables: el número de paros laborales disminuye de 4.378 a 296 con una disminución del 93%; el número de trabajadores implicados disminuye de 2,1 millones a 1,4 millones con un descenso del 31%; y, por último, las jornadas no trabajadas varían de 3,4 millones a 2,4 millones con una disminución del 29%.



Ante los resultados de este trabajo, es evidente que se complica la comparación entre países con criterios que difieren demasiado. Así, Luque (2010: 80) expresa que “de hacer alguna comparación se debería de tomar como referencia el número de jornadas no trabajadas, puesto que es el indicador que en menor medida está afectado por los distintos criterios de medición de las huelgas”, igual que como manifestaron Armstrong y Ávila.

### **8.2.2 Trabajadores comprometidos (TC)**

Se incluye a los trabajadores que participan activamente en la huelga y de forma voluntaria como a aquellos que se ven afectados indirectamente por el paro de labores, aunque no siempre se consideran a ambos grupos.

La OIT (1976) propone que se calcule utilizando como referencia la media del número diario de vacantes causadas durante la duración completa de la huelga. El número de vacantes hace referencia al número total de trabajadores que prestan servicios habitualmente menos aquellos que trabajaron con normalidad. En definitiva, se suma el número total de vacantes generadas cada día a lo largo de toda la huelga y se divide por el número de días de duración de la huelga. Cabe destacar que se recomienda excluir los casos de trabajadores ausentes por otras razones (vacaciones, permisos, licencias, etc.).

Aunque la metodología mencionada es la que se utiliza en la gran parte de los países, existen otros dos métodos que Walsh (1983) expone. En el Reino Unido la referencia es el número máximo de trabajadores que han participado en la huelga sin importar si alguno de ellos participó durante un periodo corto de ésta, es decir, se considera la suma del total de los trabajadores que participaron aunque no

coinciden todos los mismos días dentro de la huelga. En cambio, en Estados Unidos el referente es el mayor número de trabajadores comprometidos simultáneamente durante cualquier día del paro, por tanto se considera el día en donde hubo mayor participación y aquella cifra será el total de trabajadores comprometidos.

Por supuesto que estos métodos llevan a distintos guarismos. El problema de cómputo aumenta en la medida que la huelga dura más días, además que en algunos países se cuentan sólo a los trabajadores directamente implicados mientras que en otros se cuentan éstos más los trabajadores indirectamente implicados.

### **8.2.3 Días-hombre de trabajo perdido (DHTP)**

Este indicador permite medir el coste económico de las huelgas y se calcula al sumar el número total de jornadas no trabajadas. Al respecto, la OIT recomienda contar el número de jornadas no trabajadas en una huelga, éstas son el cómputo diario de las vacantes causadas por la huelga –cada vacante equivale a una jornada no trabajada-. En su defecto, si no es posible contar las vacantes a diario, se debería tomar en cuenta el promedio de trabajadores involucrados a lo largo de la huelga.

Uno de sus defectos es que en países en los que las horas extraordinarias son más usuales, se tiende a subestimar las jornadas perdidas. Igualmente, las estimaciones sobreestiman el cómputo en el caso de que estén implicados trabajadores que trabajan por debajo de una jornada, como lo son los turnos a

medio tiempo. Por otro lado, en los países en que no se consideran los trabajadores implicados indirectamente, se subestima el cálculo.

### **8.3 Variables utilizadas en la construcción de las bases de datos y técnicas utilizadas de análisis.**

El análisis considerado en esta tesis se divide en tres partes, en las cuales se utilizan tres bases de datos diferentes con técnicas de análisis diferentes para cada cual.

#### **8.3.1 Análisis transversal de la actividad huelguística en los países de la OCDE**

En esta fase de análisis se trabaja con datos extraídos de diferentes fuentes, en las que se consideran las últimas cifras halladas. De lo anterior, los guarismos se concentran entre los años 2010 y 2014, pero en algunos casos no se dispone de datos más actualizados, razón por la cual se consideran los últimos que se logran encontrar.

En un primer momento se realiza un análisis en componentes principales con el fin de revisar los distintos clústeres que se pueden formar. En esta técnica no hay mayores supuestos estadísticos que cumplir, es sólo un acercamiento gráfico e intuitivo. Posteriormente, de acuerdo a la aplicación de distintos algoritmos y su reiteración, se determina en base al codo de Jambu, que el número de clústeres óptimo debiese ser 5. A continuación se utiliza el método de conglomeración no jerárquico K-medias (con  $K=5$  como se determina anteriormente), en donde el gran resguardo que se tiene es la estandarización de variables, ya que las distintas escalas pueden distorsionar la conformación de clústeres, pensando en

que una variable de mayor escala en comparación con otras puede tener mayor incidencia en la conformación de cada clúster; lo anterior se soluciona estandarizando todas las variables en puntaje z y realizando el mismo procedimiento ejecutado con las variables en su escala original, es decir: un análisis en componentes principales y, luego, la aplicación del método de conglomeración no jerárquico K-medias. Finalmente, al comparar los grupos utilizando las escalas originales de las variables con éstas estandarizadas, se tiene que se conforman los mismos grupos, por lo que las escalas no producen mayor distorsión y, así, se procede a utilizar las escalas originales para el análisis. Los datos estandarizados y los procesos estadísticos se detallan en el anexo.

A continuación se detallan las variables utilizadas:

Tasa de desempleo: número de personas desempleadas como porcentaje del total de la fuerza laboral (empleados, más desempleados), tasas armonizadas. Datos correspondientes al 2014 y extraídos de la web en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/> Se trata de una variable intervalar continua.

Calidad del ingreso y Calidad del ambiente laboral: ambas variables representan dos de las tres dimensiones propuestas por la OCDE para medir la calidad del empleo en el conglomerado de países OCDE. No se consideró la tercera dimensión (seguridad del mercado laboral) porque no había disponibilidad de datos para la totalidad de los 34 países, es más, hacían falta demasiadas cifras. Datos correspondientes al 2014 y extraídos de la web en:

<http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/> Se tratan de variables intervalares continuas.

En el caso de la variable Calidad del ingreso, hacían falta los datos de Chile, Islandia y México. En estos casos se calculó el promedio del resto de países y se completó los datos faltantes con el valor de la media.

En el caso de la variable Calidad del ambiente laboral, hacían falta los datos de Chile, Islandia y Turquía. De igual forma, se procedió a calcular el promedio del resto de países y se completaron estos datos ausentes con la media.

PIB per cápita (medido en USD): datos correspondientes al 2014 y extraídos de Better Life Index 2014 EOCED.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/>  
Se trata de una variable intervalar continua.

Salarios mínimos reales por hora (medido en USD): datos correspondientes al 2013 y extraídos de EOCED.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/> Se trata de una variable intervalar continua.

No se encontraron disponibles los datos de Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Italia, Noruega, Suecia y Suiza para el año 2013. Se procedió a calcular el promedio del resto de países y se completaron los datos ausentes con la media calculada.

Gasto social: evaluado como porcentaje del total del PIB. Datos correspondientes al 2013 y extraídos de EOCED.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/>  
Se trata de una variable intervalar continua.

Las cuotas a la seguridad social son los pagos obligatorios pagados al gobierno general que confiere el derecho a recibir un (contingente) futuro beneficio social. Éstos incluyen: seguro de desempleo y suplementos, accidentes, lesiones y enfermedades, vejez, invalidez y sobrevivientes, pensiones, subsidios familiares, los reembolsos de los gastos médicos y de hospital o prestación de servicios hospitalarios o médicos. Las aportaciones pueden ser aplicadas tanto a los trabajadores como a los empleadores. Dichos pagos se suelen destinar a financiar las prestaciones sociales y a menudo se les paga a las instituciones de gobierno general que proporcionan dichos beneficios. Este indicador se relaciona con el gobierno en su conjunto (todos los niveles de gobierno) y se mide en porcentaje de PIB y de la presión fiscal.

Coeficiente de GINI: datos correspondientes al 2014 y extraídos de EOC.D.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/> Se trata de una variable intervalar continua.

Ingreso: ingresos medios anuales en USD. Datos correspondientes al 2014 y extraídos de Better Life Index 2014 EOC.D.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/> Se trata de una variable intervalar continua.

Inflación: datos correspondientes al 2014, excepto para los casos de Japón y Reino Unido que corresponden al 2013. Extraídos de OECD Data. Revisar web en: <https://data.oecd.org/economy.htm> Se trata de una variable intervalar continua.

La inflación medida por el índice de precios al consumidor (IPC) se define como la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios que se adquieren

por determinados grupos de hogares. La inflación se mide en términos de la tasa de crecimiento anual y en el índice de 2010 base. Un índice de precios de consumo se calcula como una serie de medidas de resumen de período a período, cambio proporcional en el precio de un conjunto fijo de bienes y servicios de cantidad y características, adquiridos, utilizados o pagados por la población de referencia. Cada medida de resumen se construye como un promedio ponderado de un gran número de índices agregados elementales. Cada uno de los índices agregados elementales se calcula utilizando una muestra de los precios de un conjunto definido de bienes y servicios obtenidos, o bien por los residentes de una región específica de un determinado conjunto de salidas o de otras fuentes de bienes y servicios de consumo.

Seguridad en el empleo: mide el riesgo de perder el empleo. Datos correspondientes al 2014 y extraídos de Better Life Index 2014 EOC.D.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/> Se trata de una variable intervalar continua.

Protección a despidos: rigor en la protección del empleo –despidos individuales y colectivos (contratos regulares)-. Datos correspondientes al 2013 y extraídos de EOC.D.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/> Se trata de una variable intervalar continua.

Tasa de sindicalización: datos pertenecientes a los años 2011, 2012 y 2013, a excepción de Israel que corresponde al año 2007. Extraídos de

EOCD.StatExtracts. Revisar web en: <http://stats.oecd.org/> Se trata de una variable intervalar continua.

Cobertura de la negociación colectiva: datos pertenecientes a los años 2010 o 2011, en varios casos los datos pertenecen a años anteriores de los que se mencionaron, pero siempre con el cuidado de utilizar la última cifra disponible. Se extrajeron de la base de datos utilizada por Lehmann (2014). Se trata de una variable intervalar continua.

Número de huelas (NH): datos correspondientes en su mayoría al año 2013. Extraídos de ILOSTAT. Revisar la web en: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?\\_afLoop=125525173142938#%40%3F\\_afLoop%3D125525173142938%26\\_adf.ctrl-state%3D8btng5l3w\\_323](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?_afLoop=125525173142938#%40%3F_afLoop%3D125525173142938%26_adf.ctrl-state%3D8btng5l3w_323)

Se trata de una variable intervalar discreta.

Uno de los defectos de esta base de datos es que considera en la contabilidad las huelgas junto a los cierres patronales sin desglosar las cifras. Lo anterior, depende de la forma en que se lleva la cuenta en cada país y es uno de los puntos que se trató en su momento: que el análisis de la actividad huelguística puede variar de acuerdo a la definición que se haga de huelga y a la manera en que se lleve la cuenta. En este caso, varios de los países cuentan en conjunto las huelgas con los cierres patronales. Punto por el cual es difícil hacerse cargo en el marco de esta investigación. A pesar de lo anterior, se estima que la cantidad de cierres patronales no sea tan gravitante como para que los números de esta base de datos se alejen a la realidad de la tendencia de la actividad huelguística. Este



problema también se da para las variables Trabajadores Comprometidos y Días-hombre de trabajo perdido.

Por otro lado, no se disponía de los datos en los casos de Eslovenia y Luxemburgo, por lo que se calculó en las tres variables de la actividad huelguística el promedio del resto de países y se completaron los datos ausentes con las medias calculadas.

Trabajadores comprometidos (TC): datos correspondientes en su mayoría al año 2013. Extraídos de ILOSTAT. Revisar la web en: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?\\_afLoop=125525173142938#%40%3F\\_afLoop%3D125525173142938%26\\_adf.ctrl-state%3D8btng5l3w\\_323](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?_afLoop=125525173142938#%40%3F_afLoop%3D125525173142938%26_adf.ctrl-state%3D8btng5l3w_323)

Se trata de una variable intervalar discreta.

Días-hombre de trabajo perdido (DHTP): datos correspondientes en su mayoría al año 2013. Extraídos de ILOSTAT. Revisar la web en: [http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?\\_afLoop=125525173142938#%40%3F\\_afLoop%3D125525173142938%26\\_adf.ctrl-state%3D8btng5l3w\\_323](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?_afLoop=125525173142938#%40%3F_afLoop%3D125525173142938%26_adf.ctrl-state%3D8btng5l3w_323)

Se trata de una variable intervalar discreta.

**Tabla 2. Factores económicos.**

	Tasa de Desempleo	PIB per cápita	Salario hora	GINI	Ingreso	Inflación	Gasto social
Australia (AS)	5,90	37982	10,50	0,32	46585	2,49	19,00
Austria (AU)	4,90	37402	6,24	0,28	43837	1,61	28,40
Belgium (BE)	8,50	33846	10,10	0,26	47276	0,34	30,70
Canada (CND)	7,00	37701	7,80	0,32	44017	1,91	17,00
Chile (CHL)	6,20	16401	2,90	0,50	15438	4,72	10,00
Czech Republic (CZ)	6,20	24520	3,30	0,26	20645	0,35	20,60
Denmark (DK)	6,40	32976	6,24	0,25	45642	0,56	30,10
Estonia (EST)	7,90	19280	2,80	0,32	17488	-0,11	16,30
Finland (FI)	8,70	32165	6,24	0,26	38976	1,04	31,00
France (FR)	10,10	31082	10,70	0,31	38625	0,51	31,90
Germany (GER)	5,10	35724	6,24	0,29	41782	0,91	25,80
Greece (GRE)	27,30	20464	4,50	0,34	27434	-1,31	24,00
Hungary (HU)	8,00	17747	3,90	0,29	20514	-0,23	22,10
Iceland (ICE)	5,10	37544	6,24	0,25	39433	2,05	16,50
Ireland (IRE)	11,90	37581	9,00	0,30	50853	0,20	21,00
Israel (ISR)	6,00	29402	5,30	0,38	27577	0,48	15,00
Italy (IT)	12,50	26920	6,24	0,32	33571	0,24	28,60
Japan (JAP)	3,60	31841	6,70	0,34	36039	0,36	23,10
Korea (KOR)	3,70	31016	5,30	0,31	34056	1,27	10,40
Luxembourg (LU)	6,30	66857	10,80	0,28	52542	0,63	23,50
Mexico (MEX)	5,00	13413	0,80	0,48	14653	4,02	7,90
Netherlands (NL)	7,00	38498	9,50	0,28	45362	0,97	24,70
New Zealand (NZ)	5,60	26902	8,70	0,32	31394	1,23	20,80
Norway (NO)	3,40	47246	6,24	0,25	46618	2,03	22,00
Poland (PL)	9,60	18677	4,80	0,30	21140	0,05	20,60
Portugal (PT)	14,30	21403	4,00	0,34	23419	-0,28	25,20
Slovak Republic (SK)	13,90	21841	3,30	0,26	20428	-0,08	18,40
Slovenia (SL)	10,20	24512	6,70	0,25	33040	0,20	23,70
Spain (SP)	24,70	26454	4,80	0,34	34747	-0,15	26,80
Sweden (SE)	8,00	36219	6,24	0,27	38789	-0,18	28,10
Switzerland (SZ)	4,80	42526	6,24	0,29	52307	-0,01	19,40
Turkey (TUR)	9,10	13953	4,40	0,41	17460	8,85	12,50
United Kingdom (UK)	6,70	34755	8,00	0,34	40649	2,60	21,70
United States (US)	6,20	45665	7,30	0,39	54214	1,62	19,20
OCDE	8,52	30898	6,24	0,32	35193	1,14	21,65

FUENTE: Elaboración propia.

**Tabla 3. Factores político-organizativos.**

	Calidad ingreso	Calidad ambiente laboral	Seguridad empleo	Protección despidos	Sindicalización	Cobertura Negociación Colectiva
Australia (AS)	0,70	0,80	4,40	1,67	17,04	39,40
Austria (AU)	0,60	0,50	3,40	2,37	27,39	99,00
Belgium (BE)	0,90	0,80	4,50	1,81	55,02	96,00
Canada (CND)	0,70	0,80	6,60	0,92	27,18	28,80
Chile (CHL)	0,58	0,62	4,70	2,63	15,32	8,00
Czech Republic (CZ)	0,20	0,50	4,20	2,92	13,40	40,90
Denmark (DK)	1,00	0,80	5,80	2,20	66,77	85,00
Estonia (EST)	0,20	0,60	5,30	1,81	6,41	25,00
Finland (FI)	0,70	0,90	6,40	2,17	68,63	89,50
France (FR)	0,70	0,40	6,50	2,38	7,74	92,00
Germany (GER)	0,80	0,50	3,20	2,87	17,72	61,10
Greece (GRE)	0,50	0,20	12,00	2,12	21,26	65,00
Hungary (HU)	0,20	0,40	6,70	1,59	10,55	33,50
Iceland (ICE)	0,58	0,62	4,30	1,73	82,60	88,00
Ireland (IRE)	0,90	0,90	6,40	1,40	29,60	42,20
Israel (ISR)	0,30	0,70	6,50	2,04	32,76	56,00
Italy (IT)	0,60	0,50	5,50	2,51	36,89	85,00
Japan (JAP)	0,50	0,60	2,90	1,37	17,78	16,00
Korea (KOR)	0,40	0,40	3,00	2,37	9,89	10,00
Luxembourg (LU)	0,80	0,60	4,00	2,25	32,82	58,00
Mexico (MEX)	0,58	0,60	4,70	2,03	13,62	7,00
Netherlands (NL)	0,80	0,80	3,60	2,82	17,60	84,30
New Zealand (NZ)	0,50	0,90	5,80	1,39	19,39	17,00
Norway (NO)	1,00	0,90	2,90	2,33	53,52	74,00
Poland (PL)	0,30	0,30	7,30	2,23	12,52	28,90
Portugal (PT)	0,30	0,40	9,10	3,18	20,54	90,00
Slovak Republic (SK)	0,20	0,40	5,80	1,84	16,76	35,00
Slovenia (SL)	0,40	0,30	5,00	2,60	23,12	92,00
Spain (SP)	0,50	0,30	17,70	2,05	17,47	73,20
Sweden (SE)	0,70	1,00	6,50	2,61	67,73	91,00
Switzerland (SZ)	0,90	0,90	2,80	1,60	16,21	49,10
Turkey (TUR)	0,20	0,62	7,80	2,31	4,54	13,30
United Kingdom (UK)	0,70	0,80	5,60	1,03	25,44	31,20
United States (US)	0,70	0,70	6,30	0,26	10,81	13,00
OCDE	0,58	0,62	5,80	2,04	26,94	53,45

FUENTE: Elaboración propia.

**Tabla 4. Actividad huelguística.**

	<b>NH</b>	<b>TC</b>	<b>DHTP</b>
Australia (AS)	215,00	132,20	131000,00
Austria (AU)	0,00	5,50	3277,00
Belgium (BE)	75,00	11,50	263613,00
Canada (CND)	282,00	137,40	904027,00
Chile (CHL)	201,00	30,60	2756,00
Czech Republic (CZ)	2,00	11,50	16400,00
Denmark (DK)	197,00	57,30	930300,00
Estonia (EST)	0,00	13,30	0,00
Finland (FI)	121,00	19,60	26000,00
France (FR)	699,00	60,40	3850375,40
Germany (GER)	1384,00	66,90	149584,00
Greece (GRE)	99,00	33,60	283903,00
Hungary (HU)	1,00	1,90	567,00
Iceland (ICE)	1,00	4,30	140448,00
Ireland (IRE)	12,00	0,40	4179,00
Israel (ISR)	25,00	21,70	52274,00
Italy (IT)	889,00	266,50	722714,00
Japan (JAP)	79,00	12,40	3839,00
Korea (KOR)	105,00	134,20	933267,00
Luxembourg (LU)	177,75	62,48	350771,83
Mexico (MEX)	18,00	6,30	212130,00
Netherlands (NL)	21,00	51,90	120600,00
New Zealand (NZ)	10,00	5,20	78589,00
Norway (NO)	6,00	1,40	10849,00
Poland (PL)	93,00	29,30	10131,00
Portugal (PT)	99,00	29,20	29851,00
Slovak Republic (SK)	2,00	61,40	4,00
Slovenia (SL)	177,75	62,48	350771,83
Spain (SP)	878,00	323,90	1290114,00
Sweden (SE)	11,00	2,80	7084,00
Switzerland (SZ)	13,00	0,40	5429,00
Turkey (TUR)	21,00	16,60	307894,00
United Kingdom (UK)	114,00	395,40	443600,00
United States (US)	15,00	54,50	289900,00
OCDE	177,75	62,48	350771,83

FUENTE: Elaboración propia.

En esta etapa se realiza un análisis en componentes principales en que se incluyen los 34 países de la OCDE. Es de carácter exploratorio y tiene como finalidad generar clústeres para tener un primer acercamiento de cómo se relacionan los distintos factores económicos y políticos-organizativos con la actividad huelguística y en qué lugar se posiciona Chile dentro el conglomerado de países considerado. Tal como se mencionó, en esta etapa el análisis es transversal, considerando el registro de los últimos datos disponibles. Además, se utiliza el método de conglomeración no jerárquica K-medias. Además, la cantidad de variables consideradas no tiene mayores incidencias en los resultados como sí ocurre con una regresión, por lo que el número de variables consideradas en este caso no es un problema.

### **8.3.2 Análisis longitudinal de la actividad huelguística en Chile entre 1961 a 2002**

En esta etapa el análisis es de carácter descriptivo a través del desarrollo histórico durante los años 1961 y 2002. Se utilizan como principales fuentes las bases de datos de Águila y Armstrong (2006), AIAS (2011) y del Banco Mundial de Datos. Se presentan las variables consideradas:

Grado o nivel de centralización predominante de la negociación colectiva: datos extraídos de AIAS (2011). Respecto a la variable, para AIAS es un espectro de la estructura de la negociación colectiva. La escala que utiliza AIAS va desde el 1 hasta el 5 (desde lo menos centralizado a lo más centralizado). Esta variable es ordinal.

De acuerdo a la clasificación del AIAS: el grado de centralización o nivel se refiere al predominante. Este se clasifica en:

5 = Nivel central o nacional;

4 = Nivel central o nacional con acuerdos sectoriales y/o empresariales;

3 = Nivel sectorial o por rama de actividad;

2 = Sectorial o por rama de actividad con posibilidad de acuerdos a nivel de empresas;

1 = Nivel de empresas.

Derecho a negociación colectiva en el mercado laboral (sector privado): datos extraídos de AIAS (2011). Se utiliza una escala de 0 a 3; 0 significa que no hay derecho a negociar colectivamente y en la medida que aumentan los valores es que hay menos restricciones para negociar colectivamente. Se trata de una variable ordinal.

De acuerdo a la clasificación del AIAS:

3 = Sí

2 = Sí, con menores restricciones (p. ej., registros, umbrales)

1 = Sí, con mayores restricciones (p.ej., monopolio en confederación, autorización de gobierno, limitaciones de contenido, principales grupos excluidos)

0 = No

Derecho a negociación colectiva en sectores públicos: datos extraídos de AIAS (2011). De igual forma, se utiliza una escala de 0 a 3; 0 significa que no hay derecho a negociar colectivamente y en la medida que aumentan los valores es que hay menos restricciones para negociar colectivamente. También se trata de una variable ordinal.

De acuerdo al AIAS:

3 = Sí

2 = Sí, con menores restricciones (p.ej., registros, umbrales sólo militar, judicial o policías excluidos como el convenio de OIT)

1 = Sí, con mayores restricciones (p.ej., monopolio en asociación, autorización de gobierno, limitantes en los contenidos, ´principales grupos excluidos)

0 = No

Derecho a huelga en el mercado laboral (sector público): datos extraídos de AIAS (2011). La escala va de 0 a 3, en que 0 significa que no hay derecho a huelga y valores que se aproximen a 0 significan mayores restricciones para la huelga mientras que valores cercanos a 3 representan menores restricciones. Se trata de una variable ordinal.

