



Departamento de Sociología

Memoria de Título

“El poder de los trabajadores y los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado en Chile (2006-2016)”

Memoria para optar al Título de Sociólogo

Nicolás Ratto Ribó

Profesor guía: Omar Aguilar Novoa

Co-tutoría: Paula Vidal Molina

11 de julio del 2017

Agradecimientos

En primer lugar quiero agradecer a todos los dirigentes sindicales que se dieron el tiempo de participar como entrevistados en esta investigación. Sin sus buenas voluntades y aperturas a contarme sus experiencias de lucha sindical esta tesis no sería posible. Espero que esta investigación cumpla con al menos alguna parte de sus expectativas, que les puedan servir sus resultados y que en algún momento nos volvamos a encontrar. Ojalá nunca abandonen el quizás solitario, pero siempre necesario, camino de la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y trabajadoras que habitan nuestro país.

También le agradezco a Omar Aguilar, profesor guía de la presente tesis, por su tiempo y disponibilidad constante a responder mis preguntas, a escuchar mis dudas y a sugerir caminos. Así también gracias por avalar mis cambios de dirección en la investigación, y por toda libre conversación sostenida luego de cada discusión de los avances de la tesis.

No puedo dejar de mencionar al Grupo de Estudios Interdisciplinarios del Trabajo (GEIT), que desde mi tercer año de la carrera me ha dado fuerzas y motivaciones para estudiar temáticas laborales y sindicales. Me ha apartado con formación, solidaridad y compañerismo. Gracias a cada uno de sus miembros, tanto los que han llegado, como los que se han ido.

Agradezco enormemente a mi madre, que desde que soy pequeño se ha echado sobre sus hombros el peso mi cuidado emocional y económico. También a mi padre, que pese a su relación más distante, también ha sido fundamental.

También le agradezco a mis amigos y amigas. Si bien escasamente hablamos en profundidad sobre la temática de mi tesis (y con algunos más que otros), fueron centrales como soporte afectivo y recreativo en estos años. A todos y todas, un fuerte abrazo.

Por último, le agradezco al equipo investigador del FONDECYT regular n°1160742 "Planes sociales de empleo y protección social para la (des)igualdad: los casos de Brasil, Chile y Venezuela (2005-2013)", y especialmente a su directora, la profesora Paula Vidal. Muchas gracias por permitirme realizar la presente tesis en tu FONDECYT.

Contenido

Agradecimientos	2
INTRODUCCION A LA INVESTIGACIÓN	5
a) Problematización.....	5
b) Estructura de la tesis.....	7
CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES	10
a) Neoliberalismo y Democracia Restringida en el Chile Actual	10
b) El Plan Laboral de 1979, su forma actual y limitaciones a la acción sindical.....	16
1) La Constitución Política	18
2) El Código del Trabajo	20
Limitaciones a la negociación colectiva.....	21
Limitaciones al derecho a huelga.....	25
c) Las huelgas laborales en Chile y su eficacia.....	31
CAPITULO SEGUNDO: MARCO TEÓRICO	37
a) El proceso de trabajo capitalista.....	37
b) Poderes de negociación entre trabajadores y capital	41
El poder asociativo de los trabajadores	43
El poder estructural de los trabajadores	45
Poder de clase: el poder legal e ideológico de los trabajadores en el país	47
c) Expresiones del poder y conflicto de los trabajadores. La huelga laboral	48
d) La eficacia de la huelga: evaluación de sus resultados.....	57
CAPÍTULO 3. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y MARCO METODOLÓGICO	61
a) Objetivos de investigación.....	61
Objetivo general.....	61
Objetivo específicos	61
b) Hipótesis	61
c) Marco metodológico.....	64
1) Entrevistas semi-estructuradas y análisis de contenido cualitativo.....	64
2) Construcción de base de datos y análisis bivariados.....	69

CAPITULO 4. PODER ESTRUCTURAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	83
1) La posibilidad de disrupción y la disrupción real	83
2) La actividad y sector económico de los trabajadores en huelga	88
3) Dispersión territorial por proceso productivo de trabajadores en huelga	93
CAPITULO 5. PODER ESTRUCTURAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	98
1) Fortaleza económica de las empresas.....	98
2) Acciones de la contraparte: reemplazos, amenazas y negación del diálogo.....	99
3) Duración	103
CAPITULO 6. PODER ASOCIATIVO Y RECURSOS DE PODER	110
1) Fortaleza organizacional del sindicato	110
Tipo de orgánica que agencia la huelga	110
Experiencia sindical	111
Planificación y preparación de la huelga.....	112
Liderazgos y bases sindicales	115
2) Masividad y representatividad de las huelgas.....	117
3) Legalidad de la huelga.....	123
4) Acciones acopladas a las huelgas.....	128
5) Articulaciones sociales y políticas	140
(1) Articulaciones sociales orgánicas	141
(2) Articulaciones sociales inorgánicas	145
(3) Articulaciones con la política.....	146
CONCLUSIONES	152
BIBLIOGRAFÍA	155
ANEXOS ANTECEDENTES.....	165
ANEXOS MARCO TEÓRICO	174
ANEXOS MARCO METODOLÓGICO.....	175