Las clasificaciones de AIAS:

3 = Sí

2 = Sí, con menores restricciones (p. ej., sindicato reconocido, votación proporcionalidad, respeto de compromiso de paz)

1 = Sí, con mayores restricciones (p. ej., monopolio en asociación, arbitraje obligatorio o conciliación, restricciones sobre los temas o contenidos, principales grupos excluidos)

0 = No

Derecho a huelga en sectores públicos: datos extraídos de AIAS (2011). La escala va de 0 a 3, en que 0 significa que no hay derecho a huelga y valores cercanos a 0 significan mayores restricciones para la huelga mientras que valores cercanos a 3 representan menores restricciones. Se está frente a una variable ordinal.

Las clasificaciones de AIAS:

3 = Sí

2 = Sí, con menores restricciones (p. ej., sindicato reconocido, votación proporcionalidad, respeto de compromiso de paz)

1 = Sí, con mayores restricciones (p. ej., monopolio en asociación, arbitraje obligatorio o conciliación, restricciones sobre los temas o contenidos, principales grupos excluidos)

0 = No

Derecho a asociarse en el mercado laboral (sector privado): datos extraídos de AIAS (2011). Se ocupa una escala de 0 a 3, en que 0 significa que no existe tal



derecho y valores cercanos a 0 quieren decir que existen mayores trabas y restricciones para la asociación de los trabajadores, mientras que valores cercanos a 3 significan menores restricciones. Es una variable ordinal.

Clasificaciones de AIAS:

3 = Sí

2 = Sí, con menores restricciones (p. ej., procedimientos de reconocimiento, elecciones en el lugar de trabajo, umbrales)

1 = Sí, con mayores restricciones (p. ej., monopolio en asociación, autorización previa, principales grupos excluidos)

0 = No

Derecho a asociarse en los sectores públicos: datos extraídos de AIAS (2011). Se ocupa una escala de 0 a 3, en que 0 significa que no existe tal derecho y valores cercanos a 0 quieren decir que existen mayores trabas y restricciones para la asociación de los trabajadores, mientras que valores cercanos a 3 significan menores restricciones. Se trata de una variable ordinal.

Clasificaciones de AIAS:

3 = Sí

2 = Sí, con menores restricciones (p. ej., procedimientos de reconocimiento, elecciones en el lugar de trabajo, umbrales)

1 = Sí, con mayores restricciones (p. ej., monopolio en asociación, autorización previa, principales grupos excluidos)

0 = No

Gobierno (presidente): datos extraídos de la base de datos de Águila y Armstrong (2006). Se relaciona con el cambio de mando en el gobierno y se establecen los periodos de acuerdo a los mandatos presidenciales, exceptuando el término para el caso de la época de la dictadura. Se trata de una variable nominal.

Nomenclatura utilizada:

JAR = Jorge Alessandri Rodríguez

EFM = Eduardo Frei Montalva

SAG = Salvador Allende Gossens

GM1 = Junta Militar 1

GM2 = Junta Militar 2

PAA = Patricio Aylwin Azócar

EFR = Eduardo Frei Ruiz-Tagle

RLE = Ricardo Lagos Escobar

PIB per cápita a precios actuales (en USD): datos extraídos de Banco Mundial de datos. Revisar web en: <http://datos.bancomundial.org/>. Se trata de una variable intercalar continua.

Inflación, índice de deflación del PIB (% anual): datos extraídos de Banco Mundial de datos. Revisar web en: <http://datos.bancomundial.org/>. Se trata de una variable intervalar continua.

Salario mínimo: datos extraídos de Bravo y Vidal (1997) en “La fijación del salario mínimo: elementos para una discusión”. Cabe mencionar que los datos disponibles se encuentran desde 1961 hasta 1996, con todo, se incluye hasta 1996 y las asociaciones hechas con los indicadores de la actividad huelguística se hacen hasta el año indicado. Se trata de una variable intervalar continua.

Número de huelgas (NH): datos extraídos de la base de datos de Águila y Armstrong (2006). Las cifras consideradas en este conteo integran huelgas ilegales, por consiguiente se constituyen como una fuente más rica y completa que las cifras oficiales de la Dirección del Trabajo, que sólo contabiliza las huelgas dentro del marco de la ley. Se trata de una variable intervalar discreta.

Trabajadores comprometidos (TC): datos extraídos de la base de datos de Águila y Armstrong (2006). Las cifras consideradas en este conteo integran huelgas ilegales, por consiguiente se constituyen como una fuente más rica y completa que las cifras oficiales de la Dirección del Trabajo, que sólo contabiliza las huelgas dentro del marco de la ley. Se trata de una variable intervalar discreta.

Días-hombre de trabajo pedido (DHTP): datos extraídos de la base de datos de Águila y Armstrong (2006). Las cifras consideradas en este conteo integran huelgas ilegales, por consiguiente se constituyen como una fuente más rica y

completa que las cifras oficiales de la Dirección del Trabajo, que sólo contabiliza las huelgas dentro del marco de la ley. Se trata de una variable intervalar discreta.

**Tabla 5. Datos de Chile de 1961 a 2002.**

Año	Presidente	Nivel N. C.	PIB per cápita (US \$)	Inflación	Derecho asociación mercado laboral	Derecho asociación sector público	Derecho N. C. mercado laboral	Derecho N. C. sectores públicos	Derecho huelga mercado laboral	Derecho huelga sector público	NH	TC	DHTP
1961	JAR	3	600	7	2	2	1	1	2	0	973	257208	2125346
1962	JAR	3	684	12	2	2	1	1	2	0	560	182013	1212823
1963	JAR	3	664	44	2	2	1	1	2	0	780	323172	1648249
1964	JAR	3	685	46	2	2	1	1	2	0	676	356375	1631117
1965	EFM	3	700	41	2	2	1	1	2	0	1026	332484	2089989
1966	EFM	3	793	28	2	2	1	1	2	0	828	156927	1078100
1967	EFM	3	765	25	2,5	2	1	1	2	1	4354	460906	2252478
1968	EFM	3	767	34	2,5	2	1	1	2	1	1775	288736	3718248
1969	EFM	3	870	40	2,5	2	1	1	2	1	2072	525122	1867455
1970	EFM	3	938	41	3	2	2	1	3	1	2485	1860662	4211110
1971	SAG	3	1096	18	3	2	2	1	3	1	4338	329925	1647383
1972	SAG	3	1161	86	3	2	2	1	3	1	4704	440298	2138217
1973	SAG	3	1622	414	3	2	2	1	3	1	3213	920737	6932340
1974	GM1	1	1513	665	1	1	1	0	0	0	0	0	0
1975	GM1	1	693	335	1	1	1		0	0	0	0	0
1976	GM1	1	932	251	1	1	1	0	0	0	0	0	0
1977	GM1	1	1245	106	1	1	1	0	0	0	0	0	0
1978	GM1	1	1416	58	1	1	1	0	0	0	0	0	0
1979	GM2	1	1879	46	1	1	1	0	0	0	38	10895	121209
1980	GM2	1	2463	29	2	1	2	1	1	0	52	18256	556387
1981	GM2	1	2873	13	2	1	2	1	1	0	82	24504	619151
1982	GM2	1	2109	9	2	1	2	1	1	0	11	1070	29268
1983	GM2	1	1685	31	2	1	2	1	1	0	40	5605	127592
1984	GM2	1	1613	13	2	1	2	1	1	0	39	3685	43523
1985	GM2	1	1359	31	2	1	2	1	1	0	40	4468	50203
1986	GM2	1	1437	22	2	1	2	1	1	0	39	3816	57837
1987	GM2	1	1667	26	2	1	2	1	1	0	124	33642	144901
1988	GM2	1	1932	23	2	1	2	1	1	0	113	32568	180048
1989	GM2	1	2187	14	2	1	2	1	1	0	150	158441	508192
1990	PAA	1	2388	22	3	2	2	1	2	1	321	82438	320901
1991	PAA	1	2707	22	3	2	2	1	2	1	276	359905	1093861
1992	PAA	1	3244	13	3	2	2	1	2	1	317	113658	434641
1993	PAA	1	3417	12	3	2	2	1	2	1	311	108215	545439
1994	EFR	1	3883	14	3	2	2	1	2	1	379	113319	450725
1995	EFR	1	4941	10	3	2	2	1	2	1	297	423636	787834
1996	EFR	1	5168	3	3	2	2	1	2	1	301	436157	2631467
1997	EFR	1	5568	4	3	2	2	1	2	1	319	329625	501062
1998	EFR	1	5266	2	3	2	2	1	2	1	244	418180	1524603
1999	EFR	1	4782	2	3	2	2	1	2	1	239	105502	262358
2000	RLE	1	5133	10	3	2	2	1	2	1	235	191133	307200
2001	RLE	1	4625	4	3	2	2	1	2	1	225	117397	283947
2002	RLE	1	4487	4	3	2	2	1	2	1	258	436813	763712

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de Águila y Armstrong (2006), AIAS, Banco Mundial de Datos y Bravo y Vidal (1997).

### 8.3.3 Análisis longitudinal de la actividad huelguística en Chile entre 1990 y 2013

En esta etapa de análisis, la investigación es de carácter predictivo en donde en un comienzo se utiliza regresión lineal múltiple para verificar qué variables explicativas tienen mayor incidencia en la fluctuación de la actividad huelguística. Por lo demás, el análisis es longitudinal y comprende la realidad chilena entre 1990 y 2013.

En el fondo, se busca contestar a la siguiente pregunta: dado un vasto conjunto de variables explicativas, cuáles son las que más influyen en la variable dependiente *Y* (Rojo, 2007), en este caso, qué factores económicos y/o político-organizativos explican de mejor forma la actividad huelguística.

Los pormenores metodológicos y estadísticos se presentan en el anexo correspondiente a la regresión lineal múltiple.

Sobre los casos considerados: cada caso corresponde a un año perteneciente a la serie histórica comprendida entre 1990 y 2013. Por lo que se trataría de 14 años en base a los cuales se presentan distintos comportamientos –valores- de las variables analizadas. Uno de los supuestos es que para cada variable explicativa se consideren 10 casos. Afifi y Clark (1990) proponen que se tengan de 5 a 10 casos por cada variable independiente, mientras que Tabachnick y Fidell (1989) estiman que debiesen ser 20 casos por variable independiente (Cea, 2002). Como se verá más adelante, el modelo final en el que se aplique la regresión lineal múltiple considerará sólo una variable explicativa, por lo que el diferencial en la razón variable explicativa/casos no será problema, de hecho, el análisis terminará

siendo una regresión lineal simple. Cabe mencionar que se analizan 14 años porque son de los que dispone la Dirección de Trabajo de Chile.

A continuación se presentan las distintas variables consideradas en un comienzo del análisis.

Número de Huelgas (NH): datos extraídos de Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile (2014). Se considera esta variable como dependiente, al igual que TC y DHTP, las cuales se analizan de modo independiente cada una con respecto a las otras. Además, se trata de una variable intervalar discreta, pero dada su gran escala de medida simula de buena manera lo que correspondería a una variable intervalar continua que presume continuidad y densidad en su escala, por tanto no traería mayores problemas para los supuestos de la regresión lineal. Fox (1991) expresa que si no se cumple la condición de variable continua, el problema se da cuando hay muy pocas categorías de respuestas (Cea, 2002), pero este no es el caso, al contrario. Ocurre lo mismo para DHTP y TC.

Trabajadores comprometidos (TC): datos extraídos de Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile (2014). Al igual que NH, se trata como variable dependiente y presenta una medida intervalar discreta, pero dada las mismas razones que NH simula de buena manera lo que correspondería a una variable intervalar continua, entonces, tampoco se presentaría mayores problemas en las condiciones de la técnica en cuestión.

Días-hombre de trabajo perdidos (DHTP): datos extraídos de Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile (2014). DHTP es el mismo tipo de variable que NH y TC y, de igual forma, cumple con las mismas condiciones y por tanto simula de buena manera una variable intervalar continua. Por último, tanto para DHTP como para TC y NH demás está en reiterar la importancia de estas variables como indicadores de la actividad huelguística.

En suma, se tiene que cada uno de los indicadores mencionados anteriormente sobre actividad huelguística se analizará como variable dependiente sin considerar a las otras dos. En cada caso, será en función de las variables que se presentan continuación.

Duración huelgas: datos extraídos de Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile (2014). Es importante mencionar que la contabilidad de las huelgas que se lleva a cabo son las que se enmarcan en un contexto legal, es decir, dentro de un proceso de negociación colectiva, por lo que las huelgas que estén fuera de esta definición normativa no se consideran. Por otra parte, se está ante una variable escalar continua, por lo que cumple con los criterios para las variables explicativas. Se podría incluso tratar como un indicador de la actividad huelguística, por lo que se esperan altas probabilidades de que se relacione con TC, NH y DHTP.

Tasa de sindicalización: datos extraídos de Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile (2014). En este caso



también se trata de una variable explicativa que es escalar continua, cumpliendo con los criterios. Por lo demás, su asidero teórico reside en que es un indicador respecto a la organización de los trabajadores y está dentro de los factores político-organizativos.

Cobertura de la negociación colectiva: datos extraídos de Compendio de Series Estadísticas 1990-2013, emitido por la Dirección de Trabajo de Chile (2014). Variable explicativa e intervalar continua, también se trata de un indicador importante con respecto al nivel de organización de los trabajadores, tal como se discute en el apartado teórico; además de tratarse de un factor político-organizativo.

Coeficiente de Gini: datos extraídos del Banco mundial de datos. Se incluye como variable explicativa y se constituye como intervalar continua. Está dentro de los factores económicos, aunque puede considerarse como un fuerte indicador sociológico, sintetiza en sí la distribución del ingreso de una nación comparando grupos sociales, es decir, se trata de una variable que mide la desigualdad social. Si bien no se especifica en los antecedentes, ni se ve incluido en los estudios citados ni se incluye en el apartado teórico; de igual forma se estima en el análisis ya que podría ser importante en la interpretación pensando en la discusión inicial sobre el giro neoliberal como proyecto político de clase y haciendo la lectura en que el coeficiente de Gini puede interpretarse como una medida de la correlación de fuerzas entre grupos sociales. Cabe mencionar que se disponen datos desde el año 87 en adelante, pero en este caso se consideran los valores comprendidos

entre 1990-2013 dado que son los disponibles para TC, NH y DHTP que son los que competen al presente estudio.

Tasa de desempleo: datos extraídos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Variable explicativa e intervalar continua; se constituye como un factor económico y, tal como se discutió en la teoría, de acuerdo al *cycle business* se espera que sea un indicador contra cíclico de la actividad huelguística al igual que interpretaciones de movilización de recursos; al contrario, se presume que a mayor desempleo se intensificará la actividad huelguística.

Inflación: datos extraídos de Banco Central de Chile. Variable explicativa, intervalar continua y parte de los factores económicos. No se discute en la teoría pero de todas formas se la considera de una forma exploratorio dentro del análisis.

Salario mínimo (pesos chilenos): datos extraídos de Banco Central de Chile. Variable explicativa, escalar continua y parte de los factores económicos. Se puede incluir como medida de bienestar o malestar de acuerdo a su tendencia, de ahí se estudia la relación que posea con la actividad huelguística.

PIB per cápita (USD): datos extraídos de Banco Central de Chile. Igualmente, variable explicativa, escalar continua y parte de los factores económicos. También puede hacerse el mismo análisis hecho para el salario mínimo; al respecto, podrían esperarse que sean linealmente dependientes y, por tanto, redundantes, violando uno de los supuestos para la técnica utilizada. Esto se verá en el análisis previo que se haga antes de seleccionar las variables explicativas más influyentes en el que, por supuesto, se descartarán varias de las que se consideran en un

principio: ya sea por no cumplir con los criterios mencionados –entre los que se incluyen redundancia y significancia estadística-, ora porque, dado los casos considerados, desvirtuarían la validez del modelo.

Se presentan los valores de las variables descritas:

**Tabla 6. Datos de Chile de 1990 a 2013. Variables consideradas en un primer momento.**

	NH	TC	DHTP	Cobertura N. C.	T. Sindicaliza ción	T. desempleo	GINI	Duración huelgas	PIB per cápita (US\$)	Salario Mínimo mensual	Inflación
1990	176	25010	2643	6,9	19,2	7,7	57,3	15	2388,3	18000	22,5
1991	219	45910	2725	9,1	21,2	8,2	57,3	12,4	2706,8	26000	22,4
1992	247	26962	2785	7,8	20,7	6,7	54,8	12	3244,3	33000	12,9
1993	224	25098	2578	8,3	18,6	6,5	54,8	11,5	3416,9	38600	11,8
1994	196	16209	2640	7,5	18,0	7,8	56,4	13,5	3882,8	46000	13,7
1995	187	24724	2324	6,8	16,7	7,4	56,4	12,4	4941,0	52150	10,4
1996	183	25776	1795	7,0	15,0	6,5	54,9	9,8	5167,6	58900	2,7
1997	179	19278	1850	5,7	15,0	6,1	54,9	10,3	5567,9	65500	4,3
1998	121	12608	1204	6,3	15,0	6,2	55,5	10	5266,2	71400	1,9
1999	108	10667	1308	5,1	14,5	10,0	55,5	12	4781,7	80500	2,4
2000	125	13227	1121	5,8	14,8	9,7	55,2	9	5133,1	90500	10,3
2001	86	11591	805	5,0	14,6	9,9	55,2	9,4	4625,3	100000	3,8
2002	117	14662	1365	5,4	14,8	9,8	55,2	11,6	4487,2	105500	4,2
2003	92	10443	802	4,1	15,6	9,5	54,7	8,7	4866,3	111200	5,9
2004	125	13013	1586	4,8	15,6	10,0	54,7	12,7	6224,0	115648	7,5
2005	101	11209	1131	5,0	15,1	9,3	54,7	11,2	7614,5	120000	7,6
2006	134	15602	1501	5,0	14,5	8,0	51,8	11,2	9371,4	127500	12,8
2007	146	17294	1593	5,7	14,8	7,0	51,8	10,9	10379,0	135000	4,8
2008	159	17473	1701	6,0	16,1	7,8	51,8	10,7	10686,0	144000	0,5
2009	171	21915	1961	5,5	17,3	9,6	52,0	11,5	10141,6	159000	3,8
2010	174	31799	2178	5,7	15,8	8,3	52,0	12,5	12681,8	165000	8,8
2011	183	22698	2227	6,4	15,7	7,2	50,8	12,2	14511,0	172000	3,3
2012	161	30035	1896	6,2	16,6	6,5	50,8	11,7	15245,5	182000	1,3
2013	201	30638	2756	6,4	16,4	6,0	50,3	13,7	16732,3	193000	1,7

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile

## 9 Resultados

### 9.1 Análisis exploratorio países de la OCDE

Este apartado del análisis parece ser un tanto ahistórico y con justa razón, pues no considera el marco político, la aprobación social de la huelga, la historia de cada nación, el tipo de relaciones sociales que hay en cada país y el marco regulatorio que predomina en cada Estado. A pesar de lo anterior, y sin mayores pretensiones, sólo se hace un análisis de carácter exploratorio para ver las relaciones entre las variables consideradas, se ignora cualquier otro análisis complementario, pues sería una tarea titánica que escapa al proceder de esta memoria de grado, sin negar la riqueza que aportaría un análisis cualitativo.

Dicho lo anterior, cabe aclarar que el fuerte de esta investigación recae en las dos etapas siguientes, en las que se pormenoriza el caso de Chile y su evolución de la actividad huelguística en función de varias variables. Con todo, se procede con el análisis de los países de la OCDE más como antecedente que como datos concluyentes y significativos, pero que de todas maneras complementan el análisis de lo que es la actividad huelguística y dan ciertas señales de su comportamiento.

En primera instancia se exploran las variables atinentes a la actividad huelguística. Al respecto, es posible indicar que, si bien el conglomerado de países OCDE supone un piso mínimo y cierta similitud de desarrollo entre sus miembros expresado en diversos indicadores, igualmente se detecta una gran fluctuación en los valores que muestran los 34 países en estos indicadores. De la

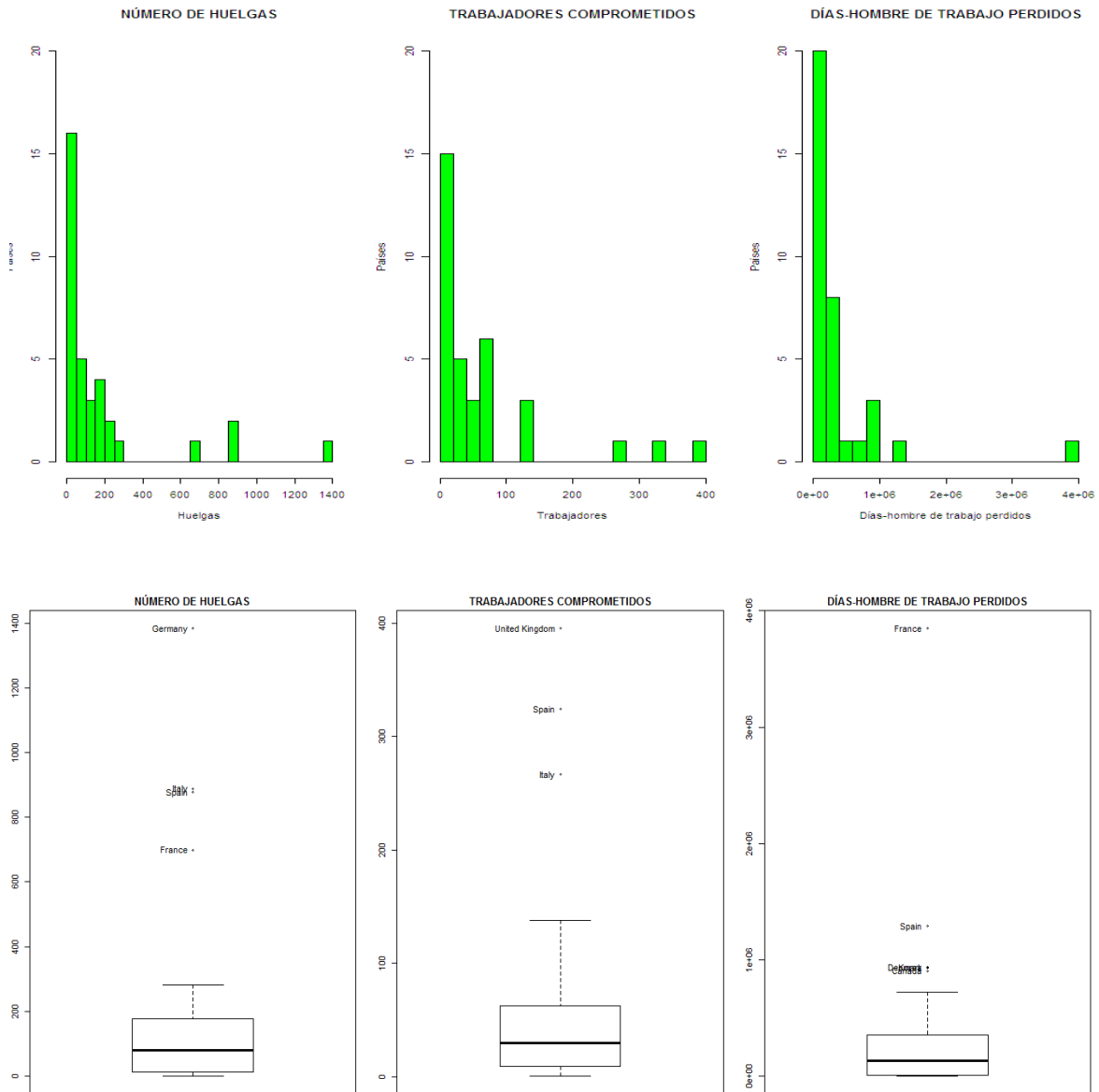
misma manera, el comportamiento observado en la actividad huelguística difiere bastante entre las naciones de la OCDE<sup>21</sup> (siempre con el resguardo de que la realidad de cada país difiere bastante y que, por lo tanto, los datos no bastan por sí solos para analizar la situación).