INTRODUCCION A LA INVESTIGACIÓN

a) **Problematización**

Si bien los indicadores tradicionales y oficiales (Dirección del Trabajo, 2014) para medir la vitalidad sindical en Chile indican que la actividad sindical es baja y relativamente estable desde el retorno a la democracia en los años noventa, otros indicadores no oficiales, como el conteo de las huelgas ilegales en Chile y la participación de trabajadores en las mismas (OHL, 2016), lleva a pensar que la conflictividad laboral en los últimos años ha tendido a aumentar, especialmente desde mediados de los años dos mil y en determinados sectores de la economía.

Varios analistas y fuentes de información caracterizan a esta situación como el resurgimiento y/o revitalización de las movilizaciones de trabajadores en Chile (Aravena & Núñez, 2009; Boccardo & Ruiz, 2014; Gaudichaud, 2015; Julián, 2016; Urrutia, 2015). Situación que entronca con la politización de la sociedad chilena (PNUD, 2015) y la emergencia de distintos movimientos sociales (Boccardo & Ruiz, 2014; Garretón, 2016; von Bülow & Donoso, 2017). En conjunto, estos movimientos y movilizaciones han comenzado a tensionar y agrietar la hegemonía neoliberal que imperó en relativa paz social durante la dictadura militar chilena (1973-1989) y durante gran parte de los gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia (1990-2010) (Gaudichaud, 2015).

Estos movimientos sociales se han topado con una institucionalidad que si procesa sus demandas lo hace parcialmente, después de fuertes presiones sociales, intentando armonizar los cambios con la base socio económica neoliberal (Gaudichaud, 2015). Se trata de una democracia restringida (Garretón, 1995; Moulian, 2002) que blinda al modelo neoliberal, por la cual la mayoría de estos movimientos sociales no han podido conseguir sus objetivos refundacionales, limitándose a conseguir irritaciones en el sistema político (conformación de la coalición política Nueva Mayoría), y reformas parciales y limitadas al modelo (Barozet, 2016; von Bülow & Donoso, 2017). Es decir, han sido parcialmente eficaces, hasta el momento¹.

¹ Se podría agregar que también han modificado el sentido común de la ciudadanía y ciertas orientaciones socio políticas (PNUD, 2015).

Respecto a los resultados de las acciones colectivas conflictivas de los trabajadores en Chile no se ha dicho casi nada desde las ciencias sociales²: no existe preocupación ni por identificar los niveles de éxito que alcanzan las huelgas laborales (reajustes salariales y/o bonos de términos de conflicto, por ejemplo) ni por identificar los diversos factores o características que hacen que una huelga en el Chile neoliberal llegue a buenos resultados para los trabajadores. Los análisis tienden a tomar a los trabajadores chilenos en su conjunto, resaltando el bajo poder que estos tienen, debido a las reestructuraciones productivas de los últimos 40 años y el Plan Laboral implementado en la dictadura militar (Gaudichaud, 2015; López, 2004; Salinero, Rozas, & Tapia, 2006; Urrutia, 2015), y por ende, se sobre entiende que llegan a malos resultados en sus movilizaciones. En esta línea de tomar a los trabajadores en su conjunto, resaltan los análisis políticos y legales respecto al último fracaso que significó para los trabajadores la discusión y aprobación de la Reforma Laboral los años 2015-2016 (Fundación Sol, 2015; Ugarte, 2016), o los comentarios respecto a la baja incidencia que tiene la negociación colectiva laboral para disminuir la desigualdad en Chile (Durán, 2015; Reinecke & Valenzuela, 2011).