La media del número de huelgas es 178, la de trabajadores comprometidos de 62 y la de días-hombre de trabajo perdidos de 350.774. Aunque en los histogramas presentes en el gráfico 10 ninguno de los tres indicadores sigue una distribución normal, sino que presentan un fuerte sesgo cargado hacia la derecha, por lo que en este caso es más representativo hablar de la mediana: para NH es de 79 huelgas, para TC es de 29 trabajadores y para DHTP es de 131.000 días de trabajo perdidos.

---

<sup>21</sup> No se ignora que las diferencias en el conteo del NH, TC y DHTP pueden estar condicionadas por los criterios con los cuales cada país integra dentro de sus estadísticas las huelgas, además del procedimiento con que se registran, no obstante, igualmente es posible hacer comparaciones. Para profundizar en estos puntos ver el apartado metodológico.

**Gráfico 10. Distribución de NH, TC y DHTP.**



FUENTE: elaboración propia.

Por otra parte, gracias a los diagramas de caja que muestra el gráfico 10, es posible determinar qué países se comportan como casos atípicos en cada variable. En este sentido, se tiene que los casos inusuales se encuentran siempre por sobre la media, lo que se condice con el sesgo hacia la derecha que

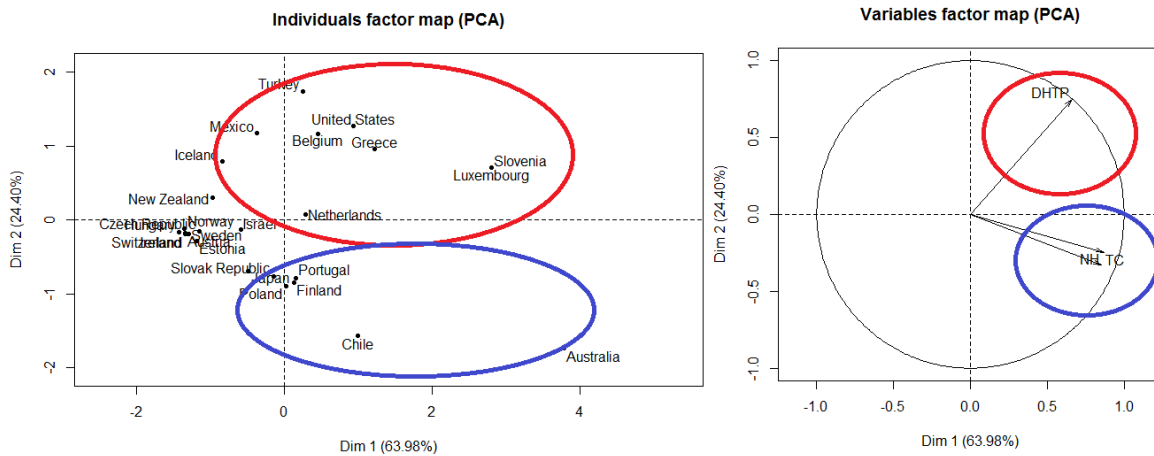
mostraron los histogramas, es decir, países que con sus estadísticas presentan valores mucho más altos que el grueso del conglomerado. De ahí que la “cola” hacia la derecha en los histogramas sea extensa.

Los casos atípicos en cuanto al número de huelgas son Alemania (1384), España (878), Francia (699) e Italia (889). Con respecto a la cantidad de trabajadores comprometidos se encuentran España (324), Italia (267) y Reino Unido (395). Finalmente, en los días-hombre de trabajo perdidos están Canadá (904027), Corea (933267), Dinamarca (930300), España (1290114) y Francia (3850375).

El único país que se repite en los tres indicadores es España, al respecto, señala Luque (2010), que España históricamente ha tendido a presentar mayor intensidad en la actividad huelguística en comparación con sus pares europeos, lo que en este caso se cumpliría, siendo además uno de los países con mayor intensidad huelguística dentro de la OCDE. También puede ser que tenga influencia el conteo poco conservador que existe en España para considerar un paro de trabajadores como huelga, al igual que Italia que aparece como un caso con altos valores en dos de los tres indicadores (EIRO, 2005).



**Gráfico 11. Análisis en componentes principales de la actividad huelguística en los países de la OCDE. Plano principal y círculo de correlaciones.**



FUENTE: elaboración propia.

Dado la poca cantidad de casos (34 países), es pertinente hacer uso del análisis en componentes principales y servirse del plano principal, en donde aparecen los países, y el círculo de correlaciones, en donde aparecen los tres indicadores de la actividad huelguística, con el fin de visualizar la correlación entre variables y su incidencia en la constitución de distintos clústeres<sup>22</sup>.

En este caso no se incluyen los países atípicos detectados por los gráficos de caja con el objeto de visualizar de manera intuitiva cómo se conforman los grupos y cómo los indicadores de la actividad huelguística inciden en ellos, además de ver el tipo de correlación que puedan presentar entre las tres variables consideradas.

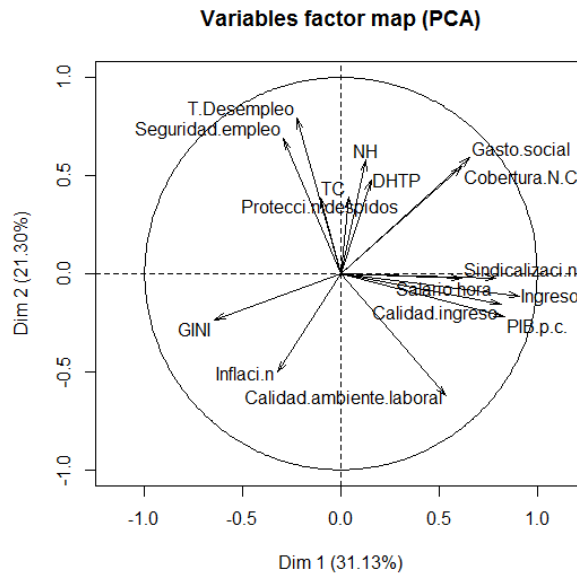
En el plano principal -Individuals factor map (PCA)- del gráfico 11 se pueden identificar tres clústeres, de los cuales uno presenta mayor densidad o similitud

<sup>22</sup> Los distintos grupos definidos de acuerdo a la incidencia de los indicadores.

entre los países, mientras que los otros dos (rodeados por figuras circulares de color) presentan mayor dispersión entre sus casos. Asimismo, al ver el círculo de correlaciones –Variables factor map (PCA)- del gráfico 11, se aprecia que el número de huelgas y la cantidad de trabajadores comprometidos están fuertemente correlacionadas de manera positiva, no así los días-hombre de trabajo perdidos que no muestra mayor correlación con las otras dos variables.

Luego, los DHTP incidirían en la conformación del clúster rojo, mientras que NH y TC impactarían en la conformación del clúster azul. En el caso del resto de países, que podría considerarse como un tercer clúster, no existiría mayor impacto por parte de los tres indicadores en su conformación, pero como se trata sólo de tres variables y lo que importa en este apartado de análisis exploratorio es ver qué variables están asociadas con la actividad huelguística y de qué manera se correlacionan con ella, se replicará el análisis en componentes principales considerando todas las variables. Además, en este caso se incluyen los casos atípicos para ver el comportamiento general de todos los países.

**Gráfico 12. Círculo de correlaciones con todos los países de la OCDE.**



FUENTE: elaboración propia.

Del círculo de correlaciones del gráfico 12 se pueden extraer varias ideas, recordando las características ventajosas de utilizar este gráfico: a mayor longitud de los vectores que representan las variables, mejor su representación dentro del análisis. Al respecto, el radio del círculo tiene longitud de 1, entre más se acerque cada vector al perímetro del círculo (más cercanos a la longitud 1) es mejor su representación; con respecto a las correlaciones que puedan existir entre las variables, hay que recordar que es importante el coseno del ángulo, así dos variables que formen un ángulo cercano a  $0^\circ$  (están cercanos) tendrán una correlación positiva y fuerte, mientras que si formasen un ángulo de  $90^\circ$  tendrán una correlación débil e inexistente. Por último, un ángulo de  $180^\circ$  equivale a una correlación fuerte y negativa, es decir, dos variables que se encuentren frente a frente en el círculo de correlaciones es porque tienen una correlación fuerte y

negativa, por tanto, entre mayores valores presente una variable, menores valores tendrá la otra variable.

Claramente hay una correlación fuerte y positiva entre NH, TC y DHTP, lo que se puede considerar como una correlación esperada, pensando en que a estas tres variables consideradas en conjunto es lo que se le conoce como actividad huelguística, tal como se ha definido en el marco de esta investigación. Por su parte la actividad huelguística está en medio de dos grupos de variables, de las cuales se encuentra bastante próxima conformando ángulos que no superan los 45°, por lo que se pueden considerar correlaciones medianamente fuertes y positivas. Con respecto al análisis sustantivo de este acápite, la actividad huelguística se encuentra fuertemente correlacionada con la tasa de desempleo, es decir, a mayor desempleo más se intensifica la actividad huelguística. Lo anterior está muy relacionado con las corrientes sociológicas que conciben la acción colectiva como una respuesta a la tensión y frustración social, renegando de las concepciones del ciclo económico que esperan que a mayor tasa de desempleo menor será la intensidad de la actividad huelguística en la medida que los trabajadores tendrán menor poder de negociación.

Además, se aprecia una correlación fuerte y positiva con la seguridad en el empleo y las protecciones individuales y colectivas que los contratos presentan ante el despido. Tal vez esta relación parezca extraña, en tanto ambas variables representan condiciones favorables y de bienestar para los trabajadores, entonces en este caso podría aplicarse la interpretación sobre el poder de negociación de los trabajadores, en que a mejor posición mayor será la posibilidad de imponer y

presionar, muy en línea con los planteamientos de la movilización de recursos y el intercambio político.

Un análisis similar al párrafo anterior se puede hacer con la variable de gasto social, que también presenta una correlación fuerte y positiva con la actividad huelguística. Luego, se podría decir que la actividad huelguística se intensifica en la medida que exista mayor seguridad y garantías para los trabajadores, lo que podría coincidir con un tipo de gobierno que favorezca más al trabajo y que sopesa la correlación de fuerzas ante el capital. Sin embargo, lo disonante de esta interpretación –desde un punto de vista del intercambio político- es que se supone que ante gobiernos que se inclinen a favor de los trabajadores, éstos pospondrán la presión que podrían ejercer sacrificando beneficios que podrían alcanzar a corto plazo, por regalías mayores pero que requieren de mayor tiempo de espera, pensando en que la lucha por la distribución de rentas ha pasado de la esfera del mercado, en donde la válvula de escape supuestamente serían las huelgas, a la esfera política, en que se esperaría menor intensidad en la actividad huelguística.

En cuanto a la variable cobertura de la negociación colectiva, tal vez no parezca extraño que presente una correlación fuerte y positiva con la actividad huelguística, ya que se supone que a mayor grado de organización de los trabajadores, mayor será su poder de acción, presión y de negociación. Tal como postulan las corrientes del pluralismo institucional y el neocorporatismo – intercambio político y movilización de recursos-.

Con respecto a las variables que presentan una correlación fuerte y negativa con la actividad huelguística, se vislumbran tres: la calidad en el ambiente laboral, el coeficiente de Gini y la inflación. Quizá no suenen tan “incoherentes” estas correlaciones pues las tres siguen una misma línea argumentativa. De modo que a mayor calidad en el ambiente laboral menor será la intensidad de la actividad huelguística y viceversa, en tal sentido, dice relación con que la función de dominación del capital puede ser que se presente de manera suavizada y, por tanto, con menor grado de autoritarismo, razón por la cual se amenizarían las relaciones laborales y, con ello, bajaría la intensidad de la actividad huelguística.

Con respecto al coeficiente de Gini, entre menor sea éste mayor será la actividad huelguística y viceversa, recordando que a menores valores del coeficiente de Gini mayor igualdad existirá en un país, mientras que a mayores valores del coeficiente de Gini más desigualdad habrá en un país. Este tipo de correlación está muy en línea con la perspectiva del ciclo económico pensando en que a mejores condiciones –menor desigualdad en este caso- mayor poder negociador por parte de los trabajadores, poder que disminuiría en tanto una mayor desigualdad iría disminuyendo la capacidad de acción de los trabajadores. Por lo demás, se relaciona también con las interpretaciones de la movilización de recursos e intercambio político, en tanto una mayor igualdad supone mayor adquisición de recursos por parte de los trabajadores para llevar a cabo presión. La misma interpretación se puede hacer en cuanto a la inflación, que también presenta una correlación fuerte y negativa con la actividad huelguística: a mayor inflación menor intensidad en la actividad huelguística y viceversa, ya que se espera mejor pasar y

mayor manejo de recursos por parte de los trabajadores en condiciones de baja inflación. En este caso, la evidencia que presenta el tipo de correlación que tiene la inflación con la actividad huelguística es un acierto por parte del *business cycles*, pensando en que se puede interpretar como un indicador contra-cíclico, a diferencia de la tasa de desempleo que no mostró ninguna relación clara.

Por otro lado, hay una serie de variables que presentan correlación débil con la actividad huelguística y, por tanto, incidirían poco en la fluctuación de ésta. En este grupo de variables se encuentran: la tasa de sindicalización, el ingreso medio anual medido en USD, el salario por hora medido en USD, la calidad en el ingreso y el PIB per cápita. Puede que el caso de la tasa de sindicalización sea el punto que más llame la atención, pensando en que la cobertura de la negociación colectiva presenta una correlación fuerte y positiva, como un indicador de que la organización es un sustento para la acción colectiva y muy en línea con los planteamientos del pluralismo institucional y de la movilización de recursos. Este desajuste entre la tasa de sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva podría explicarse en tanto la tasa de sindicalización puede no parecer impactante en la actividad huelguística, pero que la cobertura de la negociación colectiva sí incide en tanto es una variable mucho más avanzada y sofisticada con respecto al nivel de organización de los trabajadores y la importancia que éstos tengan en impactar en las decisiones atinentes a ellos y al entorno nacional. En este sentido, que haya una alta tasa de sindicalización no dice mucho, podría traducirse en casos en el haya una alta intensidad en la actividad huelguística como lo contrario, pero lo que sí es cierto es que altas coberturas en la

negociación colectiva van acompañadas de una mayor intensidad de la actividad huelguística.

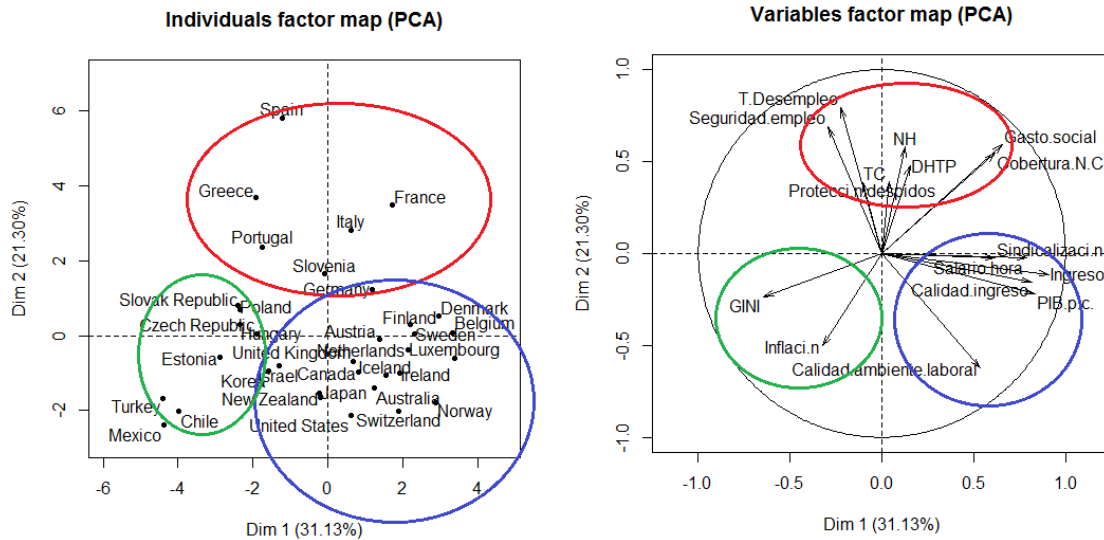
Otro punto interesante con respecto a las variables que tienen una débil correlación con la actividad huelguística es que las cuatro restantes están muy relacionadas a los ingresos y el estado económico de la población de los países (ingresos y PIB per cápita), no hay una tendencia clara que indique hacia dónde iría la actividad huelguística con respecto a estas variables. No así el coeficiente de Gini que es un indicador de carácter más sociológico al condensar comparaciones entre grupos sociales en los valores que este adopte, aunque el sentido de su interpretación va en contra de la concepción que interpreta la acción colectiva como respuesta a la tensión social o, podría decirse que en países en donde la desigualdad es mayor, vale decir, la acumulación y concentración de capital es mayor, la élite económica es capaz de imponer sus reglas de juego y por tanto menguar el poder de los trabajadores, como también podría pensarse que la desigualdad es grande justamente por la poca fuerza de acción de los trabajadores, de ahí su baja intensidad en la actividad huelguística.

Al analizar el círculo de correlaciones en conjunto con el plano principal del gráfico 14 se pueden identificar tres clústeres. En uno de ellos se encuentra Chile, Corea, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Israel, Japón, México, Nueva Zelanda, Polonia, República Checa y Turquía; este clúster de países se caracteriza por presentar un coeficiente de Gini alto y, por tanto los niveles de desigualdad más altos de la OCDE, además de los niveles más altos de inflación. En paralelo, la actividad huelguística de estos países es baja (NH, TC y DHTP), igualmente la cobertura de



la negociación colectiva y el gasto social. En este conglomerado, los países que tienen mayor similitud con Chile son Turquía y México.

**Gráfico 13. Clústeres en los países de la OCDE de acuerdo a su comportamiento de la actividad huelguística y los factores relacionados.**



FUENTE: elaboración propia.

Otro clúster está conformado por Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Islandia, Irlanda, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia y Suiza. Aunque se pueden identificar dos subgrupos: en el primero se halla Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia. Estos países se caracterizan por tener alta tasa de sindicalización, alto ingreso medio anual y, por tanto, por hora, alta calidad en el ingreso y un alto PIB per cápita; presentan bajo coeficiente de Gini, es decir, tienen un alto nivel de igualdad. El otro subgrupo identificado está compuesto por Australia, Canadá, Estados Unidos, Noruega, Reino Unido y Suiza. La

conformación de este grupo se caracteriza por una alta calidad en el ambiente laboral y bajas tasas de desempleo, pero también poseen baja seguridad en el empleo y baja seguridad contra despidos a nivel individual y colectivo. Por lo demás se insinúa baja intensidad en la actividad huelguística.

En el tercer clúster también es posible identificar dos subgrupos. El primero conformado por España, Grecia y Portugal, se caracteriza por presentar alto nivel de seguridad en el empleo y gran seguridad contra despidos a nivel individual y colectivo, pero paradójicamente presentan altas tasas de desempleo. Por otra parte tienen alta intensidad en la actividad huelguística, por lo que casos como éstos son contraejemplos a los postulados del ciclo económico. Por último, presentan baja calidad en el ambiente laboral. El otro subgrupo está compuesto por Alemania, Eslovenia, Francia e Italia y son países que se caracterizan por tener un alto gasto social, una alta cobertura en la negociación colectiva y alta intensidad en la actividad huelguística. Por otro lado, sus coeficientes de Gini son bajos, por lo que tienen una mayor igualdad y poseen niveles bajos de inflación.

Las ventajas del análisis en componentes principales es que permite analizar a partir de sus gráficos que entregan bastante información. Además de que la sobreposición del plano principal con el círculo de correlaciones permite conformar grupos y explicar su conformación a partir de qué variables impactan en cada grupo y de qué manera inciden en éstos. La desventaja es que, si bien las posiciones permiten “intuir” cuáles son los grupos que se conforman, podría considerarse demasiado arbitrario, de ahí que se opte por utilizar el método de K-medias (K-means), un algoritmo que intenta minimizar la inercia intra-clase (busca

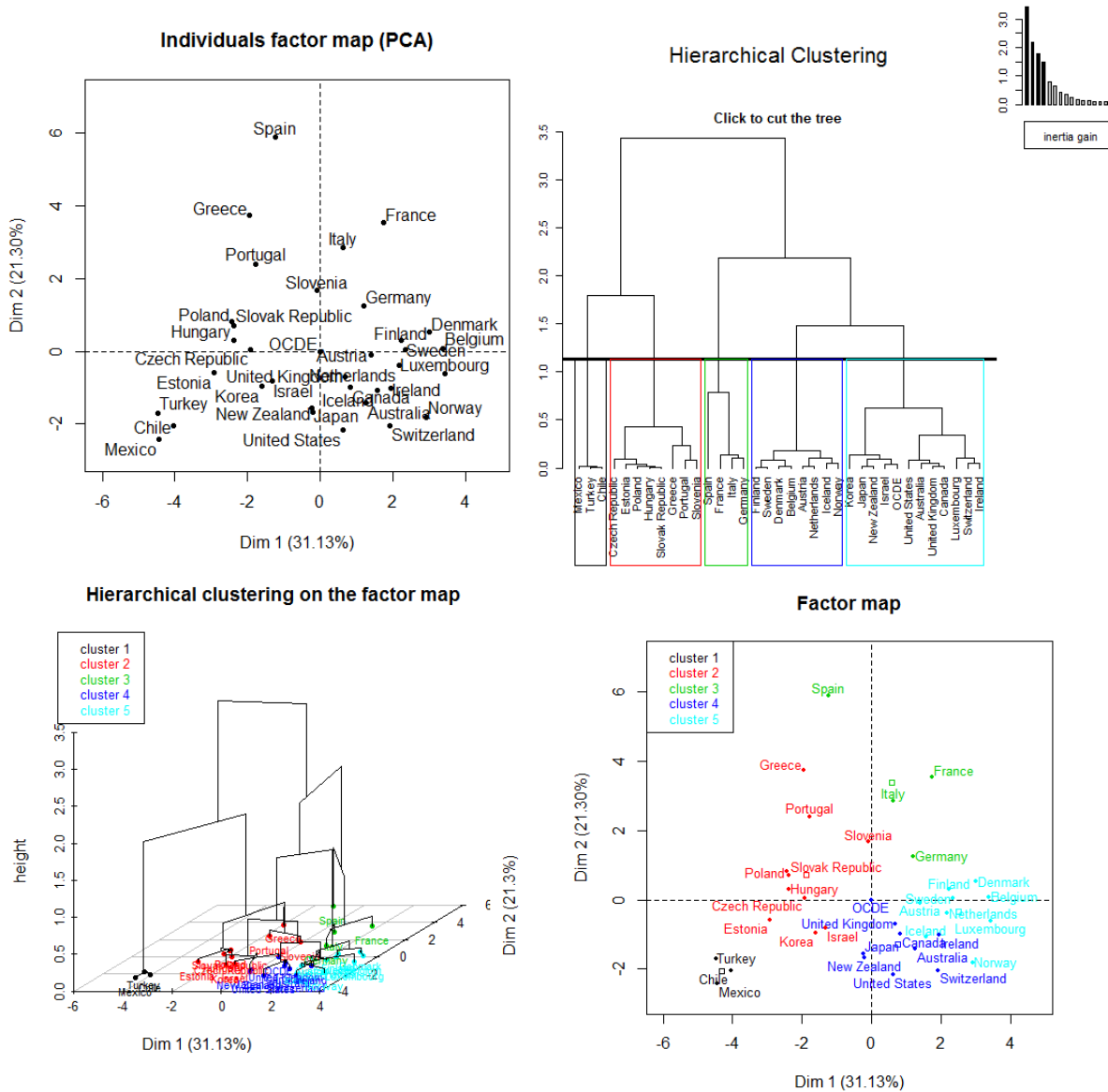
homogeneidad dentro del clúster) y maximizar la inercia inter-clases (que haya mayor heterogeneidad entre clústeres), y calibrarlo con tal de que arroje el número de grupos óptimos de acuerdo a los datos en cuestión.