Entonces, no existe ningún dato o estudio que intente observar empíricamente como se expresa la ya comentada determinación estructural pro empresa en Chile en los resultados de los diversos conflictos colectivos en los que participan los trabajadores (y cómo opera diferencialmente según sectores de trabajadores esta determinación). Esta investigación contribuye a revertir esta situación describiendo los recursos y las posiciones de los trabajadores, en términos de poderes de negociación, que influyen en que las huelgas laborales en el sector privado de la economía sean eficaces económica y organizacionalmente, en el marco del conflicto entre actores sociales con antagonismos estructurados (Chile, 2006-2016): capital y trabajo. Los poderes de negociación de los trabajadores se puede resumir en tres: el poder estructural en el lugar de trabajo, el poder estructural en el mercado de trabajo y el poder asociativo. Estos poderes emergen diferencialmente entre los distintos sectores de trabajadores debido al desarrollo desigual

² Existe una investigación en donde se estudian los resultados de las huelgas en una empresa y se relaciona con los poderes de los trabajadores (Stillerman, 2017). En los antecedentes se comentan los resultados de esta investigación.

del capitalismo (poder estructural), y debido a los diferentes esfuerzos sindicales por revitalizar la acción sindical (poder asociativo).

b) Estructura de la tesis

La estructura de la tesis está ordenada en seis capítulos y dos apartados: la presente introducción, los antecedentes, el marco teórico, el marco metodológico, tres capítulos de resultados y las conclusiones.

En el primer capítulo presento los antecedentes de la investigación, comentando brevemente cómo surge el neoliberalismo en Chile y cómo se expresa y mantiene una democracia restringida, que tiene enclaves autoritarios tanto hacia lo social como hacia lo político. Me centro en los enclaves hacia lo social, particularmente hacia la acción sindical, describiendo la legislación laboral chilena en materias del derecho colectivo del trabajo. Posteriormente se presenta una descripción de las huelgas y de las negociaciones colectivas en Chile, y se comentan algunos estudios que han tratado de acercarse a conocer la eficacia o los resultados de estas formas de acción colectiva.

En el segundo capítulo presento el marco teórico de la investigación, primero describo la lectura del capitalismo que hacen las teorías del proceso de trabajo materialistas y marxistas, para así comprender el conflicto laboral entre capital y trabajo. Posteriormente se intenta introducir en este marco teórico la clásica forma de acción colectiva de los trabajadores: la huelga. La cual se entenderá básicamente como la negación colectiva del proceso de trabajo por parte de los trabajadores con el objetivo inmediato de dañar la producción capitalista. En un segundo momento del marco teórico se definen y operacionalizan los conceptos de poder estructural y poder asociativo, haciendo dialogar principalmente las teorías de Wright (2000), Silver (2005) y Frege & Kelly (2004). En un tercer momento se define el concepto de eficacia de la huelga laboral. Los diferentes conceptos de “poder de los trabajadores” serán las variables independientes de la presente tesis, mientras que el de “eficacia de la huelga” será la variable dependiente.

En el tercer capítulo presento los objetivos generales y específicos, las hipótesis de investigación y el marco metodológico. En este último mostraré las dos grandes líneas de producción y análisis de la información que he utilizado: (1) el análisis de contenido cualitativo de diez entrevistas semiestructuradas a dirigentes sindicales, principalmente

sobre una huelga laboral que hayan conducido entre los años 2006 y 2016, y (2) el análisis de estadísticos descriptivos y de tablas de contingencia, y el análisis de correspondencia de una base de datos de 42 huelgas laborales que he construido. La centralidad de la presente tesis es cualitativa (producción y análisis de entrevistas), el análisis de la base de datos recién comentada viene a ser un complemento y una forma de validar ciertos elementos descubiertos en el análisis cualitativo de los diez casos de huelgas.

La presentación y discusión de los resultados la realizo en tres capítulos, correspondiendo cada capítulo a uno de los tres objetivos específicos de la investigación. Así, el capítulo cuarto, que corresponde al objetivo específico 1, se titula “el poder estructural en el lugar de trabajo”. El centro de este capítulo está en la descripción breve de los distintos procesos de trabajo negados por las huelgas estudiadas, tratando de relacionar la eficacia de la huelga con su disrupción potencial y efectiva sobre la producción capitalista. Posteriormente se intenta relacionar la disrupción potencial y efectiva de estos trabajadores con el sector económico en el que trabajan. Por último, se analiza la capacidad disruptiva y la eficacia de la huelga con la dispersión territorial del proceso de trabajo capitalista.

El capítulo quinto, que corresponde al objetivo específico 2, se titula “el poder estructural en el mercado de trabajo”. En este se intenta relacionar la fuerza económica de las empresas con huelgas, las acciones de éstas contra la huelga y los huelguistas (amenazas o reemplazos), y la duración de la huelga, en tanto capacidad y estrategia de las empresas para resistir a la presión de los huelguistas, con la eficacia de la huelga.

El capítulo sexto, que corresponde al objetivo específico 3, se titula “el poder asociativo del trabajo”. En este capítulo se relacionan múltiples variables sindicales que teóricamente le dan más poder a los sindicatos, permitiéndoles su revitalización, y por ende, ser eficaces en las diversas acciones que realizan (en este caso la huelga). Se analiza la experiencia sindical, el tipo de organización que agencia la huelga, la masividad y representación de estas, la legalidad de las mismas (en tanto estrategia sindical, aunque condicionada estructuralmente), y las acciones y articulaciones socio políticas acopladas a las huelgas por los trabajadores.

El último capítulo son las conclusiones de la tesis. En este, acepto los aspectos generales de mis hipótesis de investigación, pero no mis primeras intrigas y especulaciones. La eficacia

de las huelgas laborales se ve determinada por aspectos que van mucho más allá del poder de clase existente en la sociedad chilena, que se expresó en una restrictiva legislación laboral entre los años 1979-2016. El desarrollo desigual del capitalismo a nivel nacional e internacional lleva a que en Chile existan diferencias entre los trabajadores en relación a sus poderes estructurales y variedades de sindicatos en relación a sus poderes asociativos. La expresión de estas diferencias son resultados disimiles en las huelgas de los distintos trabajadores. Pese a esto, es el poder estructural en el lugar de trabajo de los trabajadores el aspecto que más parece explicar la eficacia de una huelga, aunque muchas veces se ve mediado por aspectos asociativos.

CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES

a) Neoliberalismo y Democracia Restringida en el Chile Actual

Los años setenta marcan un antes y un después en el mundo, y como no, en Chile: comienza a hacer crisis un modelo de desarrollo, un régimen de acumulación, una forma de organizar el trabajo y una forma de Estado. La historia es conocida y no hay artículo o libro sobre estructura social o sindicalismo que no parta con unos párrafos explicando esta cuestión. Progresivamente se comienza a instalar en el mundo un nuevo régimen de acumulación que algunos llaman posfordista (Neffa, 1998), que reconfigura las relaciones entre Estado, Sociedad y Mercado. Lo que hace crisis es un modelo de desarrollo endógeno, de desarrollo económico basado en la industria, de producción y consumo masivo y relativamente estandarizado, y de alto protagonismo estatal a la hora de regular macroeconómicamente la economía y los conflictos sociales. Hacen crisis tanto el modelo fordista del centro de la economía mundial, como el modelo nacional-popular de la periferia latinoamericana.

En los años setenta, entonces, hace crisis en Chile un modelo de desarrollo nacional-popular. Este modelo, según Garretón (2014: 166-170), tenía como columna vertebral a un sistema partidario -de amplio y completo espectro ideológico- y a un Estado que sintetizaba y articulaba las diversas demandas sociales y proyectos sociales en pugna. Desde el Estado se empujaba un fuerte proceso industrializador y urbanizador, pese a la permanencia de las riquezas del país en manos extranjeras. Todos los gobiernos durante el periodo -que va desde los treinta- subsidiaron a los agentes económicos, mantuvieron políticas proteccionistas, redistribuyeron sistemáticamente el ingreso vía salarios y vía prestaciones sociales. Durante todo el periodo hay una integración progresiva de sectores medios y populares organizados principalmente vía sindicatos, quedando marginado el sector campesino hasta pocos antes de hacer crisis el modelo. Pese a esto, en ambos sectores (rural y urbano) se mantenían altos niveles de miseria, pobreza y exclusión durante el periodo, que de cierta forma fueron bases sociales de los proyectos políticos que presionaron desde la izquierda al gobierno de Salvador Allende, precipitando la centrifugación del centro político hacia la derecha golpista y el posterior colapso del modelo nacional-popular (Baño, 2003; Valenzuela, 1989)

La particularidad de Chile al hacer crisis el modelo fordista es que fue uno de los primeros países en realizar el tránsito a un nuevo modelo -funcionando como proyecto piloto o laboratorio de las políticas neoliberales (Garretón, 2012; Klein, 2007)-, y a través de una dictadura civil-militar con prácticamente nula oposición. Es decir desde arriba, desde el Estado, y autoritariamente: el gran contenido de la dictadura chilena no fue otro que la implementación del modelo neoliberal (Pérez Soto, 2015). Es por esto mismo que algunos autores hablan del carácter fundacional de la dictadura militar para la sociedad chilena actual (Garretón, 2014; Gaudichaud, 2015).