Luego de calibrar k-medias utilizando los algoritmos Hartigan-Wong, Lloyd, Forgy y MacQueen<sup>23</sup>, y observando el Codo de Jambu, el valor de K debiese ser 5, es decir, los algoritmos reiterados 30 veces cada uno sugieren que se escojan cinco clústeres, lo que no se aleja mucho del número de clústeres escogidos de una manera más “intuitiva”. Conociendo el número de grupos es posible realizar una agrupación luego del análisis en componentes principales para que el software R genere los clústeres de manera automática.

---

<sup>23</sup> Revisar anexo Sintaxis de Algoritmos para calibrar método de K-medias.

## Gráfico 14. Método de K-medias para generar clústeres y análisis en componentes principales.



FUENTE: elaboración propia.

Hay que recordar que los clústeres conformados son agrupaciones en que los casos presentan valores similares ponderando todas las variables consideradas - ya que se trata de una técnica de variables interdependientes- y, por tanto, se trata

de países con comportamiento similar. De lo anterior, se describirá cada clúster de acuerdo a sus características pero sin considerar la calidad en el ambiente laboral, la calidad del ingreso, el PIB per cápita, el salario por hora medido en USD, el ingreso medio anual medido en USD y la tasa de sindicalización, pues según el círculo de correlaciones arrojado por el análisis en componentes principales no son variables que tengan una correlación fuerte con la actividad huelguística, igualmente se las consideró en la generación de clústeres con el fin de situar los grupos de países con indicadores similares. Además, se tomará especial énfasis en comparar los indicadores de la actividad huelguística.

El clúster 1 está conformado por Chile, México y Turquía. De acuerdo a los datos, estos países se caracterizan dentro de la OCDE por presentar una de las menores cantidades de días-hombre de trabajo perdido, aunque en cuanto al número de huelgas se posiciona como el tercer grupo en tener mayor cantidad de huelgas así también como en cuanto a trabajadores comprometidos.

El clúster 2 compuesto por Corea, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Hungría, Israel, Polonia, Portugal y República Checa se presenta como el grupo de países con menor intensidad en la actividad huelguística, así tanto en NH como en TC y DHTP representan los menores valores.

En el clúster 3 se encuentran Alemania, España, Francia e Italia, países que no presentan una gran cantidad en el número de huelgas, pero sí ocupan el tercer lugar en TC y DHTP. Hay que decir que, si bien estos cuatro países presentan de manera individual los mayores valores en los tres indicadores, en términos de

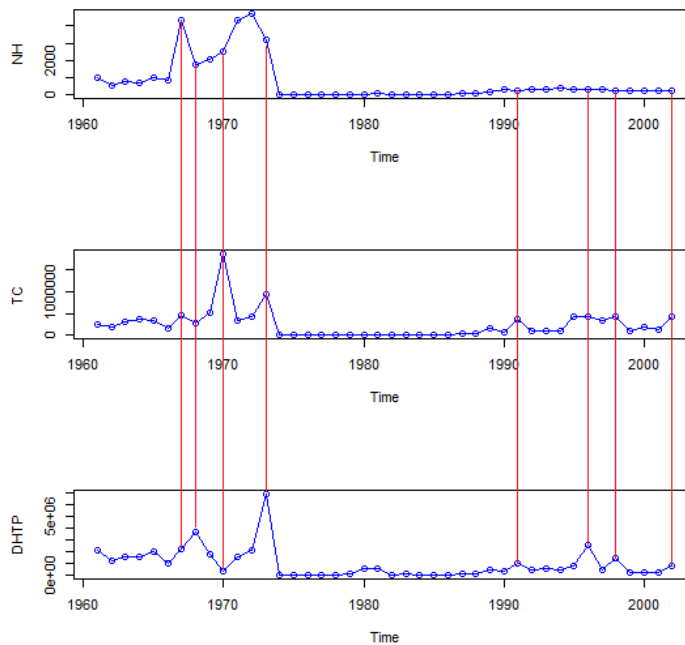
sumatoria, al tratarse sólo de cuatro países no tienen un peso mayor en comparación con otros clústeres conformados por una gran cantidad de países. Por tanto, teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que el clúster 2 efectivamente tiene una muy baja intensidad en la actividad huelguística pensando en que es un grupo de 10 países y los valores descritos se realizan en base a la sumatoria total de los valores que presentan los países del clúster y de ahí que entre más países mayores serán las posibilidades de tener una sumatoria final mayor.

Australia, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Japón, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suiza son parte del clúster 4. En este caso, representan el grupo con mayor cantidad de trabajadores comprometidos y se mantienen en el segundo lugar en cuanto a NH y DHTP.

En cambio, en el clúster 5 se encuentran Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos y Suecia. En conjunto representan por lejos la mayor cantidad de días-hombre de trabajo perdidos, igualmente con respecto al número de huelgas aunque en este caso la diferencia con los demás clústeres no es tan abismal como en DHTP. Eso sí, la cantidad de trabajadores comprometidos no se corresponde con los otros dos indicadores, ya que en este caso ocupa el tercer lugar en TC.

## 9.2 Análisis descriptivo serie temporal de Chile 1961-2002

**Gráfico 15. Serie histórica de actividad huelguística en Chile (1961-2002).**



FUENTE: elaboración propia utilizando base de datos de Águila y Armstrong (2006).

En primera instancia se describirá la actividad huelguística en esta serie histórica y luego se procederá a analizar las variables independientes consideradas en este momento de la investigación.

Al comparar las series históricas de NH, TC y DHTP mostradas en el gráfico 15, es posible observar a primera vista que van a la par, es decir, cuando uno de los indicadores se ha intensificado, de la misma manera lo han hecho los otros dos, con la salvedad de que NH muestra algunas diferencias en el tiempo, no así TC y DHTP que parecieran estar más relacionadas pues muestran fluctuaciones similares. Paralelamente, se aprecia de modo notorio una diferencia en la

intensidad de la actividad huelguística entre los periodos 1961-1973 y 1979-2002, por lo que de manera apresurada se podría afirmar que el comportamiento de la huelga se relaciona estrechamente con el giro neoliberal y la reestructuración productiva que hubo en Chile, más allá de un determinado gobierno o alguna tendencia en específico en la economía.

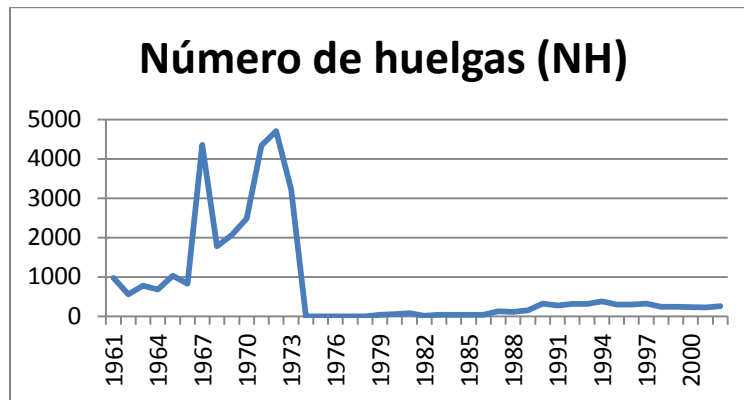
A groso modo, la actividad huelguística es notoriamente mayor entre 1961 y 1973, luego ésta arredra durante la dictadura militar –que será un factor determinante en la actividad huelguística durante este periodo- al punto de que es nula durante los primeros cinco años del régimen. Entre fines de los 80 e inicios de los 90 con la vuelta a la democracia, se aprecia una reactivación de la actividad huelguística que en ningún caso llega a presentar la intensidad que en otrora manifestó.

En el periodo comprendido entre 1961 y 1973 NH tiene dos picos: en 1967 con 4.354 huelgas y 1972 con 4.704. En cambio los años en que se concentró la mayor cantidad de trabajadores en TC fueron 1970 con 1.860.662 y 1973 con 920.737; igualmente los DHTP que en 1970 significaron 1.863.147 y en 1973 fueron 923.950 jornadas perdidas.

Mientras que en el periodo que va desde 1987 al 2002 el número de huelgas en ningún momento sobrepasa las 350, es más sólo en 6 años se registran más de 300 huelgas, en especial en 1990 y 1994, en donde hubo 321 y 379 respectivamente. Se nota cierta estabilidad durante este periodo sin fluctuaciones abruptas, tal como se puede apreciar en el gráfico 16.



**Gráfico 16. Número de huelgas en Chile (1961-2002).**



FUENTE: elaboración propia utilizando base de datos de Águila y Armstrong (2006).

En el caso de TC y DHTP los años que representaron mayores valores fueron 1996 y 2002. Para TC se registraron 436.157 trabajadores en 1996 y el 2002 a 436.813. Con respecto a DHTP fueron 436.458 jornadas perdidas en 1996 y 437.071 el 2002. Para estos dos indicadores se observa que tienen comportamientos similares y, además, presentan mayores fluctuaciones que NH.

Por tanto, tal como se mencionó en el apartado metodológico, se puede considerar NH como un indicador débil de la actividad huelguística, ya que tiende a subestimar o sobrestimar la huelga, de ahí el desajuste que tiene con respecto a TC y DHTP.

Águila y Armstrong (2006) realizan una descripción acabada de ambos periodos respecto al comportamiento de la actividad huelguística. Sobre el periodo comprendido entre 1961 y 1973 destacan los siguientes puntos:

- 1) En el año 1968 se presenta un aumento importante de DHTP, llegando a registrarse 3.718.248, es decir, un 65% más que en 1967. La explicación la

atribuyen al aumento de paros nacionales, además de su mayor duración con una duración promedio de 1,4 días en 1967 a 22,4 días en 1968.

- 2) En 1970 se registra la mayor cantidad de fuerza de trabajo involucrada en huelgas durante el periodo. La cifra es significativa con un 62,1%, pero que aún así represen un bajo DHTP: se dieron muchos huelguistas y muchas huelgas, pero de corta duración. Todo lo explican los autores como una estrategia adoptada por los trabajadores públicos y municipales que, ante el último año de gobierno de Frei Montalva, habrían intentado solucionar pendientes frente a la incertidumbre de las políticas salariales de un futuro gobierno. En tal sentido, dentro de la interpretación del intercambio político, aquí se irrumpiría la condición de la continuidad de un supuesto gobierno aliado de los trabajadores, de ahí la estrategia utilizada.
- 3) En el primer año de gobierno de Salvador Allende la fuerza de trabajo involucrada en huelgas disminuye a un 10,88%, aunque aumenta DHTP.
- 4) En 1973 los DHTP llegan a 6.932.340, aumentando en un 244,2% respecto a 1972, de los cuales el 98,8% de los DHTP proviene de huelgas ilegales. Además se registra un 29,68% de la fuerza de trabajo involucrada en huelgas. Los autores explican el aumento de DHTP por los paros nacionales con connotación política y de rechazo a las medidas y decisiones gubernamentales.

Como se aprecia con claridad en los gráficos y tal como registraron Águila y Armstrong (2006), en el segundo periodo comprendido entre 1979 a 2002 hubo una disminución notable en la intensidad de la actividad huelguística: el promedio

anual de huelgas en el primer periodo descendió en un 87,7%; los trabajadores comprometidos en un 70,3% y DHTP en un 76,7%. Cabe resaltar que durante 1973 y 1979 no se registró ninguna actividad huelguística.

Los autores registran entre 1979 y 1987 sólo huelgas legales, a excepción de una huelga ilegal ejercida en 1983. Lo que explican por la inexperiencia del sindicalismo bajo las nuevas condiciones institucionales, además del carácter militar que enfrentaba el país en la época.

Luego, dado los procesos de democratización desde 1987 se comienzan a ejercer una serie de huelgas ilegales, además de aumentar significativamente las legales. Ya para 1988 y 1989 hay un aumento considerable en la actividad huelguística en general y desde la vuelta de los gobiernos democráticos, a partir de 1990, expresan Águila y Armstrong (2006), que no se detecta un patrón definido, más bien un comportamiento errático:

- 1) NH aumenta en 1990 en un 114,0% respecto a 1989. Sin embargo TC disminuye en un 48,0% y DHTP los hace en un 37,1%. Este comportamiento lo interpretan como una “recepción cálida” al nuevo gobierno electo.
- 2) En 1996, en el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, DHTP aumenta en un 234% respecto a 1995, llegando a presentar 2.631.719. Todo por la acción y adhesión del sector público-municipal en la intensidad huelguística en Chile.

Los autores atribuyen la diferencia de la intensidad en la actividad huelguística dado los cambios introducidos en el segundo periodo, en especial en materia económica y legislación laboral; esto es, la reestructuración productiva impuesta bajo un giro neoliberal.

Hay hipótesis que permitirían relacionar la diferencia tan evidente entre los dos periodos mencionados en cuanto a la intensidad de la actividad huelguística. Así, Ruiz y Boccardo (2014) hacen un análisis histórico que permite situar los datos en este contexto: en el fondo el giro neoliberal, encarnado por la dictadura, significa el fin de un ciclo histórico en el que la expansión del empleo administrativo estatal deriva de la creciente relevancia del sector público en la dirección del desarrollo. Aquel tipo de desarrollo y aquella política nacional-popular son erradicados por la reestructuración y reemplazados por el tridente de focalización, privatización y subsidiariedad. De modo que la disminución del Estado, la privatización y la desindustrialización mitigan de manera significativa el poder político y social de lo que fuese el sindicalismo tradicional y la identidad sociocultural de los obreros.

Todo, de una manera radical en el régimen militar, pues para llevar a cabo tales transformaciones era necesario, ante todo, desarticular la capacidad de presión que detentaban ciertas fuerzas sociales sobre el Estado. De ahí que en un primer momento se atacara de raíz el desarrollo y la política anterior por medio de represión directa, coacción legal, suspensión de la negociación colectiva y desindustrialización de la economía. Dicho sea de paso, la oportunidad es uno de los elementos que incluye el intercambio político y la movilización de recursos.

A continuación se procederá a analizar las variables para describir cuál es su comportamiento en base al comportamiento de la actividad huelguística.

El grado o nivel de centralización predominante de la negociación colectiva, de acuerdo a la clasificación del AIAS, es un aspecto de la estructura de la negociación colectiva. La escala que utiliza el AIAS va del 1 al 5, desde lo menos centralizado a lo más centralizado. En el caso de Chile, entre 1961 y 1973 el nivel de centralización es de 3, es decir, concibe la negociación colectiva a nivel sectorial, por industria o por rama de actividad. Desde 1979, con la implementación del Plan Laboral, en adelante el nivel de centralización de la negociación colectiva en Chile será de 1, esto es, a nivel de empresa, de planta o de compañía. Por lo que en la actualidad la negociación colectiva en Chile es lo más descentralizada posible.

La interpretación propuesta por Tilly (1978; 2002), de acuerdo a la movilización de recursos y el intercambio político, es que a mayor centralización de las huelgas, que en general va aparejada con el mismo nivel de centralidad de la negociación colectiva, el número de huelgas será menor pero con mayor TC y, por el contrario, entre más descentralizada sea la huelga y la negociación aumentará NH y disminuirá TC. Todo, porque la primera situación de mayor centralidad provoca que las bases estén más contenidas y, además, haya menos frecuencia de NH al hacer paros de mayor envergadura pero generalmente en los momentos de negociación, lo que también implica un menor compromiso (no menor cantidad de trabajadores comprometidos) por parte de los trabajadores al sentir “abstracta” y lejana la petición. Por el contrario, un mayor nivel de descentralización se traduce

en menor contención de las bases y, por tanto, un mayor NH y mayor compromiso, pero como las negociaciones y las huelgas se hacen en base a la empresa y no a nivel nacional o sectorial, TC debiera ser menor, aunque el compromiso de los trabajadores es mayor pues el conflicto encarnado directamente en el espacio de trabajo permite que la situación sea mucho más concreta.

Sin embargo, en el caso de Chile la tendencia descrita por Tilly no es tal. Al contrario, en la medida que se ha descentralizado la negociación y la huelga, la actividad huelguística ha tendido a disminuir, tanto en NH como en TC y DHTP. Frente a lo cual hay que hacer especial revisión del marco regulatorio que hay en Chile y considerar la gran reestructuración impuesta en la década de los 70 y 80.

En el marco regulatorio que existe en Chile, son tres los elementos que instituyen las relaciones laborales: el derecho a sindicalización, el derecho a negociación colectiva y el derecho a huelga legal.

La piedra angular del marco legal que regula la relación entre capital y trabajo en Chile se encuentra en el llamado Plan Laboral elaborado en 1979<sup>24</sup>. Por una parte sobreestima la flexibilidad y desregulación de las relaciones laborales individuales, mientras que propone una rígida regulación en las relaciones de carácter colectivo, restringiendo las reivindicaciones económicas sólo a nivel de empresa. Se pueden considerar los siguientes aspectos como los que en mayor medida

---

<sup>24</sup> José Piñera (1990: 15) especifica los fundamentos del Plan Laboral: “plena libertad sindical (de afiliación y de creación de sindicatos), genuina democracia en las decisiones (elección de dirigentes, afiliación a federaciones y confederaciones, votación de la huelga, determinación de las cuotas), existencia de negociación colectiva en cada empresa, huelga sometida a la disciplina de mercado y sin monopolios de los puestos de trabajo, y no intervención estatal en la vida sindical y la negociación colectiva.” Además, recalca que el Plan Laboral “apunta solamente a las normas sobre organizaciones sindicales y sobre negociación colectiva.” (Piñera, 1990: 23)

restan de poder a los trabajadores: 1) solo reconoce la huelga con carácter legal dentro del proceso de negociación colectiva y 2) da pie a la existencia de un “paralelismo organizacional” dentro de una misma empresa (Rojas, 2007).

Al respecto, expresan Águila y Armstrong (2006), que antes del Plan Laboral como las negociaciones eran anuales, las probabilidades de que hubiesen más huelgas eran mayores que hoy en día en que las negociaciones se llevan a cabo, como mínimo, cada dos años (incluso, hasta cada cuatro años y más de acuerdo a lo que estipulen trabajadores y empleadores en cada empresa). Expresa López (2009: 51) que “los trabajadores no tienen libertad para declarar la huelga, ella sólo puede ocurrir cada dos años para cada periodo negociador, luego de un largo proceso burocratizado y largamente previsto por el empleador para prevenir los efectos de la paralización; los trabajadores que negocian deben tolerar los reemplazantes que decida contratar el empleador y los propios huelguistas pueden decidir descolgarse de la huelga sin consultarlo con los demás socios del sindicato”.

Los empleadores no están obligados a pagar remuneraciones ni imposiciones correspondientes al periodo de conflicto, además de tener la posibilidad de contratar mano de obra de reemplazo en cualquier momento de la paralización de actividades productivas y poder despedir a los trabajadores después de los 60 días de conflicto. Desplaza la mayor parte del impacto y costos a los trabajadores. Así lo expresa Piñera (1990: 52), gestor del Plan Laboral: “La posibilidad de contratar reemplazantes en las empresas en huelga es la mejor manera como el mercado disciplina las posturas en la negociación”.

Complementando el análisis sobre la negociación colectiva, Mizala y Romaguera (2001) distinguen cuatro periodos de la legislación laboral chilena:

- 1) Legislación proteccionista reinante hasta 1973, cuyo apelativo proviene de su carácter protector para con los trabajadores, en el que el Estado asume como asimétricas las relaciones entre estos últimos y empleadores, razón por la cual éste interviene con el fin de contener y equiparar las fuerzas del mercado. En este periodo identifican una negociación colectiva por empresa para todo tipo de sindicato y por rama de actividad sólo para el caso de sindicatos profesionales.
- 2) El periodo 1973-1978, en el que se detecta una desregulación de facto con legislación proteccionista, pues la ley se mantiene vigente pero deviene en letra muerta ya que se está frente a un alto grado de represión, especialmente a las organizaciones sindicales, y una menor fiscalización en que se prohíbe la negociación colectiva y, por consiguiente, las posibilidades de ejercer huelga legal, lo que se condice con la actividad huelguística nula que hubo en la época.
- 3) Periodo 1978-1989, de reformas y desregulación laboral en el que se aplica el Plan Laboral. Se reinstaura la negociación colectiva y la huelga legal relacionada con ella también, pero con grandes costos para los trabajadores.
- 4) Desde 1990 en adelante, relacionado con la democracia, un intento de equilibrio de fuerzas y flexibilidad laboral. En este momento se identifican relictos o enclaves dictatoriales que traban las intenciones de reformas. Así,



en el gobierno de Aylwin se intenta cierta concertación social entre Estado-empresarios-trabajadores, pero con grandes contenciones en cuanto a reestructuraciones de importancia. Un ejemplo ícono se halla a fines del gobierno de Frei Ruiz-Tagle cuando se propone la posibilidad de que la negociación sea a nivel inter-empresas y que se prohíba contratar reemplazantes al efectuar la huelga. Propuestas que no prosperaron y que el Congreso rechazó.

Para continuar el análisis respecto al marco regulatorio hay algunas variables que utiliza el AIAS y que pueden dar luz al respecto. En este caso se trata del derecho a negociación colectiva para el sector privado y público, en ambos casos se utiliza una escala de 0 a 3; 0 significa que no hay derecho a negociar colectivamente y en la medida que aumentan los valores es que hay menos restricciones para negociar colectivamente. El derecho a negociar colectivamente para el sector privado entre 1961 y 1969 es 1, lo que implica grandes restricciones (como monopolio en las asociaciones, autorizaciones por parte del gobierno, limitaciones de contenido, exclusión de los principales grupos, etc.). Luego, entre 1970 y 1973 el valor del derecho a negociar colectivamente para el sector privado es de 2, lo que significa menores restricciones: así, dentro de este lapso la variable en cuestión concuerda en que a menores restricciones para negociar colectivamente se intensifica la actividad huelguística (cúspides de NH en 1972 y en 1970 y 1973 para TC y DHTP). Luego entre 1974 y 1979 el valor será de 1 para que adquiera desde 1979 en adelante un valor de 2, por tanto durante el periodo 1979-2002 no

se puede ver qué tipo de relación adquiere esta variable con la actividad huelguística, pues no presenta variación.

De lo anterior, se podría decir que las menores o mayores restricciones de la negociación colectiva en el sector privado no tienen mayor relación con la actividad huelguística, ya que por una parte en el periodo entre 1961 y 1973 coincide en que a menores restricciones mayor intensidad en la actividad huelguística, durante el periodo 1979-2002 el mismo valor se mantiene pero asociado a una intensidad de la actividad huelguística considerablemente menor. Ante esto, puede ser que a niveles generales la actividad huelguística ha disminuido y que frente a valores distintos referentes a las restricciones de la negociación colectiva en el sector privado en el periodo 1979-2002 la actividad huelguística fluctúe, pero no hay manera de saberlo.

Con respecto al derecho a negociar colectivamente para el sector público, parece no influir en las fluctuaciones de la actividad huelguística, ya que el valor que adopta en Chile siempre es el mismo: 1 (desde 1961 a 2002, exceptuando el periodo 1974-1979 en el que en todos los casos respecto a los derechos adquieren un valor mínimo, en este caso 0), lo que se traduce en una gran cantidad de restricciones (como monopolio en asociaciones, autorizaciones del gobierno, limitantes sobre contenidos, principales grupos excluidos).

El AIAS cuenta con la variable derecho a huelga también dividida en el sector privado y público. La escala va de 0 a 3, en que 0 significa que no hay derecho a huelga y valores cercanos a 0 significan mayores restricciones para la huelga

mientras que valores cercanos a 3 representan menores restricciones. Entre 1961 y 1969 el derecho a huelga para el sector privado tiene un valor de 2, lo que implica pocas restricciones, luego entre 1970 y 1973 el valor es de 3, es decir, es el valor que tiene menos restricciones, coincidiendo con una mayor intensidad en la actividad huelguística. Como se ha dado a entender, entre 1974 y 1979 el derecho a huelga es de 0. Entre 1980 y 1989 es de 1; mientras que desde 1990 al 2002 es de 2, periodo que también presenta un aumento de la actividad huelguística entre 1980 y 2002. Por lo que el derecho a huelga en el sector privado parece estar asociado a las fluctuaciones de la actividad huelguística, aseveración que es esperable considerando que el carácter legal de la huelga le da garantías a los trabajadores que se encuentren comprometidos en el conflicto, evidencia que va de la mano con planteamientos del intercambio político y la movilización de recursos.

En el caso del derecho a huelga en el sector público entre 1961 y 1966 el valor es 0; entre 1967 y 1973 es 1, lo que significa que se acepta la huelga pero con grandes restricciones. Luego entre 1974 y 1989 el valor es 0 y entre 1990 y 2002 es de 1. Entonces, al igual que el derecho a huelga en el sector privado, se nota una asociación entre la “permisividad” legislativa de la huelga en el sector público con la actividad huelguística: entre menores sean las restricciones, la intensidad aumentará.

Una variable que puede estar muy relacionada con el nivel de organización de los trabajadores es el derecho a asociarse que en específico puede llamarse el derecho a asociarse en sindicatos. AIAS también separa este derecho entre el

sector público y privado y ocupa una escala de 0 a 3, en que 0 significa que no existe tal derecho y valores cercanos a 0 quieren decir que existen mayores trabas y restricciones para la asociación de los trabajadores, mientras que valores cercanos a 3 significan menores restricciones.

Con respecto al derecho de asociación en el sector privado entre 1961 y 1966 es de 2, es decir, las restricciones son menores, luego entre 1967 y 1969 es de 2,5 para llegar a 3 entre 1970 y 1973. Por tanto se aprecia que a menores restricciones para que los trabajadores del sector privado se asocien, mayor será la actividad huelguística. Entre 1974 y 1979 se registra un valor de 1 y no de 0 como se podría pensar dado el contexto político. Finalmente, entre 1980 y 1989 es de 2 y desde 1990 hasta 2002 es de 3. Así, los periodos que presentan menores restricciones en esta variable se corresponden con periodos que presentan aumentos en la actividad huelguística.

En cuanto al derecho de asociación que tienen los trabajadores en el sector público no hay mayores cambios: entre 1961 y 1973 es de 2; entre 1974 y 1989 es de 1 y entre 1990 y 2002 es de 2. Como en este caso no hay cambios dentro de los sub periodos de 1961-1973 (en donde 1970-1973 se asocia con un aumento en la actividad huelguística) y de 1980-2002 (donde 1990-2002 presenta un aumento de la actividad huelguística), por lo que el derecho a asociación en el sector público pareciera no estar relacionado con las fluctuaciones en la actividad huelguística.

De acuerdo a la variable Gobierno, encarnada por el mandatario de Estado de cada periodo, se aprecia que, tal como expresan Águila y Armstrong (2006: 170), que “las características imperantes en cada uno de los periodos (se refieren a 1961-1973 y a 1979-2002) es lo que en gran medida explica las diferencias en las cifras y que en el periodo 1961 a 1973 un promedio de 16,9% de la fuerza de trabajo haya estado comprometida anualmente en huelgas, en tanto que para el periodo 1979 a 2002 la cifra se haya reducido a 2,8%, es decir, seis veces menor a la del primer periodo”.

Como se expuso, habría diferencias más que nada entre los dos periodos más que dentro de cada periodo, todo por el tipo de marco regulatorio imperante. De modo que el promedio anual de huelgas en el primer periodo disminuyó en un 87,7% en el segundo periodo; los trabajadores comprometidos lo hicieron en un 70,3% y DHTP en un 76,7%; mientras que la proporción promedio de la ocupación involucrada anualmente en huelgas baja de un 16,9% a un 2,8% (Águila y Armstrong, 2006: 176).

Aún así, Águila y Armstrong destacan ciertos hitos, por ejemplo, en 1970 un 62,1% de la fuerza de trabajo estuvo involucrada en huelgas, siendo lejos la cifra más alta en el periodo 1961-1973, pero que representó bajos valores en DHTP, pues hubo muchas huelgas y muchos huelguistas, pero de poca duración. Los autores atribuyen a que, dado que fue el último año del gobierno del Presidente Frei Montalva, el aumento del número de huelgas y de trabajadores públicos y municipales comprometidos podría explicarse por una suerte de “último esfuerzo” ante el término de gobierno y la incertidumbre con respecto a las políticas del

gobierno sucesor. Interpretaciones similares se le podrían dar a la intensificación de la actividad huelguística a fines del gobierno de Salvador Allende en 1973 y a finales de la dictadura en 1989, como una forma de lograr mejoras a “ultima hora”.

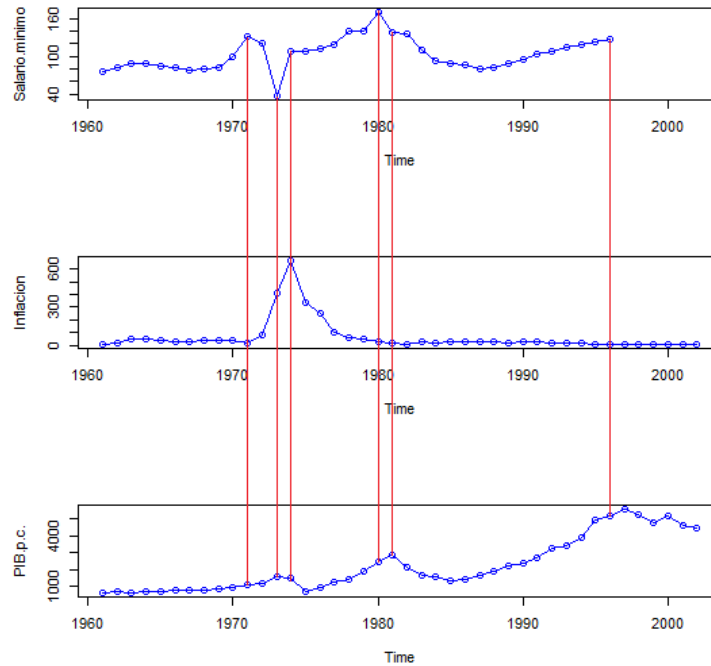
Por otra parte, los autores no distinguen un patrón determinado durante el segundo periodo, pero sí pueden afirmar que un cierto apoyo o rechazo a un gobierno expresado en la actividad huelguística proviene fundamentalmente de los sectores público y municipal y no así de los sectores que tienen derecho a negociación colectiva y la de hacer efectiva una huelga legal. Todo, por lo que llama Piñera (1990) como la disciplina del mercado<sup>25</sup>.

En el gráfico 17 se muestran tres variables económicas, de las cuales el salario mínimo se presenta hasta el año 1996. Al respecto, lo más notorio es que a inicios de la década de los 70 se aprecia una disminución abrupta del salario mínimo como un aumento sostenido de la inflación, época en que la intensidad de la actividad huelguística aumenta considerablemente. Lo anterior está muy relacionado con la crisis del modelo desarrollista. Por otro lado, aunque se aprecia cierta disminución del salario mínimo, mucho no se puede concluir, ya que influye bastante el factor dictadura en la intensidad de la actividad huelguística, al presentarse como poco tolerante a la huelga.

---

<sup>25</sup> José Piñera (1990: 50). “En primer lugar, sitúa la negociación en el ámbito que le corresponde, la empresa, y prohíbe las negociaciones por áreas de actividad. Si la negociación colectiva es un mecanismo para determinar las remuneraciones en concordancia con la productividad, entonces lo lógico es que tenga lugar en cada empresa. Ello tiene claras ventajas: desdramatiza la negociación, produce una mayor identificación de trabajadores con su empresa, ya que se tiende a reemplazar la ‘lucha de clases’ (trabajadores versus empresarios) por la ‘lucha de empresas’ (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra que compite con ellos), lo que es funcional a una economía libre de mercado.”

**Gráfico 17. Variables económicas de Chile (1961-2002).**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de Águila y Armstrong (2006), AIAS, Banco Mundial de Datos y Bravo y Vidal (1997).

Pareciera ser que los factores económicos no explicarían las fluctuaciones de la actividad huelguística. Por dar un ejemplo, como afirman Mizala y Romaguera (2001), la tasa de desempleo en 1982 llegó a superar el 20%, es decir, la cifra más alta que ha sufrido la economía chilena en toda su historia y, sin embargo, no se distingue una tendencia en el comportamiento de la actividad huelguística que se relacione con estos guarismos.

En suma, dos cosas se pueden afirmar de acuerdo a la evidencia presentada. Primero, que hay dos periodos que muestran diferentes grados de intensidad en la actividad huelguística: 1961-1973 y 1980-2002, en donde la primera es mayor que la segunda. Además en cada periodo hay dos sub periodos: de 1961-1973 se

desprenden 1961-1969 en donde la actividad huelguística es menor al periodo 1970-1973 en que se intensifica a niveles históricos. En 1980-2002 se identifican 1980-1989 que muestra una menor actividad huelguística en comparación con 1990-2002. Relacionando los dos periodos con la legislación imperante para cada lapso, se tiene que antes de 1973 la regulación de la huelga estipulaba que ésta pudiese ser indefinida y con prohibición de reemplazo; no así en el segundo periodo. Entonces unas de las razones en el diferencial es el de fuerzas asimétricas dado que los trabajadores asumen mayores costos y, por lo mismo, la disminución en la actividad huelguística.

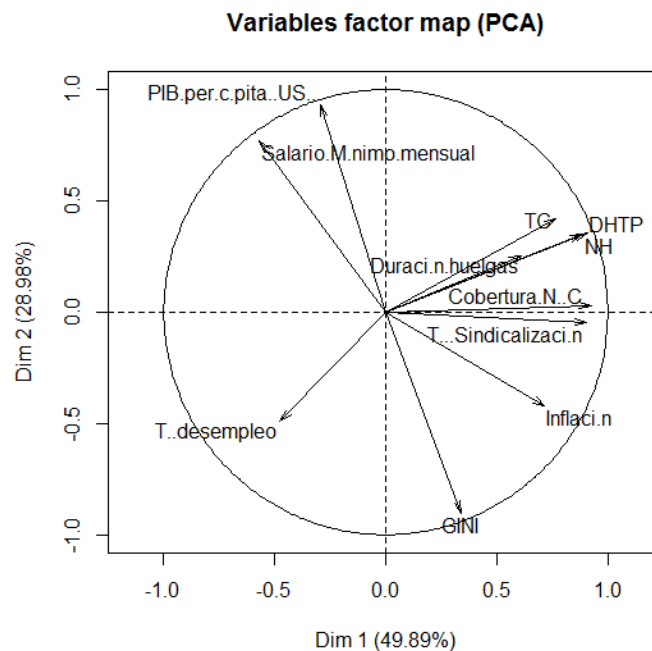
En segundo lugar, se ve que a mayor nivel de centralización de la negociación colectiva mayor es la actividad huelguística. Además a menores restricciones para efectuar una huelga tanto en el sector privado como en el público, mayor será la actividad huelguística. Y, por último, a menores restricciones para que los trabajadores se asocien en el sector privado, mayor será la actividad huelguística. Por tanto no se puede plantear una relación clara entre variables económicas con la actividad huelguística, más bien se puede relacionar con factores político-organizativos, tal como se presume en una de las hipótesis secundarias.



### 9.3 Análisis sobre los determinantes de la huelga en Chile 1990-2013

Al aplicar un análisis en componentes principales el círculo de correlaciones muestra qué variables y de qué manera están asociadas. Las relaciones entre variables se presentan en el círculo de correlaciones de una manera gráfica con el fin de mostrar la tendencia de una manera intuitiva. Así, se tiene que DHTP, NH y el promedio de duración de las huelgas tienen una correlación fuerte y positiva. Igualmente TC posee una correlación bastante fuerte y positiva con las tres variables anteriores, aunque no tan marcada.

**Gráfico 18. Círculo de correlaciones de variables de la serie de tiempo Chile 1990-2013.**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y

Dirección de Trabajo de Chile

Por otra parte, el grupo de las cuatro variables mencionadas que se pueden identificar como la actividad huelguística más el promedio de duración de las huelgas, poseen una correlación fuerte y positiva con la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicalización, por lo que las propuestas de la movilización de recursos que postula que el carácter organizativo de los trabajadores –indicadas por estas dos variables- serían factores explicativos para la actividad huelguística, estaría en lo correcto. Lo anterior no debería extrañar, dado el origen de los datos: en este caso se han recogido de la recopilación estadística que realiza la Dirección del Trabajo y, por lo mismo, la contabilidad que se hace de las huelgas es sólo dentro de un marco legal, es decir, de acuerdo a la legislación chilena, debiese presentarse una correlación fuerte y positiva con la cobertura de la negociación colectiva, ya que es la instancia y la condición necesaria para que se lleve a cabo una huelga. Dentro de esto, cabe destacar que, como lo indican los datos, entonces prevalecería dentro de la negociación colectiva el contrato colectivo sobre el convenio, pensando en que el convenio colectivo no tiene permitido utilizar la huelga legal como elemento de negociación.

En cuanto a la tasa de sindicalización, en la medida que esta sea mayor también se intensificará la actividad huelguística, lo que confirma que el sindicato como organización de trabajadores se mantiene como un factor relevante para comprender el fenómeno. Aunque hay que recordar nuevamente que dentro de los datos que se analizan, ya que las movilizaciones de trabajadores municipales y

fiscales han representado en los últimos años un gran volumen en cuanto a TC y DHTP (Águila y Armstrong, 2006), siendo que no disponen del sindicato como institución para la organización y, por ende, las huelgas emprendidas por estas entidades no se contabilizan por la Dirección del Trabajo al ser consideradas ilegales, pero de todas formas igualmente hacen mención al nivel de organización por parte de los trabajadores.

Con respecto a las variables económicas, el PIB per cápita medido en USD y el salario mínimo mensual en pesos chilenos poseen una correlación muy débil con la actividad huelguística. De este tipo de variables, la única que da muestra de presentar cierta correlación, aunque débil, es la inflación. Por lo demás, el coeficiente de Gini presenta una correlación muy débil con la actividad huelguística, por lo que pareciera ser que los factores económicos considerados no estarían asociados a las fluctuaciones de la actividad huelguística.

Por último, la tasa de desempleo sería la excepción de las variables económicas, puesto que muestra una correlación fuerte con la actividad huelguística, aunque en este caso se trata de una correlación negativa. De manera que las propuestas del *bussines cycle* que afirman que el desempleo es una de las variables que más estaría relacionada con la actividad huelguística estarían en lo correcto. Como la correlación es negativa, en la medida que el desempleo aumente, la actividad huelguística disminuirá y, por el contrario, en la medida que el desempleo disminuya se intensificará la actividad huelguística, todo porque el poder de negociación aumentaría o, si se quiere desde la movilidad de recursos, porque se tendría la capacidad de movilizar dado el bienestar de la clase trabajadora.

**Tabla 7. Matriz de correlaciones entre variables de serie temporal Chile 1990-2013.**

	NH	TC	DHTP	Duración huelgas	Tasa de sindicalización	Cobertura N. C.	GINI	T. desempleo	Inflación	Salario mínimo mensual	PIB per cápita (US\$)
NH	1										
TC	0,77899754	1									
DHTP	0,94019173	0,77407835	1								
Duración huelgas	0,50249479	0,45637493	0,75576836	1							
Tasa de sindicalización	0,7628243	0,68673515	0,78593874	0,52201328	1						
Cobertura N. C.	0,8520145	0,73599064	0,80169396	0,39361614	0,8023842	1					
GINI	-0,0367929	-0,0953721	-0,0069787	0,0215418	0,3020161	0,2937352	1				
T. desempleo	-0,6502931	-0,4702296	-0,5527894	-0,167885	-0,2559887	-0,550723	0,24326845	1			
Inflación	0,39973611	0,40567795	0,49551184	0,45556939	0,6964076	0,5416822	0,56026223	0,04261847	1		
Salario mínimo mensual	-0,2796158	-0,072013	-0,2369343	-0,0639299	-0,4779319	-0,54167	-0,8985077	0,08239701	-0,6357716	1	
PIB per cápita (US\$)	0,02270723	0,18409257	0,05871584	0,11752405	-0,296367	-0,2638887	-0,9402443	-0,2441755	-0,5280814	0,92442582	1

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile

Para confirmar el acercamiento intuitivo y gráfico del círculo de correlaciones se analiza la matriz de correlaciones de las variables. Al respecto, los  $r$  de Pearson que parecen ser significativos son NH con TC ( $r=0,78$ ), NH con DHTP ( $r=0,94$ ), NH con tasa de sindicalización ( $r=0,76$ ), NH con la cobertura de la negociación colectiva ( $r=0,85$ ), TC con DHTP ( $r=0,77$ ), TC con tasa de sindicalización ( $r=0,69$ ), TC con la cobertura de la negociación colectiva ( $r=0,74$ ), DHTP con el promedio de duración de las huelgas ( $r=0,76$ ), DHTP con la tasa de sindicalización ( $r=0,79$ ) y DHTP con la cobertura de la negociación colectiva ( $r=0,80$ ). Todos los duetos de variables mencionados presentan una fuerte asociación lineal positiva.

Por otro lado, los r de Pearson que parecen presentar una fuerte asociación lineal negativa son NH con la tasa de desempleo ( $r=-0,65$ ) y DHTP con la tasa de desempleo ( $r=-0,55$ ).

Sin embargo, los valores de r de Pearson aunque sean mayores a 0,5 o 0,6 pueden ser engañosos, por lo que es mejor interpretar en base a  $R^2$ .  $R^2$  es el valor de r de Pearson al cuadrado y, al multiplicarse por 100, es posible obtener el porcentaje que explica la variación de una variable en base a otra. De modo que los valores de r de Pearson significativos tienen que estar sobre el 0,7 ( $0,7^2=0,49$ , es decir, una variable explicaría en un 49% la variabilidad de la otra, lo que es similar a lanzar una moneda al aire).

**Tabla 8.  $R^2$  significativos entre variables de serie temporal Chile 1990-2013.**

	$R^2$	% de explicación de variabilidad
TC-NH	0,60683717	61
NH-DHTP	0,88396048	88
NH-Sindicalización	0,58190091	58
NH-Cobertura N.C.	0,72592871	73
TC-DHTP	0,5991973	60
TC-Sindicalización	0,47160517	47
TC-Cobertura N. C.	0,54168222	54
DHTP-Duración	0,57118581	57
DHTP-Sindicalización	0,6176997	62
DHTP-Cobertura N. C.	0,6427132	64
NH-T. desempleo	0,42288108	42
DHTP-T.desempleo	0,30557607	31

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile

De acuerdo a los valores arrojados por  $R^2$  las cifras que interesan son la relación que existe entre la tasa de sindicalización con NH, ya que la tasa de

sindicalización explicaría en 58% la variación de NH. Mientras que la cobertura de la negociación colectiva explica en un 73% la variación de NH. Paralelamente, la tasa de sindicalización explica en un 62% la variación de DHTP y la cobertura de la negociación colectiva lo hace en un 64%. Por lo demás, el promedio de duración de las huelgas explica en un 57% la variación de DHTP y la cobertura de la negociación colectiva explica en un 54% la variación de TC. El lector habrá podido notar que se mencionaron sólo los  $R^2$  significativos mayores al 50%.

De las interpretaciones sustanciales que se pueden afirmar en base a los datos, es que el factor organización de los trabajadores, expresado por la tasa de sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva, es un componente asociado fuertemente a la actividad huelguística. Aunque hay que recordar que los datos utilizados en este caso son los que registra la Dirección del Trabajo, es decir, sólo se consideran los guarismos referentes a la actividad huelguística siempre y cuando sean consideradas legales: de ahí que se enmarquen en un contexto de negociación colectiva. El análisis podría variar si se considerasen los datos de huelgas ilegales, aunque lamentablemente no se poseen.

Con la matriz de correlaciones y los valores significativos de  $R^2$  es posible realizar una regresión múltiple con la cual modelizar las relaciones de las variables y determinar qué factores en conjunto son los que de mejor manera podrían determinar la actividad huelguística de mejor forma.

En primer lugar, se considerarán TC, DHTP y TC como variables dependientes cada una por separado y la que obtenga el mejor modelo será la “representante”

de la actividad huelguística. Todo, en base al poder predictivo que tengan las variables independientes respecto a cada uno de los tres indicadores de la actividad huelguística.

De acuerdo a los supuestos iniciales para utilizar la regresión lineal, se debe cumplir que la variable explicativa posea una relación lineal con la variable dependiente y que se presente un valor significativo de  $R^2$ . Ante las condiciones, se observan tres posibles modelos:

TC en función de la Negociación Colectiva. En este caso no hay mayor procesamiento de la relación pues hay una variable explicativa con un  $R^2$  estadísticamente significativo.

NH en función de la Tasa de sindicalización y la Cobertura de Negociación Colectiva. Se procede a realizar el análisis preliminar propio de una regresión lineal y que se pormenoriza en el anexo estadístico correspondiente a la regresión lineal múltiple, en el que se determina que Tasa de sindicalización no es una variable que aporte información para explicar NH, por tanto basta la Cobertura de Negociación Colectiva, por lo que quedaría como una regresión lineal simple.

Para DHTP en función de Tasa de sindicalización, Cobertura de Negociación Colectiva y Duración de huelgas, se excluye la última variable mencionada, ya que DHTP contiene en sí la duración de huelgas y, por tanto, se trataría de una relación redundante. Luego se realiza el análisis preliminar de una regresión lineal de DHTP en función de Tasa de sindicalización y Cobertura de Negociación

Colectiva. Al igual que para NH, se tiene que DHTP presenta una gran explicación en función de la Cobertura de Negociación Colectiva.

La variable Cobertura de la Negociación Colectiva es la que presenta el mayor  $R^2$  en todos los indicadores de la actividad huelguística- Además, para el caso de NH y DHTP, al ser analizada en conjunto con otras variables se ve que es suficiente por sí sola para explicar los distintos indicadores de la actividad huelguística.

Con respecto a la lectura sustancial de las relaciones significativamente estadísticas halladas, se tiene que el alto poder predictivo que posee la Cobertura de Negociación Colectiva se relaciona con las propuestas del enfoque pluralista institucional -que luego asumirá el neocorporatismo-, que propone un choque de intereses organizados en el que acepta la existencia de la conflictividad en el espacio de trabajo, pero que lo analiza sólo dentro de un plano institucionalista y legal. Puede que lo anterior no parezca extraño, dado que la contabilidad realizada por la Dirección del Trabajo sólo considera la huelga en un contexto normativo-legal. En este caso se trata de trabajadores dependientes en un ámbito de relaciones laborales entre privados, afiliados a un sindicato y que estén en pleno proceso de negociación, más específicamente, dentro de un proceso de contrato colectivo.

En cuanto a la relación con Número de Huelgas (NH), dice Franzosi (1995) –entre otros- que la estructura de Negociación Colectiva tiene gran influencia en el comportamiento y la intensidad de la Actividad Huelguística. De manera que, como lo es el caso chileno, entre más descentralizado sea el nivel de Negociación



Colectiva, tenderá a aumentar el número de huelgas, en tanto la negociación se dé en un espacio a nivel de empresa y no haya un ente centralizado que contenga estas negociaciones “atomizadas”. No así con la cantidad de Trabajadores Comprometidos (TC) que tenderán a aumentar entre más centralizada sea la negociación, aunque en el análisis realizado no se puede determinar con claridad el carácter de la relación, pues no es fuerte.

Por último, no se confirma la hipótesis general: que en las series de corta data –en este caso 14 años, entre 1990 y 2013- factores económicos incidirán con mayor potencia sobre las fluctuaciones de la actividad huelguística, mientras que en series de tiempo mayores serían factores político-organizativos los que más influirían. Igualmente, se ajusta bastante bien a una interpretación pluralista institucional y neocorporatista –movilización de recursos-, dado que el factor organización favorece la intensificación de la actividad huelguística.

## 10 Conclusiones

En un primer momento de la investigación, en el que se realizó un análisis transversal en el tiempo presente a los países de la OCDE, se presume como hipótesis que factores político-organizativos determinarán la actividad huelguística a largo plazo, mientras que factores económicos tendrán incidencia a corto plazo. Es así, que se espera que en la fotografía de la actualidad los factores económicos tengan mayor importancia en la determinación de la actividad huelguística.

De acuerdo a los datos, la hipótesis propuesta no se cumpliría, pues en general las variables económicas no tienen una correlación clara con la actividad huelguística, a excepción de la inflación y el coeficiente de Gini –que por lo demás tiene un carácter más sociológico-. Más bien se aprecia una correlación que integra ambos tipos de variables en el que tanto factores económicos como político-organizativos inciden en la actividad huelguística. Lo anterior puede explicarse porque se supone el análisis es transversal y no implica una serie temporal, por lo que no cumpliría con la condición de ser una serie que represente un corto periodo.

Se tiene que la actividad huelguística presenta una correlación positiva y fuerte con la tasa de desempleo, en donde si aumenta una aumentará la otra. Igualmente si disminuyen. Por tanto no se cumple lo propuesto por el *business cycle* y en especial lo indicado por Hibbs (1976) quien propugna que el desempleo se constituye como el indicador contra-cíclico más sensible, es decir, que a mayor

tasa de desempleo menor sería la intensidad de la actividad huelguística pensando en que los trabajadores tendrán menor poder de negociación.

Las variables seguridad en el empleo, gasto social y las protecciones individuales y colectivas que los contratos presentan ante el despido también tienen una correlación fuerte y positiva con la actividad huelguística. En estos casos, las posiciones favorables para los trabajadores en estos puntos permiten que puedan tomar los riesgos que implican irse a huelga. Muy acorde a las propuestas neocorporatistas de movilización de recursos e intercambio político. En consonancia a lo anterior, como plantea Tilly (1978) los componentes necesarios para que un conflicto laboral devenga en huelga son: *organización*, que dice relación con la estructura grupal y su capacidad para actuar en pos de sus intereses; *movilización*, relacionada con la potencia colectiva en cuanto a los recursos que se tienen para la acción; *oportunidad*, es cómo se relaciona el grupo con el medio, lo que implica la correlación de fuerzas, coste de represión y capacidad de éxito, puntos atinentes a las variables que se han mencionado recientemente y *acción colectiva*.

Por parte de la cobertura de la negociación colectiva, también presenta una correlación fuerte y positiva, concordando con las propuestas del pluralismo institucional y el neocorporatismo.

Las variables que presentan una correlación fuerte y negativa con la actividad huelguística son tres: la calidad en el ambiente laboral, el coeficiente de Gini y la inflación. La primera se puede interpretar como que la función dominación del

capital “suaviza” las relaciones laborales y por ende disminuye la propensión a la huelga. Con respecto al coeficiente de Gini, a menores valores de éste –por tanto a mayor igualdad en la distribución de la renta en una nación- mayor será la actividad huelguística; se puede explicar dentro de los márgenes interpretativos de la movilización de recursos, en la medida que una mayor igualdad en la distribución de la renta supondría una mayor adquisición de recursos por parte de los trabajadores. Una lectura símil se puede hacer con la inflación, pensando que se espera mejor pasar y mayor manejo de recursos por parte de los trabajadores en condiciones de baja inflación, de ahí la posibilidad de ir a huelga asumiendo los costos implicados.

En referencia a la conformación de clústeres, en el clúster 1 están Chile, México y Turquía. Este grupo de países se caracteriza por presentar un alto coeficiente de Gini –la más alta desigualdad en la distribución de la renta en la OCDE- como alta inflación, mientras que poseen baja cobertura de la negociación colectiva y bajo gasto social. Finalmente, la actividad huelguística en estos países es baja. En este caso, desde la perspectiva de la movilización de recursos e intercambio político, los trabajadores no se verían en una posición privilegiada y, por tanto, no estarían las condiciones para que el conflicto laboral deviniese en huelga.

El clúster 2 compuesto por Corea, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Grecia, Hungría, Israel, Polonia, Portugal y República Checa es similar al clúster 1, sólo que en el caso de estos países los valores del coeficiente de Gini y la inflación no presentan valores tan pronunciados como sí lo hacen Chile, México y Turquía, por lo demás, comparten la situación de poseer baja actividad huelguística.

En el clúster 3 se encuentran Alemania, España, Francia e Italia. Países con gran cobertura en la negociación colectiva y un alto gasto social, además de una tasa de desempleo media a alta, que se puede explicar porque incluye a España. Con alta seguridad en el empleo y una alta protección contra los despidos a nivel individual como colectivo. Por otro lado, poseen baja inflación y bajo valor del coeficiente de Gini. A pesar de lo anterior, la actividad huelguística es alta, de hecho varios de los países presentes en este clúster fueron considerados *outliers* en al menos uno de los indicadores de la actividad huelguística por presentar niveles elevados. Puede considerarse un clúster antagónico al clúster 1 y, por lo mismo, se sostiene la coherencia de una interpretación relacionada con la movilización de recursos e intercambio político, con la diferencia que en este clúster los trabajadores de los países tienden a estar en una posición cómoda para asumir los costos de la huelga, a excepción de España que presenta una alta tasa de desempleo y los valores más altos en la actividad huelguística.

Australia, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Japón, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suiza son parte del clúster 4. Este clúster de países no presenta una tendencia muy clara con respecto a la actividad huelguística, de hecho poseen altos valores las variables económicas que no se correlacionan con la actividad huelguística, como lo son altos niveles en la calidad del ingreso, altos salarios por hora, alto ingreso per cápita y buen ambiente laboral. Pero no están determinados por una tendencia explícita de la actividad huelguística.

Finalmente, en el clúster 5 se encuentran Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos y Suecia. Muy parecido al clúster 4,

sólo se distinguen en que, adicionalmente de poseer todos los buenos indicadores descritos para el clúster 4, poseen una alta tasa de sindicalización. Con respecto a la actividad huelguística no muestran una tendencia clara.

En un segundo momento de la investigación, en el que se realiza un análisis longitudinal para el caso chileno de la serie histórica comprendida entre los años 1961 a 2002, se espera que factores político-organizativos tengan mayor incidencia en las fluctuaciones de la actividad huelguística. Todo, porque debiese tener mayor preponderancia este tipo de factores cuando se trata de series de tiempos de mayor data, mientras que a corto plazo debieran ser de mayor importancia factores económicos.

Con respecto al grado o nivel de centralización predominante de la negociación colectiva se tiene que entre 1961 a 1973 Chile tiene un nivel 3, es decir, a nivel sectorial, por industria o por rama de actividad. Desde 1979 con la implementación del Plan Laboral, el nivel es de 1 que limita la negociación sólo a nivel de empresa, de planta o de compañía. Contrario a lo que expresa Tilly, la realidad chilena es que en la medida en que se descentraliza la negociación y la huelga, la actividad huelguística ha disminuido, tanto en NH, DHTP como TC.

Entre 1961 y 1969 el derecho a huelga para el sector privado tiene un valor de 2, que se traduce en pocas restricciones. Entre 1970 y 1973 es de 3, que representa la menor cantidad de restricciones, valor que coincide con el periodo en el que se intensifica la actividad huelguística. Por supuesto, entre 1974 y 1979 el valor es 0, muy acorde a la inexistencia de la actividad huelguística. Entre 1980 y 1989 es 1 y

entre 1990 a 2002 es de 2, lo que se traduce efectivamente en un aumento de la actividad huelguística. Entonces el derecho a huelga en el sector privado sí estaría asociado a las fluctuaciones de la actividad huelguística, tal como estiman las propuestas del intercambio político que dicen relación a que esta “permisividad” de la huelga le daría mayores garantías a los trabajadores para llevarla a cabo.

De igual forma ocurre con el derecho a huelga en el sector público: ente 1961 y 1966 es 0; entre 1967 y 1973 es 1; entre 1974 y 1989 es 0 y entre 1990 y 2002 es 1. Por consiguiente, entre menores sean las restricciones para la huelga, la intensidad huelguística aumentará.

El derecho de asociación en el sector privado se asocia a las fluctuaciones de la actividad huelguística. Así, entre 1961 y 1966 es de 2; entre 1967 y 1969 es de 2,5; entre 1970 y 1973 es de 3; entre 1974 y 1979 es de 1; entre 1980 y 1989 es de 2 y desde 1990 a 2002 es de 3. Lo que indica que a menores restricciones para la asociación de trabajadores, mayor intensidad en la actividad huelguística.

En este caso se cumple la hipótesis en el que prevalecen factores político-organizativos sobre factores económicos. Puesto que se ve que a mayor nivel de centralización de la negociación colectiva mayor es la actividad huelguística. Además a menores restricciones para efectuar una huelga tanto en el sector privado como en el público, mayor será la actividad huelguística. Y, por último, a menores restricciones para que los trabajadores se asocien en el sector privado, mayor será la actividad huelguística.

Águila y Armstrong (2006) expresan que hay una notable diferencia en la intensidad de la actividad huelguística entre los periodos de 1961-1973 y 1979-2002, más que fluctuaciones de importancia dentro de cada periodo, aunque hay que admitir que las variaciones son más pronunciadas en el primer periodo, mientras que en el segundo periodo el comportamiento es más uniforme. En este sentido se le puede atribuir, más que al cambio del tipo de gobierno, responsabilidad al marco regulatorio.

Esta incidencia del marco regulatorio puede ser interpretada desde los componentes propuestos por Tilly (1978) para que el conflicto devenga en huelga, que son: organización, movilización, oportunidad y acción colectiva. En tal sentido, desde una lectura neomarxista, el marco regulatorio sería un reflejo en el cambio de las oportunidades, en cuanto a que el grupo en cuestión (organizaciones de trabajadores) tendrían otro tipo de relación con el medio en el que la correlación de fuerzas, los costes de la represión y las posibilidades de éxito no serían los mismos en la segunda época respecto a la primera. Después de todo un marco regulatorio puede considerarse como el reflejo de la correlación de fuerzas entre distintos grupos sociales, de ahí la enorme desventaja que tengan los trabajadores para utilizar la huelga como herramienta de presión. Desde el neocorporatismo las menores oportunidades se condicen con la menor probabilidad de llevar a cabo huelgas. Muy acorde con propuestas como las de Wahl y Harvey sobre los cambios realizados en la productividad como proyecto de clase, de ahí la correlación de fuerzas asimétrica.



Este diferencial en la intensidad de la actividad huelguística entre los dos periodos tiene su correlato con aquel dinámico empresariado local, muy concentrado e internacionalizado, en conjunto a fracciones medias gerenciales vinculadas a ellos que detentan un cuasi monopolio del poder económico, político y cultural (Ruiz y Boccoardo, 2014), que logró imponerse en el giro neoliberal mediante los poderes fácticos y el ejercicio de la violencia y que logró imponer su revolucionario proyecto de sociedad que, por lo demás, se plasma en la letra de la legislación, presentando como uno de sus núcleos el Plan Laboral.

Dominación que 17 años de dictadura y 11 de democracia virtual desmoronó a los trabajadores como sujeto social y político dentro de la sociedad chilena (Agacino, 2001). Pues se destruyeron las principales condiciones objetivas y subjetivas sobre las cuales se constituía el movimiento sindical clásico, todo al dismantelar la economía desarrollista y el Estado nacional popular, mitigando la clase media que se desarrollaba en base a un Estado intervencionista y con mucho mayor protagonismo que en la actualidad.

En un tercer momento de la investigación, al contrario de lo que se propugna en la hipótesis en que factores económicos tendrán mayor incidencia en las fluctuaciones de la actividad huelguística en Chile durante 1991 y 2013, se aprecia que son factores político-organizativos los que más inciden: tanto la cobertura de la negociación colectiva como de la tasa de sindicalización, muy acorde a las propuestas del pluralismo institucional y del neocorporatismo y su corriente de la movilización de recursos. Estas correlaciones fuertes pueden ser explicadas por el origen de los datos y la definición que hace la Dirección del Trabajo de la huelga.

En cuanto al modelo, tiene mayor poder predictivo la consideración de variables organizativas, en especial y por sobre todo la cobertura de la negociación colectiva, fuertemente relacionada con DHTP, TC y NH. Por tanto, muy relacionada con la actividad huelguística.

Los resultados se ajustan bastante bien a una interpretación pluralista institucional y neocorporatista –movilización de recursos-, dado que el factor organización favorece la intensificación de la actividad huelguística.

Finalmente, se tiene que en un análisis transversal, tanto factores económicos como político-organizativos determinan la actividad huelguística y conforman distintos clústeres con comportamientos disímiles, por consiguiente, no se encuentra una tendencia clara ni unívoca con respecto a qué comportamiento tendrá la actividad huelguística dado distintos valores de los factores considerados. Por otra parte, se nota una prevalencia clara de los factores político-organizativos en ambas series temporales, tanto en el periodo 1961-2002 como en 1990-2013: En la primera serie temporal se aprecia que hay que hacer especial revisión al cambio que genera el marco regulatorio, pues el componente oportunidad varía y, por tanto, cambian las reglas del juego y las posibilidades de éxito y de resguardo que tengan los trabajadores al irse a huelga disminuyen. Luego entre 1990 y 2013 el componente que varía es el de organización, pues las correlaciones por sí solas, sin considerar el modelo final, dicen que la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicalización son las variables que más se correlacionan con la actividad huelguística. El hecho que el marco regulatorio sea uno de los factores de mayor peso, puede relacionarse con los distintos clústeres

y comportamientos poco claros de cada país en el primer momento del análisis, ya que para las mismas tendencias de los factores considerados se hallaron comportamientos disímiles de la actividad huelguística –al igual que se vio en la revisión teórica y metodológica de los diversos estudios-, lo que es plausible de explicar a través de las condiciones históricas y particulares de cada nación, haciendo especial revisión al marco regulatorio, de ahí la importancia de realizar estudios comparativos en que se contrasten diferentes casos.



## 11 Bibliografía

- ABRAMO, Laís; Montero, Cecilia y Reinecke, Gerhard. (1997). “Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones de trabajo en Chile: un balance.”
- AGACINO, Rafael. (2001). “Notas sobre el capitalismo chileno y antecedentes para una plataforma de lucha por los derechos generales de los trabajadores.” Centro de Estudios Miguel Enríquez. CEME.
- AGACINO, Rafael. (1995). “Todo lo flexible se desvanece. El caso chileno.” En: “Flexibilidad y condiciones de empleo precarias.” Programa de Economía del Trabajo. PET. Santiago de Chile.
- AGACINO, Rafael y Echeverría, Magdalena. (1995). “Modernización ambivalente: desafíos para la investigación.” En: “Flexibilidad y condiciones de empleo precarias.” Programa de Economía del Trabajo. PET. Santiago de Chile.
- ÁGUILA B., Rafael y ARMSTRONG V., Alberto (2006a). “Evolución del conflicto laboral en Chile 1961-2002.” EDICIONES UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE. Santiago de Chile.
- ÁGUILA B., Rafael y ARMSTRONG V., Alberto (2006b). “Las huelgas en empresas del sector privado en Chile: 1979-1999.” Revista ABANTE, vol. 3, N° 2, pp. 165-201.
- AGUILAR, Omar. (2001). “Debates y reflexiones. Aportes para la investigación social” En: “Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo.” Documento N° 4, Santiago de Chile, Septiembre.
- ALIGISAKIS, M. (1997). “Labour disputes in Western Europe: typology and tendencies”, International Labour Review, 13 (1): 73-94.
- ARAVENA, Antonio (2009). “El conflicto laboral en Chile. Perspectivas de análisis y tendencias emergentes.” En: Aravena, Antonio y Núñez, Daniel (editores). “El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical

en la primera década del siglo XXI.” Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL). Santiago de Chile.

- ARMSTRONG, Alberto (1997). “Tendencias, magnitud y causas de las huelgas de trabajadores dependientes de un empleador en Chile.” Pontificia Universidad Católica de Chile. Estudios de Administración. Vol. 4. N° 1.
- ASHENFELTER, O. y JOHNSON, G. (1969). “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity”, American Economic Review, 59: 35-49.
- AUYERO, Javier (2002). “La protesta. Retratos de la beligerancia popular en la Argentina democrática”. Libros del Rojas, Universidad de Buenos Aires.
- BACCARO, L. (2003): “What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism”, British Journal of Industrial Relations, 41 (4): 683-706.
- BEAN, R. y PEEL, D.A. (1976). “Comparative Industrial Relations. An introduction to cross-national perspectives.” Londres: Croom Helm.
- BEAN, R. (1985), “Comparative Industrial Relations. An introduction to cross-national perspectives.” Londres: Croom Helm.
- BORDOGNA, L. y CELLA, G. P. (2002). “Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges.” Transfer 4/2002: 585-607.
- BRAVO y VIDAL (1997). “La fijación del salario mínimo: elementos para una discusión.” Colección de estudios CIEPLAN, N° 45. Pp 117-151
- CAMERON, D. R. (1991). “Democracia social, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada.” En: GOLDTHORPE (comp.). “Orden y Conflicto en el Capitalismo Contemporáneo.” Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 207-251.
- CARDOSO, Fernando y FALETTO, Enzo (1971). “Dependencia y desarrollo en América Latina. Ensayo de interpretación sociológica.” Siglo Veintiuno Editores, S. A. México.

- CASTEL, Robert. (1997). "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario." Buenos Aires: Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- CEA Dancona, Ma Ángeles (2002). "Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social." Editorial Síntesis. Madrid, España.
- CHAMBERLAIN, Neil y SCHILLING, Jane (1954). "The impacte of strikes: Their social and economic costs." Harper & Brothers. New York.
- CLEGG, H. A. (1985[1976]). "El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países." Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CORIAT, Benjamín. (2001). "El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa." Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, S. A. España.
- CORIAT, Benjamín. (2000). "Pensar al revés: Trabajo y organización en la empresa Japonesa."
- CROUCH, C. (1982). "Trade unión: the logic of collective action." Londres: Fontana
- CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (comp.) (1989 [1978a]). "El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 I. Estudios por países." Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (comp.) (1989 [1978b]). "El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 II. Análisis comparado" Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DAROCH, Solange (2007). "Los conflictos laborales en Chile, principales ejes para la discusión." Magíster en políticas públicas, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Chile.
- DE LA GARZA, Enrique. (2007). "Crítica de la Razón Para-Postmoderna (Sennet, Bauman, Beck)." Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, N° 19. ALAST.

- DE LA GARZA, Enrique. (2002). "Globalización, Modelo Económico y Reestructuración Productiva: a propósito del ensayo Los Efectos Económicos de la Globalización en Bolivia." CEDLA.
- DE LA GARZA, Enrique. (2011). "Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis." En: "Trabajos atípicos y precarización del empleo." El colegio de México.
- DÍAZ, X, Godoy, L. y Stecher, A. (2005). "Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible." Centro de Estudios de la Mujer. CEM. Cuaderno de investigación n° 3. Santiago de Chile.
- DÍAZ, X, Godoy, L. y Stecher, A. (2007). "Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral. En: Guadarrama y J. Torres. "Los significados del trabajo femenino en el mundo global." Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana.
- DITHURBIDE, G. (1999). "Problemas en el análisis del conflicto laboral". En: CASTILLO C. (coord.) "*Economía*, "Organización y Trabajo: un enfoque sociológico", Madrid: Ediciones Pirámide, 155-196.
- DUNLOP, J.T. (1948). "The development of labor organization: a theoretical framework" En: LESTER, R.A. y SHISTER, J. (eds.): "Insights into labor issues", New York: Macmillan.
- EDWARDS, P. K. (1990). "El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa." Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. Traducción: CELER.
- EDWARDS, P. K. (1992). "Industrial conflict: Themes and issues in recent research.", *British Journal of Industrial Relations*, 30 (3), 361-404.
- EDWARDS, P. K. (1987[1981]). "Las huelgas en los Estados Unidos 1881-1974." Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- EDWARDS, P.K. (1978): "Time series regression models of strike activity: A reconsideration with American data", *British Journal of Industrial Relations*, 16 (3): 320-334.



- EDWARDS, P.K. y HYMAN, R. (1994). "Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?" En: HYMAN, R. y FERNER, A. (eds.) "New Frontiers in European Industrial Relations." Oxford: Basil Blackwell, 250-280.
- EIRO (2005). "Developments in industrial action -2004-4." EIROOnline [en línea] Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- ERMIDA, Óscar (1999). "La flexibilización de la huelga." Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- ESPINOZA, Carolina (2007). "Conflictos laborales en Chile: 1985-2006." Consejo Asesor Presidencial. Trabajo y equidad. Chile.
- FRANZOSI, Roberto (1982). "One hundred years of strike statistics: data, methodology, and theoretical issues in quantitative strike research." University of Michigan, March.
- FRANZOSI, Roberto (1995). "The puzzle of strikes." Cambridge University Press.
- FUNDACIÓN SOL (2011). Exposición de Alexander Páez. "Desarrollo económico y empleo: ¿Quién se desarrolla cuando Chile crece? Desigualdad y precariedad en el trabajo hoy. [Diapositiva] Seminario precariedad laboral, FACSO, Universidad de Chile. 12 de julio de 2012.
- GÁLVEZ, Thelma. (2001). "Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo." Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación n° 14. Santiago de Chile.
- GARRETÓN, Manuel (2000). "La sociedad en que vivi(re)mos: introducción sociológica al cambio de siglo." Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- GINTIS, H. (1983). "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista." En: TOHARIA, L. (comp.) "El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones." Madrid: Alianza editorial, 157-191.
- GUZMÁN, César. (2004). "Sobre huelga y conflicto laboral en Chile." ICAL. Santiago de Chile.
- GRAMM, C. L. (1986). "The determinant of strike incidence and severity: A micro-level study." *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (3): 361-376.

- HARVEY, David. (2007). "Breve historia del neoliberalismo." Editorial AKAL.
- HARVEY, David. (1998). "La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural." Amorrortu editores.
- HARTMAN, P. T. y ROSS, A. M. (1960). "Changing Patterns of Industrial Conflict." Nueva York: John Wiley & Sons.
- HIBBS Jr., D. A. (1976). "Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies"; *The American Political Science Review*, 7 (4): 1033-1058.
- HIBBS Jr., D. A. (1978). "On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity", *British Journal of Political Science*, 8 (2): 153-175.
- HICKS, J. R. (1973). "La teoría de los salarios." Barcelona: Editorial Labor.
- HYMAN, Richard (1981). "Relaciones industriales: una introducción marxista." Blume. Madrid, España.
- KAUFMAN, B. E. (1982). "The determinants of strikes in the United States, 1900-1977", *Industrial and Labor Relations Review* 35 (4): 473-490.
- KÖHLER, H.D. y MARTÍN ARTILES, A. (2007). "Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales." 2ª edición, Madrid: Delta Publicaciones.
- KORNHAUSER, A. (1954). "Human Motivations Underlying Industrial Conflict." En: KORNHAUSER, DUBIN y ROSS (eds.) "Industrial Conflict." Nueva York: McGraw-Hill, pp. 62-85.
- KORPI, W. y SHALEV, M. (1979). "Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies", *British Journal of Sociology*, 30 (2): 164-187.
- KORPI, W. (1983). "The democratic class struggle." Londres: Routledge.
- KORPI, W. (2002). "The Great Trough in Unemployment: a Long-term View of Unemployment, Inflation, Strikes, and the Profit/Wage Ratio", *Politics & Society*, 30 (3): 365-426.
- LEHMANN, Klaus (2014). "Calidad del empleo y actividad sindical: Chile entre los países de la OCDE." Memoria de sociólogo. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

- LEHMBRUCH, G. (1991[1984]): “La concertación y la estructura de las redes corporatistas”. En: GOLDTHORPE (comp.): 95-122.
- LEHMBRUCH, G. (1977). “Liberal corporatism and party government”, *Comparative Political Studies*, 10: 61-90.
- LUDSTECK, J. y JACOBEBBINGHAUS, P. (2005). “Strike Activity and Centralisation in Wage Setting”, IAB Discussion Paper, No. 22/2005.
- LUQUE Balbona, David (2010). “Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes.” Tesis doctoral. Universidad de Oviedo, Departamento de Economía Aplicada. Oviedo, España.
- MARX, Karl (2003). Libro primero de “El capital”. Biblioteca de los GRANDES PENSADORES. Barcelona, España.
- MARX, Karl. (1988). “La ideología alemana.” L’ Eina editorial. Barcelona.
- MCGUIRE, James W. (1992). “The Causes of Strikes in Argentina, 1984-1991.” IRLE Working Paper N° 49-92. <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/49-92.pdf>
- MIZALA, Alejandra y ROMAGUERA, Pilar (2001). “La legislación laboral y el mercado de trabajo en Chile: 1975-2000.” CEA (Centro de Economía Aplicada). Ingeniería industrial, Universidad de Chile. Documentos de trabajo, serie económica N° 114.
- NARBONA, Karina (2012). “La producción de compromiso en la empresa flexible. Significados que los trabajadores dan al compromiso subjetivo con el trabajo, frente a las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos. Estudio de caso de un banco multinacional en Santiago de Chile.” Memoria de antropóloga social. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
- NEFFA, Julio. (2012). “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos.” CEIL/PIETTE, Argentina.

- NEFFA, Julio. (2001). "Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo." CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires.
- OFEE, C. (1988[1981]): "La atribución de un estatus público a los grupos de interés: observaciones sobre el caso de Alemania Occidental". En: BERGER, S. (comp.). La organización de los grupos de interés en Europa Occidental. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 155-197.
- OIT (2013). "Informe Mundial sobre Salarios."
- OIT ([1972] 2006). "La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT." Quinta edición (revisada). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Versión digital revisada el 29 de agosto de 2014: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf)
- OIT (1976). "International Recommendations on Labour Statistics." Charter 9: Industrial Disputes. Ginebra: OIT.
- PALDAM, M. y PEDERSEN, P.J. (1982): "The macroeconomic strike model: a study of seventeen countries, 1948-1975", Industrial and Labor Relations Review, 35 (4): 504-521.
- PANITCH, L. (1980). "Recent theorizations of corporatism: reflections on a growth industry", British Journal of Sociology, 31 (2): 159-187.
- PÉREZ, Domingo (2014). "Las formas de la huelga en el Chile actual: análisis cuantitativo y mapeo de la acción y la masa huelguísticas." Maestría internacional en políticas del trabajo y relaciones laborales. Universidad Central (Chile) y Università di Bologna (Italia). Santiago de Chile.
- PERRY, L. J. y WILSON, P. J. (2004). "Trends in Work Stoppages: A Global Perspective." International Labour Office Working Paper N° 47.
- PETERSON, F. (1937). "Methods used in strike statistics." Journal of the American Statistical Association, 32 (197): 90-96.

- PIAZZA, J. (2001). "De-linking Labor. Labor union and social democratic parties under globalization", *Party Politics*, 7 (4): 413-435.
- PIÑERA, José. (1990). "La revolución laboral en Chile." Zig-Zag.
- PIORE, M. y Sabel, Ch. (1995). "La segunda ruptura industrial." En: Guerra, Pablo A. "¿Es necesariamente precaria la flexibilidad?" Programa de economía del trabajo. PET. Santiago-Chile.
- PIZARRO, Crisóstomo (1986). "La huelga obrera en Chile, 1890-1970." Santiago: Ediciones Sur. Colección Estudios Históricos.
- PIZZORNO, A. (1991 [1978b]). "Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral." En: CROUCH Y PIZZORNO (comp.): 381-407.
- REES, A. (1952). "Industrial Conflict and Business Fluctuations", *Journal of Political Economy*, 60 (5): 371-82.
- ROJAS, I. (2007). "Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral." En: Revista IUS ET PRAXIS, año 13, n° 2. Universidad de Talca, Chile.
- ROJO, José Manuel (2007). "Regresión lineal múltiple." Laboratorio de Estadística. Instituto de Economía y Geografía (IEG). Madrid.
- ROKKAN, S. (1966): "Norway: numerical democracy and corporate pluralism". En: DAHL (ed.): *Political oppositions in western democracies*, New Haven and Londres: Yale University Press, 70-115.
- ROSS, A.M. e IRWIN, D. (1951): "Strike experience in five countries, 1927-1947: An interpretation", *Industrial & Labor Relations Review*, 4 (3): 323-342.
- RUIZ, Carlos y BOCCARDO, Giorgio (2014). "Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social." NODXXI. Santiago de Chile.
- SALGADO, Edgar y YAMADA, Gustavo (2006). "Huelgas en el Perú: determinantes económicos e institucionales." Universidad del Pacífico, centro de investigación. Documento de discusión DD/06/08.

- SANABRIA, A. (2009). "La naturaleza salarial del ajuste". En: Ajuste y Salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos. Fondo de Cultura Económico.
- SCHEUER, S. (2006). "A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe." *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2): 143-164.
- SCHMITTER, P. C. (1991). "La concertación social en perspectiva comparada". En: ESPINA, A. (comp.). *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 67-80.
- SCHMITTER, P. C. (1982). "Reflections on where the theory of corporatism has gone and where the praxis of neo-corporatism may be going". En: LEHMBRUCH y SCHMITTER (eds.): *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Londres: Sage, 259-90.
- SCREPANTI, E. (1989). "Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica." *Historia social* 5: 51-75.
- SILVESTRE Rodríguez, Javier (2003). "Los determinantes de la protesta obrera en España, 1905-1935: ciclo económico, marco político y organización sindical." *Revista de historia industrial* N° 24. España.
- SHORTER, E. y TILLY, C. (1985[1974]) "Las huelgas en Francia 1830-1968", Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SNYDER, D. (1975). "Institutional setting and industrial conflict: comparative analyses of France, Italy and The United States", *American Sociological Review*, Volume 40 (3): 259-278.
- STOKKE, T.A. y THÖRNQVIST, C. (2001). "Strike and Collective Bargaining in the Nordic Countries", *European Journal of Industrial Relations*, 7 (3): 245-267.
- STREECK, W. (1991[1984]): "Relaciones industriales neocorporatistas y la crisis económica en Alemania Occidental". En: GOLDTHORPE (comp.). *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 397-427.

- STROBY, C. (2008). "Theories of Industrial Relations. Existing Paradigms and new developments". Paper to be presented at IREC conference 2008 London, Greenwich.
- TILLY, Charles (2002). "Repertorios de acción contestataria en Gran Bretaña: 1758-1834" En: Traugott, Mark (Compilador) (2002). "Protesta Social". Editorial Hacer.
- TILLY, Charles (1978). "From mobilization to revolution." Reading: Addison-Wesley.
- TOKMAN, Víctor. (1994). "Ajuste y empleo en América Latina". En: TELLO Vigil, Griselda (editor). "Globalización y empleo. Cambios en Perú y América Latina, y en la vida laboral de hombres y mujeres." ADEC-ATC Asociación Laboral para el desarrollo.
- TRACY, J. S. (1986). "An investigation into the determinants of U. S. Strike Activity", *The American Economic Review*, 76: 423-436.
- TSEBELIS, G. y LANGE, P. (1995). "Strike around the World: A game theoretic approach". En: JACOBY, M. (ed.): *The Workers of Nations*, New York Oxford: Oxford University Press: 101-126.
- UPCHURCH, M.; TAYLOR, G. y MATHERS, A. (2009a). "The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe". Farnham: Ashgate Publishing.
- UPCHURCH, M.; TAYLOR, G. y MATHERS, A. (2009b): "The Crisis of Social Democratic Unionism", *Labor Studies Journal*, 34 (4): 519-542.
- WAHL, Asbjørn. (2004). "El movimiento obrero europeo: el legado ideológico del pacto social." En: MR, vol. 5, n° 6, enero. pp 37-49.
- WALLERSTEIN, Immanuel (1999). Roberto Briceño León y Heinz R. Sonntag (editores). "El legado de la sociología, la promesa de la ciencia social." Editorial NUEVA SOCIEDAD. Caracas, Venezuela.
- WALSH, K. (1983). "Strikes in Europe and the USA." Londres: Frances Pinter.

- WIESENTHAL, H. (1992[1980]). "Dos lógicas de acción colectiva". En: OFFE (1992): "La gestión política", Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 47-112.
- VROMAN, S. B. (1989). "A Longitudinal Analysis of Strike Activitiy in U. S. Manufacturing: 1975-1984", The American Economic Review, 79: 816-826.
- WINKLER, J.T. (1974): "The ghost at the bargaining table: director and industrial relations", British Journal of Industrial Relations, 12, 191-212.
- WRIGHT, E.O. (2000). "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise", American Journal of Sociology, 105 (4): 957-1002.



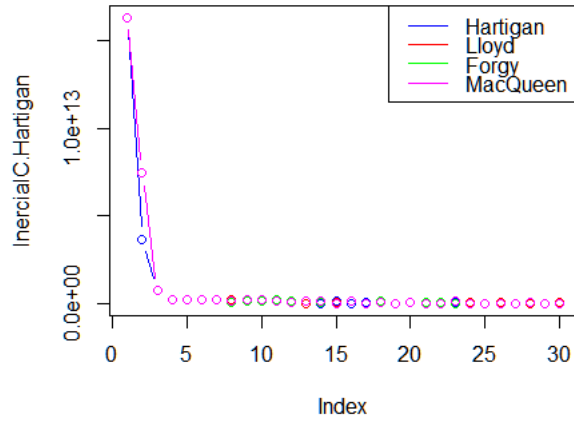
## 12 Anexos

### 12.1 Anexo análisis transversal de la actividad huelguística en los países de la OCDE

Sintaxis utilizada en R para escoger el número de clústeres óptimos:

```
setwd("C:/Users/AltVision/Desktop/Statistics")
OCDE <- read.table("OCDE.csv", header=TRUE, sep=";", dec=",", row.names=1)
InercialC.Hartigan <- rep(0,30)
InercialC.Lloyd <- rep(0,30)
InercialC.Forgy <- rep(0,30)
InercialC.MacQueen <- rep(0,30)
for(k in 1:30) {
  grupos <- kmeans(OCDE,k,iter.max=100,algorithm="Hartigan-Wong")
  InercialC.Hartigan[k] <- grupos$tot.withinss
  grupos <-kmeans(OCDE,k,iter.max=100,algorithm="Lloyd")
  InercialC.Lloyd[k] <- grupos$tot.withinss
  grupos <-kmeans(OCDE,k,iter.max=100,algorithm="Forgy")
  InercialC.Forgy[k] <- grupos$tot.withinss
  grupos <- kmeans(OCDE,k,iter.max=100,algorithm="MacQueen")
  InercialC.MacQueen[k] <- grupos$tot.withinss
}
plot(InercialC.Hartigan,col="blue",type="b")
points(InercialC.Lloyd,col="red",type="b")
points(InercialC.Forgy,col="green",type="b")
points(InercialC.MacQueen,col="magenta",type="b")
legend("topright",legend=c("Hartigan","Lloyd","Forgy","MacQueen"),col=c("blue","red",
"green","magenta"),lty=1,lwd=1)
```

**Gráfico 19. Codo de Jambu.**



FUENTE: Elaboración propia.

Se estandarizan las variables para replicar el análisis realizado y ver si hay variaciones de importancia en la generación de clústeres. Se estandariza en puntaje z y los valores que adoptan

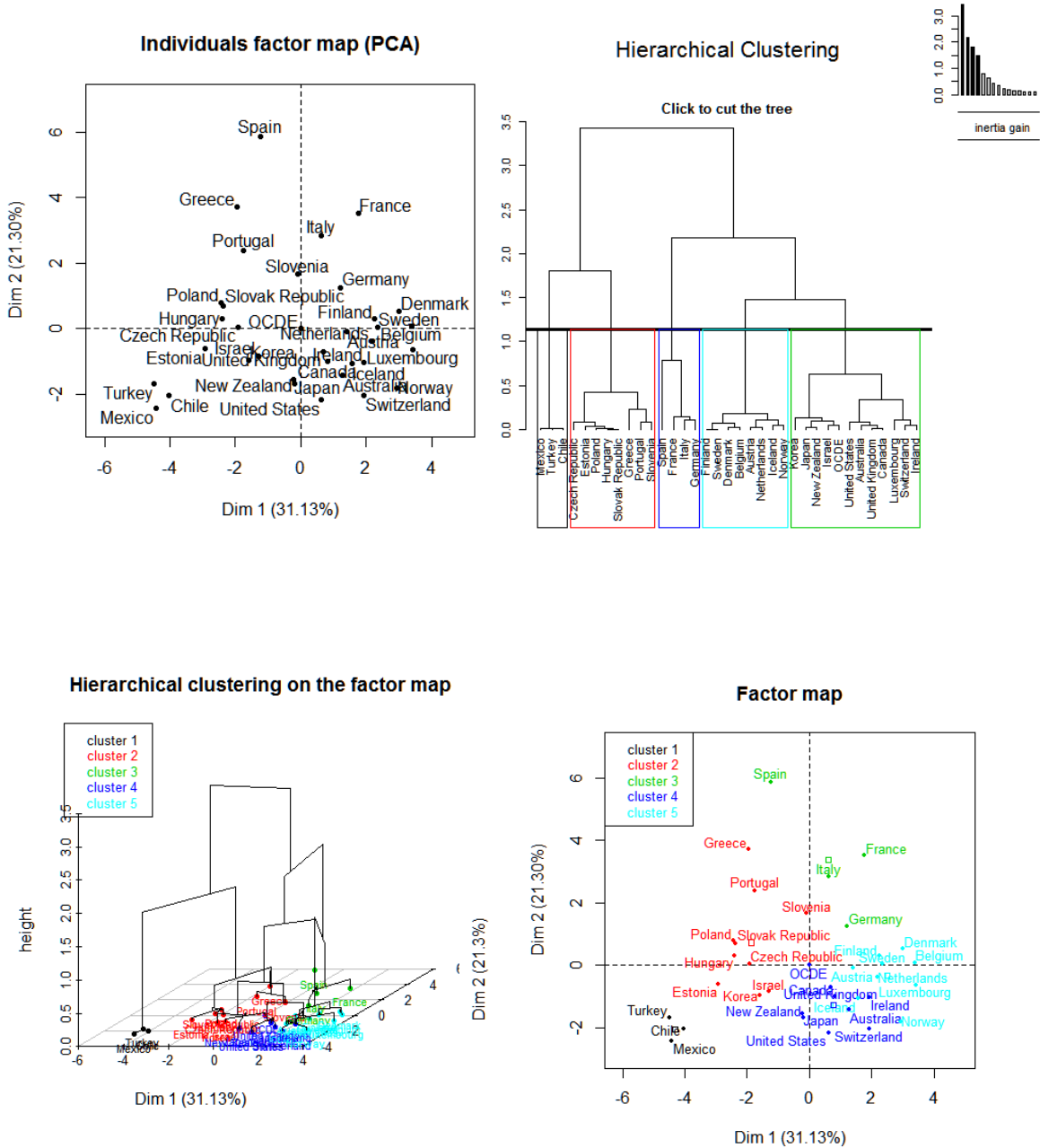
Tabla 9. Puntajes estandarizados OCDE.

	T. Desempleo	Calidad. Ingreso	Calidad. ambiente. laboral	PIB.p.c.	Salario. hora	Gasto. social	GINI	Ingreso	Inflación	Seguridad. empleo	Protección. despidos	Sindicalización	Cobertura. N.C.	NH	TC	DHTP
Australia	-0,50	0,50	0,84	0,65	1,74	-0,43	0,15	0,96	0,73	-0,49	-0,60	-0,49	-0,45	0,12	0,75	-0,31
Austria	-0,69	0,09	-0,55	0,59	0,00	1,10	-0,55	0,73	0,25	-0,84	0,53	0,02	1,46	-0,57	-0,61	-0,49
Belgium	0,00	1,33	0,84	0,27	1,58	1,47	-0,83	1,02	-0,44	-0,46	-0,37	1,39	1,37	-0,33	-0,55	-0,12
Canada	-0,29	0,50	0,84	0,62	0,64	-0,75	0,01	0,74	0,42	0,28	-1,80	0,01	-0,79	0,33	0,80	0,79
Chile	-0,44	0,00	0,00	-1,32	-1,36	-1,89	3,09	-1,66	1,94	-0,39	0,94	-0,58	-1,46	0,07	-0,34	-0,50
Czech Repub	-0,44	-1,55	-0,55	-0,58	-1,20	-0,17	-0,97	-1,22	-0,43	-0,56	1,42	-0,67	-0,40	-0,56	-0,55	-0,48
Denmark	-0,41	1,74	0,84	0,19	0,00	1,37	-1,02	0,88	-0,32	0,00	0,25	1,98	1,01	0,06	-0,06	0,82
Estonia	-0,12	-1,55	-0,09	-1,06	-1,40	-0,87	0,12	-1,49	-0,68	-0,18	-0,37	-1,02	-0,91	-0,57	-0,53	-0,50
Finland	0,03	0,50	1,30	0,12	0,00	1,52	-0,90	0,32	-0,06	0,21	0,20	2,07	1,16	-0,18	-0,46	-0,46
France	0,30	0,50	-1,02	0,02	1,82	1,67	-0,10	0,29	-0,34	0,25	0,55	-0,95	1,24	1,66	-0,02	4,98
Germany	-0,65	0,91	-0,55	0,44	0,00	0,67	-0,36	0,55	-0,13	-0,91	1,33	-0,46	0,25	3,85	0,05	-0,29
Greece	3,59	-0,32	-1,95	-0,95	-0,71	0,38	0,33	-0,65	-1,33	2,18	0,13	-0,28	0,37	-0,25	0,31	-0,10
Hungary	-0,10	-1,55	-1,02	-1,20	-0,95	0,07	-0,41	-1,23	-0,75	0,32	-0,73	-0,81	-0,64	-0,56	-0,65	-0,50
Iceland	-0,65	0,00	0,00	0,61	0,00	-0,84	-1,06	0,36	0,49	-0,53	-0,50	2,76	1,11	-0,56	-0,62	-0,30
Ireland	0,65	1,33	1,30	0,61	1,13	-0,11	-0,22	1,32	-0,51	0,21	-1,04	0,13	-0,36	-0,53	-0,66	-0,49
Israel	-0,48	-1,14	0,37	-0,14	-0,38	-1,08	1,02	-0,64	-0,36	0,25	-0,01	0,29	0,08	-0,49	-0,44	-0,42
Italy	0,76	0,09	-0,55	-0,36	0,00	1,13	0,10	-0,14	-0,49	-0,11	0,76	0,49	1,01	2,27	2,18	0,53
Japan	-0,94	-0,32	-0,09	0,09	0,19	0,24	0,34	0,07	-0,43	-1,02	-1,08	-0,45	-1,20	-0,32	-0,54	-0,49
Korea	-0,92	-0,73	-1,02	0,01	-0,38	-1,83	-0,13	-0,10	0,07	-0,98	0,53	-0,85	-1,40	-0,23	0,77	0,83
Luxembourg	-0,42	0,91	-0,09	3,28	1,86	0,30	-0,64	1,46	-0,28	-0,63	0,33	0,29	0,15	0,00	0,00	0,00
Mexico	-0,67	0,00	-0,09	-1,60	-2,22	-2,23	2,74	-1,73	1,56	-0,39	-0,02	-0,66	-1,49	-0,51	-0,60	-0,20
Netherlands	-0,29	0,91	0,84	0,69	1,33	0,50	-0,61	0,86	-0,09	-0,77	1,26	-0,46	0,99	-0,50	-0,11	-0,33
New Zealand	-0,56	-0,32	1,30	-0,36	1,01	-0,14	0,13	-0,32	0,05	0,00	-1,04	-0,38	-1,17	-0,54	-0,61	-0,39
Norway	-0,98	1,74	1,30	1,49	0,00	0,06	-1,08	0,96	0,48	-1,02	0,47	1,32	0,66	-0,55	-0,65	-0,48
Poland	0,21	-1,14	-1,48	-1,12	-0,59	-0,17	-0,18	-1,18	-0,59	0,53	0,30	-0,72	-0,79	-0,27	-0,36	-0,48
Portugal	1,10	-1,14	-1,02	-0,87	-0,91	0,58	0,43	-0,99	-0,77	1,16	1,84	-0,32	1,18	-0,25	-0,36	-0,46
Slovak Repul	1,03	-1,55	-1,02	-0,83	-1,20	-0,53	-0,88	-1,24	-0,66	0,00	-0,32	-0,51	-0,59	-0,56	-0,01	-0,50
Slovenia	0,32	-0,73	-1,48	-0,58	0,19	0,33	-1,15	-0,18	-0,51	-0,28	0,91	-0,19	1,24	0,00	0,00	0,00
Spain	3,09	-0,32	-1,48	-0,41	-0,59	0,84	0,47	-0,04	-0,70	4,18	0,01	-0,47	0,63	2,23	2,80	1,34
Sweden	-0,10	0,50	1,77	0,49	0,00	1,05	-0,68	0,30	-0,72	0,25	0,91	2,03	1,21	-0,53	-0,64	-0,49
Switzerland	-0,71	1,33	1,30	1,06	0,00	-0,37	-0,43	1,44	-0,63	-1,05	-0,72	-0,53	-0,14	-0,53	-0,66	-0,49
Turkey	0,11	-1,55	0,00	-1,55	-0,75	-1,49	1,59	-1,49	4,18	0,70	0,43	-1,11	-1,29	-0,50	-0,49	-0,06
United Kingd	-0,35	0,50	0,84	0,35	0,72	0,01	0,48	0,46	0,79	-0,07	-1,62	-0,07	-0,72	-0,20	3,56	0,13
United State	-0,44	0,50	0,37	1,35	0,43	-0,40	1,21	1,60	0,26	0,18	-2,87	-0,80	-1,30	-0,52	-0,09	-0,09
OCDE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

FUENTE: Elaboración propia.

Luego se realiza un análisis en componentes principales y, posteriormente, se aplica el método de conglomeración no jerárquico K-medias.

**Gráfico 20. Análisis puntajes estandarizados OCDE.**



FUENTE: Elaboración propia.

## 12.2 Anexo regresión lineal múltiple

Rojo (2007) menciona algunos criterios que las variables explicativas deben cumplir para que sean consideradas en el modelo:

- *Que tengan sentido numérico.*
- *Que no se repitan o sean redundantes.*
- *Que tengan una cierta justificación teórica.*
- *Que la relación de las variables explicativas en el modelo y casos debe ser de 1 a 10. Afifi y Clark (1990) proponen que se tengan de 5 a 10 veces más, mientras que Tabachnick y Fidell (1989) estiman que debiesen ser 20 veces más de casos que variables independientes (Cea, 2002).*
- *Que la relación entre las variables explicativas con la variable dependiente sea lineal, es decir, proporcional.*

Además, se le agrega que:

- *Variables explicativas sean intervalares discretas.*
- *Variable dependiente sea intervalar continua.*

Por último, los supuestos que debe cumplir el modelo para que el uso de la regresión lineal múltiple sea válido son (Rojo, 2007):

- a) Linealidad: los valores de la variable dependiente están generados por el siguiente modelo lineal:

$$Y = X * B + U$$

- b) Homocedasticidad: todas las perturbaciones tienen la misma varianza:

$$V(u_i) = \sigma^2$$

c) Independencia: las perturbaciones aleatorias son independientes entre sí:

$$E(u_i \cdot u_j) = 0, \forall i \neq j$$

d) Normalidad: la distribución de la perturbación aleatoria tiene distribución normal:

$$U \approx N(0, \sigma^2)$$

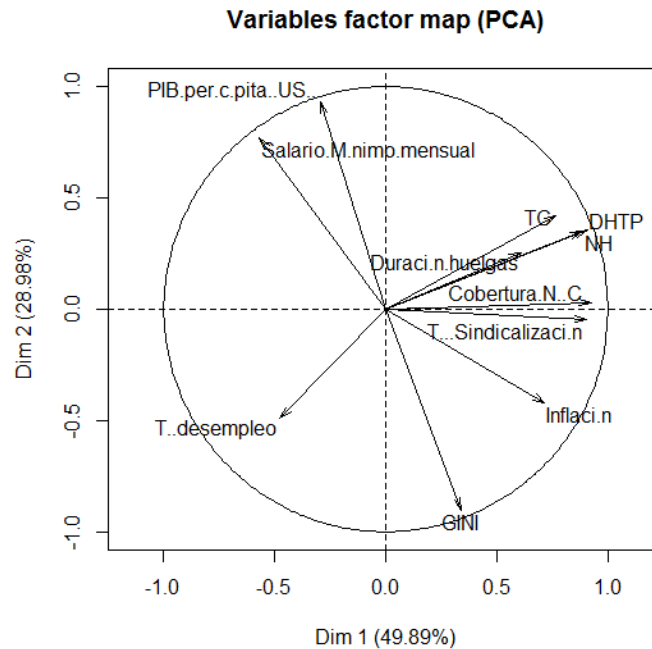
e) Las variables explicativas **X<sub>k</sub>** se obtienen sin errores de medida.

Se procede a seleccionar las variables explicativas de mayor influencia en la intensidad de la actividad huelguística; esto es, a seleccionar el modelo más óptimo dado los valores que se manejan.

1) Análisis preliminar: independencia entre variables explicativas. Relación lineal entre variable dependiente y explicativas.

En primera instancia se aplica un análisis en componentes principales para explorar cómo se relacionan las variables, pensando en que se trata de una técnica interdependiente, es decir, no se trata de indicar causa-efecto, más bien se trata de generar un primer acercamiento visual sobre si hay dependencia lineal entre variables. Se presenta un círculo de correlaciones que muestra qué variables y de qué manera se asocian.

**Gráfico 21. Círculo de correlaciones de variables de la serie de tiempo Chile  
1990-2013.**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

Se tiene que DHTP, NH y el promedio de duración de las huelgas tienen una correlación fuerte y positiva. Igualmente TC posee una correlación bastante fuerte y positiva con las tres variables anteriores, aunque no tan marcada.

Por otra parte, el grupo de las cuatro variables mencionadas que se pueden identificar como la actividad huelguística más el promedio de duración de las huelgas, poseen una correlación fuerte y positiva con la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicalización.

Con respecto a las variables económicas, el PIB per cápita medido en USD y el salario mínimo mensual en pesos chilenos poseen una correlación muy débil con

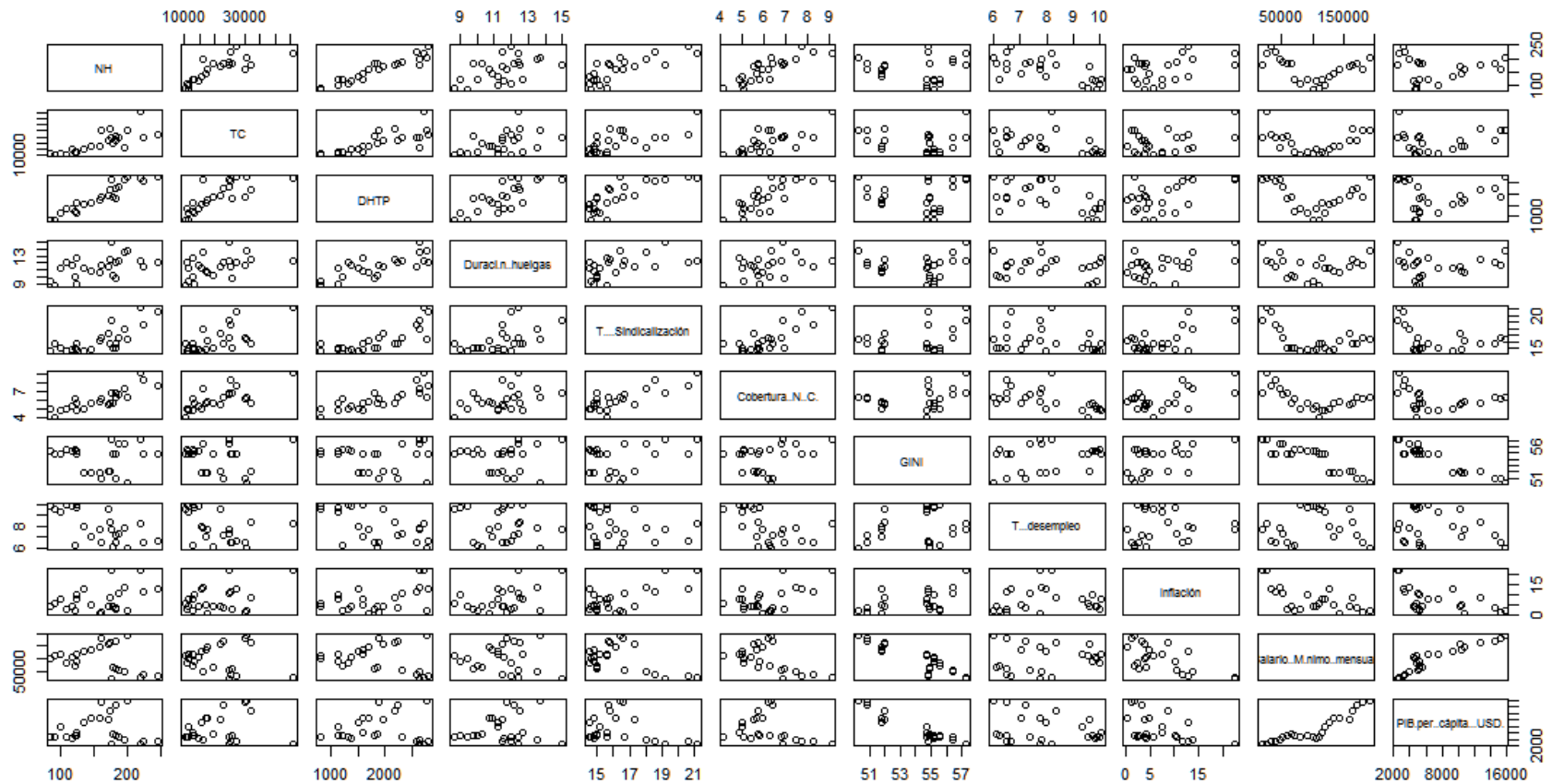
la actividad huelguística. De este tipo de variables, la única que da muestra de presentar cierta correlación, aunque débil, es la inflación. Por lo demás, el coeficiente de Gini presenta una correlación muy débil con la actividad huelguística, por lo que pareciera ser que los factores económicos considerados no estarían asociados a las fluctuaciones de la actividad huelguística.

Por último, la tasa de desempleo sería la excepción de las variables económicas, puesto que muestra una correlación fuerte con la actividad huelguística, aunque en este caso se trata de una correlación negativa.

El análisis anterior puede ser engañoso, por lo que se procede a correlacionar las variables.



**Gráfico 22. Representación de correlaciones entre variables de la serie histórica Chile 1990-2013.**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

**Tabla 10. Matriz de correlaciones entre variables de serie temporal Chile  
1990-2013.**

	NH	TC	DHTP	Duración huelgas	Tasa de sindicalización	obertura N. C.	GINI	T. desempleo	Inflación	Salario mínimo mensual	PIB per cápita (US\$)
NH	1										
TC	0,77899754	1									
DHTP	0,94019173	0,77407835	1								
Duración huelgas	0,50249479	0,45637493	0,75576836	1							
Tasa de sindicalización	0,7628243	0,68673515	0,78593874	0,52201328	1						
Cobertura N. C.	0,8520145	0,73599064	0,80169396	0,39361614	0,8023842	1					
GINI	-0,0367929	-0,0953721	-0,0069787	0,0215418	0,3020161	0,2937352	1				
T. desempleo	-0,6502931	-0,4702296	-0,5527894	-0,167885	-0,2559887	-0,550723	0,24326845	1			
Inflación	0,39973611	0,40567795	0,49551184	0,45556939	0,6964076	0,5416822	0,56026223	0,04261847	1		
Salario mínimo mensual	-0,2796158	-0,072013	-0,2369343	-0,0639299	-0,4779319	-0,54167	-0,8985077	0,08239701	-0,6357716	1	
PIB per cápita (US\$)	0,02270723	0,18409257	0,05871584	0,11752405	-0,296367	-0,2638887	-0,9402443	-0,2441755	-0,5280814	0,92442582	1

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

En el gráfico de correlaciones se aprecia una relación lineal positiva de NH con TC, DHTP, tasa de sindicalización, cobertura de negociación colectiva y podría presumirse de una relación lineal negativa no tan clara con Tasa de desempleo. TC presenta una relación lineal positiva con NH y DHTP, sin distinguir una relación lineal clara con otras variables. DHTP presenta sólo presenta linealidad positiva con NH, TC, Tasa de sindicalización y cobertura de negociación colectiva. Es necesario revisar la matriz de correlaciones entre variables para verificar las relaciones existentes.

Los r de Pearson que parecen ser significativos son NH con TC ( $r=0,78$ ), NH con DHTP ( $r=0,94$ ), NH con tasa de sindicalización ( $r=0,76$ ), NH con la cobertura de la negociación colectiva ( $r=0,85$ ), TC con DHTP ( $r=0,77$ ), TC con tasa de sindicalización ( $r=0,69$ ), TC con la cobertura de la negociación colectiva ( $r=0,74$ ),

DHTP con el promedio de duración de las huelgas ( $r=0,76$ ), DHTP con la tasa de sindicalización ( $r=0,79$ ) y DHTP con la cobertura de la negociación colectiva ( $r=0,80$ ). Todos los duetos de variables mencionados presentan una fuerte asociación lineal positiva.

Por otro lado, los  $r$  de Pearson que parecen presentar una fuerte asociación lineal negativa son NH con la tasa de desempleo ( $r=-0,65$ ) y DHTP con la tasa de desempleo ( $r=-0,55$ ).

Sin embargo, los valores de  $r$  de Pearson aunque sean mayores a 0,5 o 0,6 pueden ser engañosos, por lo que es mejor interpretar en base a  $R^2$ .  $R^2$  es el valor de  $r$  de Pearson al cuadrado y, al multiplicarse por 100, es posible obtener el porcentaje que explica la variación de una variable en base a otra. De modo que los valores de  $r$  de Pearson significativos tienen que estar sobre el 0,7 ( $0,7^2=0,49$ , es decir, una variable explicaría en un 49% la variabilidad de la otra, lo que es similar a lanzar una moneda al aire).

**Tabla 11.  $R^2$  significativos entre variables de serie temporal Chile 1990-2013.**

	$R^2$	% de explicación de variabilidad
TC-NH	0,60683717	61
NH-DHTP	0,88396048	88
NH-Sindicalización	0,58190091	58
NH-Cobertura N.C.	0,72592871	73
TC-DHTP	0,5991973	60
TC-Sindicalización	0,47160517	47
TC-Cobertura N. C.	0,54168222	54
DHTP-Duración	0,57118581	57
DHTP-Sindicalización	0,6176997	62
DHTP-Cobertura N. C.	0,6427132	64
NH-T. desempleo	0,42288108	42
DHTP-T.desempleo	0,30557607	31

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

De acuerdo a los valores arrojados por  $R^2$  las cifras que interesan son la relación que existe entre la tasa de sindicalización con NH, ya que la tasa de sindicalización explicaría en 58% la variación de NH. Mientras que la cobertura de la negociación colectiva explica en un 73% la variación de NH. Paralelamente, la tasa de sindicalización explica en un 62% la variación de DHTP y la cobertura de la negociación colectiva lo hace en un 64%. Por lo demás, el promedio de duración de las huelgas explica en un 57% la variación de DHTP y la cobertura de la negociación colectiva explica en un 54% la variación de TC. El lector habrá podido notar que se mencionaron sólo los  $R^2$  significativos mayores al 50%.

Con la matriz de correlaciones y los valores significativos de  $R^2$  es posible realizar una regresión múltiple con la cual modelizar las relaciones de las variables y determinar qué factores en conjunto son los que de mejor manera podrían determinar la actividad huelguística de mejor forma.

Se presenta los valores de  $R^2$  y su clasificación que indica la calidad de la relación entre variables (Rojo, 2007).

**Tabla12. Calidad de relación entre variables de acuerdo a valor de  $R^2$ .**

Menor de 0,3	0,3 a 0,4	0,4 a 0,5	0,5 a 0,85	Mayor a 0,85
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Sospechoso

De acuerdo al análisis preliminar se podrían armar tres modelos: NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva y Tasa de sindicalización; TC únicamente en función de Cobertura de Negociación Colectiva y DHTP en función de Cobertura de Negociación Colectiva, Tasa de sindicalización y Duración de huelgas.

Dado que TC con Cobertura de Negociación Colectiva representa una regresión lineal simple, no se considera. Respecto a NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva y Tasa de sindicalización y DHTP en función de Cobertura de Negociación Colectiva y Tasa de sindicalización serán los dos modelos a evaluar. En el último no se incluye Duración de huelgas pues es información contenida en el indicador DHTP, por tanto sería una relación redundante.

2.a) Ajuste del modelo NH en función de Tasa de sindicalización y Cobertura de Negociación Colectiva.

De acuerdo a los valores aportados en el resumen del modelo se tiene que p-valor para Tasa de sindicalización es mayor a 0,05, por lo que la hipótesis no se rechaza. Lo anterior quiere decir que el coeficiente asociado a la variable probablemente tenga valor 0 y, por tanto, es posible prescindir de tal variable. Por tanto el modelo en cuestión quedaría NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.

**Tabla 13. Resumen modelo NH en función de Tasa de sindicalización y Cobertura de Negociación Colectiva.**

Coefficients:					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )	
(Intercept)	-76.033	43.072	-1.765	0.09206	.
T...Sindicalización	5.055	4.190	1.206	0.24105	
Cobertura..N..C.	24.830	6.832	3.634	0.00155	**

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

Luego, al aplicar el criterio de información de Akaike (AIC) se confirma que Tasa de sindicalización no aporta más información al modelo y que basta con Cobertura de Negociación Colectiva. El valor AIC del modelo inicial es de 153,58; si desliga del modelo Tasa de sindicalización AIC es de 153,19; si se desliga Cobertura de Negociación Colectiva sería 163,29. Si AIC al desligar una variable del modelo es menor al AIC inicial, quiere decir que se está frente a una variable prescindible y que no aporta mucha información. De manera que se sugiere una regresión en el que no se incluya Tasa de sindicalización.

**Tabla 14. Resumen modelo NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.**

Coefficients:					
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )	
(Intercept)	-34.159	25.769	-1.326	0.199	
Cobertura. . N. . C.	31.442	4.123	7.626	1.29e-07	***

FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

3.a) Bondad de ajuste de modelo NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.

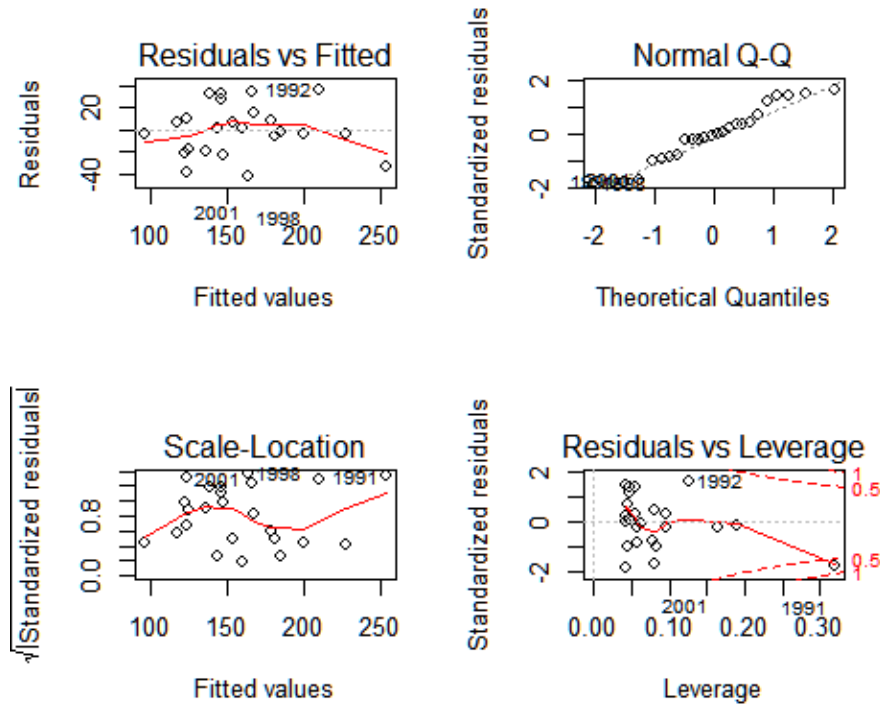
El valor del error estándar residual, que representa la estimación puntual de desviación típica del modelo, presenta un valor de 23,37. La idea es que sea un valor pequeño; por lo anterior se calcula el coeficiente de variación que adquiere un valor de 14,7%, por lo que no se puede considerar un valor pequeño –debería representar un valor menor al 10%-.

Por lo demás el p-valor en ANOVA es de  $1,294 \cdot 10^{-7}$  lo que representa un valor menor a 0,05. Se rechaza hipótesis nula que presume el valor del coeficiente que acompaña a Cobertura de Negociación Colectiva igual a 0.

Con respecto al  $R^2$  alcanza un valor de 73%, Lo que representa un valor alto.

4.a) Diagnóstico del modelo NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.

**Gráfico 23. Diagnóstico de modelo NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.**



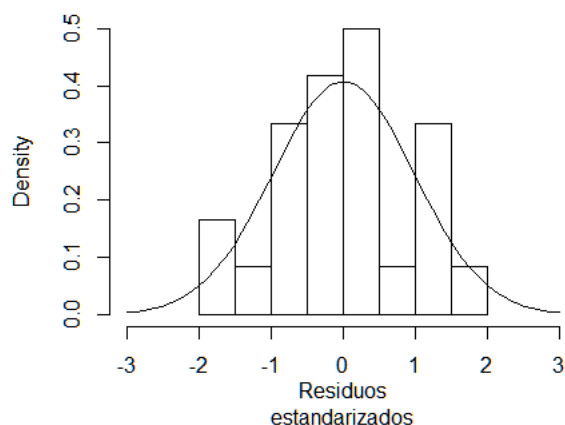
FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

Residuals VS Fitted indica aleatoriedad en los datos, tal como confirma el gráfico. Normal Q-Q demuestra si modelo cumple con el supuesto de distribución normal de los residuos, en el que se espera de que los puntos coincidan con línea imaginaria trazada en la diagonal: se ve que datos tienden a concentrarse en la línea pero no con mucha precisión. Scale-Location muestra la homocedasticidad. Residuals vs Leverage muestra los datos que pueden influir individualmente de manera importante en el análisis. Para asegurarse del cumplimiento de los distintos supuestos se hacen las pruebas estadísticas correspondientes.



Primero se espera que los errores residuales estén distribuidos normalmente. Se presenta su histograma y se aplica el test de normalidad Shapiro-Wilks.

**Gráfico 24. Histograma de errores residuales modelo NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.**



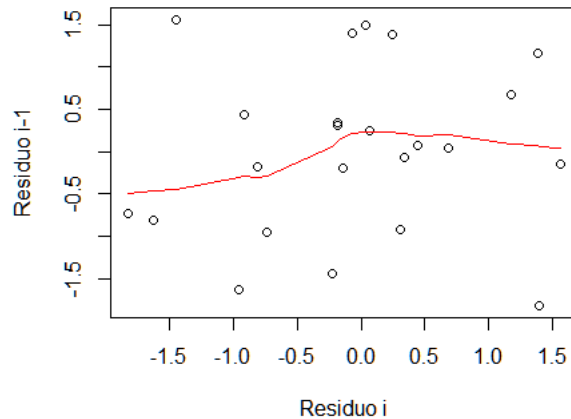
FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

En el histograma no se aprecia una distribución claramente normal, aunque igualmente se aproxima a esta distribución. En paralelo, el p-valor del test de normalidad de Shapiro-Wilks es de 0,41, por lo que no se rechaza hipótesis nula y se asume que errores residuales se distribuyen con normalidad.

Se aplica el test de homocedasticidad de Breusch-Pagan: el p-valor es 0,56, por lo que no se rechaza hipótesis nula y modelo cumple con el supuesto de homocedasticidad.

Por último, se busca la incorrelación entre residuos.

**Gráfico 25. Incorrelación entre errores residuales modelo NH en función de Cobertura de Negociación Colectiva.**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos extraídos de INE, Banco Mundial de datos y Dirección de Trabajo de Chile.

La tendencia no muestra una relación lineal ni creciente ni decreciente, lo que es un buen indicador de no dependencia lineal. Lo anterior se confirma con el test de dependencia lineal de Durbin-Watson en el que el p-valor es 0,33, por tanto hay incorrelación.

En suma, se cumplen con los supuestos que exige la regresión lineal, tanto simple como múltiple. El modelo queda:

$$Y = -34,16 + 31,44X \quad (1)$$

Donde,

Y: Número de Huelgas (NH)

X: Cobertura de la Negociación Colectiva

Para el caso del segundo modelo a prueba se procede de la misma forma. Igualmente se prescinde de la variable Tasa de sindicalización y al ejecutar todos los test correspondientes considerando el modelo DHTP en función de Cobertura de Negociación Colectiva se confirma que se cumplen con todos los supuestos de la regresión. Finalmente se tiene que:

$$Y = -779,94 + 428,62X \quad (2)$$

Donde,

Y: Días-hombre de trabajo perdido (DHTP)

X: Cobertura de la Negociación Colectiva

Sintaxis utilizada en R:

```
setwd("C:/Users/AltVision/Desktop")
CHILE2 <- read.table("CHILE 1990-2013.csv", header=TRUE,
sep=";", dec=".", row.names=1)
plot(CHILE2)
cor(CHILE2)
modelo <- lm(NH~T....Sindicalización + Cobertura..N..C.,data=CHILE2)
step(modelo)
smodelo <- summary(modelo)
smodelo
modelo <- lm(NH~ Cobertura..N..C.,data=CHILE2)
step(modelo)
smodelo <- summary(modelo)
```

```

smodelo
confint(modelo)
attach(CHILE2)
cv = 100*(23.14/mean(NH))
cv
par(mfrow=c(2,2))
plot(modelo)
e <- residuals(modelo)
d <- e/smodelo$sigma
hist(d,probability=T,xlab="Residuos estandarizados",main="",xlim=c(-3,3))
d.seq<- seq(-3,3,length=50)
lines(d.seq,dnorm(d.seq,mean(d),sd(d)))
shapiro.test(e)
library(lmtest)
bptest(modelo)
n <- length(d)
plot(d[1:(n-1)],d[2:n],xlab="Residuo i",ylab="Residuo i-1")
lines(lowess(d[1:(n-1)],d[2:n]),col="red")
dwtest(modelo,alternative="two.sided")

```