El año 1973 marca el inicio del proceso de cambio o de (contra) revolución neoliberal en Chile. Se instala un consenso neoliberal (Moulian, 2002: 79) que desarticuló las relaciones preexistentes entre Estado y sociedad; que penetró las relaciones sociales y las culturas (Garretón, 2012: 38), y que cambió las formas de organización del trabajo, de acumulación del capital y de regulación del conflicto laboral (Neffa, 1998). El bloque en el poder intentó erradicar completamente el modelo socioeconómico anterior, eliminando la oposición social y política, y fundó una "economía de libre mercado, basada en el respeto irrestricto de la propiedad privada, el rol subsidiario del Estado, la eliminación de las instituciones corporativas, especialmente los sindicatos y también los colegios profesionales, y la plena integración al mercado internacional" (Garretón, 2012: 74).

El Chile Actual que estudio en la presente tesis, entonces, es un Chile producido o copulado en la dictadura militar chilena por una serie de actores y clases sociales vinculados orgánicamente al capital nacional y transnacional que en conjunto, y solidificados por una serie de mecanismos, pueden ser denominados como "el bloque en el poder". Este bloque se mantuvo en el poder con la llegada de la democracia desde 1990 y actualmente lo sigue haciendo. La Concertación de Partidos por la Democracia, hoy Nueva Mayoría, ha administrado el modelo económico neoliberal y el régimen político democrático restringido, realizándoles ajustes o correcciones parciales (Drake, 2003; Garretón, 2012; Gaudichaud, 2015; Varas, 2012) que garantizan la mantención de los elementos subyacentes del modelo -elementos que mostraré más abajo-. En muchos aspectos, el Chile Actual que Moulian (2002) describe de forma crítica y pionera en 1998, elementalmente es el mismo que actualmente caracterizo, pero ahora después de largas discusiones y producciones intelectuales sobre el tema.

Este modelo neoliberal Moulian (2002: 90) lo caracteriza como una matriz productivista-consumista, lo que da varias pistas para la comprensión de su doble carácter emocional (sacrificial y gozador), pero también nos aclara la centralidad que tiene en este modelo la elevada explotación del trabajo y las formas de desviación de los conflictos. La dimensión productivista de esta nueva matriz se expresa en un "sometimiento institucionalizado del trabajo al capital, justificado a nombre de una mística eficiencia y de la competitividad (...) A su vez, la dimensión consumista, como conjunto de dispositivos económicos y simbólicos, compensa-corrige-metamorfosea el énfasis productivista. Eso significa que hace más vivible la sociedad del trabajo flexibilizado (...)" (Moulian, 2002: 90). Esto es relevante, pues resulta interesante preguntarse porque, pese a toda la radical desigualdad y explotación del trabajo en Chile (Duran & Kremerman, 2015), este sector no se encuentra como punta de lanza intentando cambiar el régimen socio-económico. La respuesta es que institucionalmente se han desarrollado en Chile vías de resolución/evasión del conflicto individuales, que parecen ser más eficaces que las vías colectivas de resolución del conflicto: "La lógica que quiere imponer el neocapitalismo que se vive en el Chile Actual, más allá de las máscaras ideológicas, es la de debilitar al movimiento obrero. Se busca hacerle entender al trabajador que es fuerte solo en cuanto actúa como individuo (...)" (Moulian, 2002: 118)³.

Para ser esquemático, el modelo neoliberal se puede caracterizar como una forma específica de capitalismo en donde prima el capital financiero (Gaudichaud, 2015) y en donde la economía nacional es altamente dependiente del capital internacional. Así también, aboga por dar al capital, especialmente el financiero -siendo en esto central el Estado (Harvey, 2014)-, la máxima libertad posible para invertir y generar ganancias (aumentando las tasas de explotación y expoliación del trabajo). Tiene como génesis histórica a Chile, Estados Unidos y Gran Bretaña desde fines de los setenta y principios de

³ "Tres tipos de presiones privilegian las estrategias individuales en contra de las asociativas: a) la flexibilización de las relaciones contractuales de trabajo, obligan a los trabajadores a disminuir los riesgos de la conflictividad por miedo a la incertidumbre en el empleo (...) b) la expansión del consumo a crédito se consolida como una forma individual y no conflictiva (no distributiva) de acceso a oportunidades (...) c) las empresas incentivan el mito de la capacitación como forma de ascenso ligada al mérito individual" (Moulian, 2002: 121).

los ochenta, pero sus referencias intelectuales se pueden encontrar desde inicios del siglo XX en distintos intelectuales e intentos de políticas en clave neoliberal⁴ (Garretón, 2012). El neoliberalismo representa una salida a favor del capital (y por ende perjudicial al trabajo) a la crisis del modelo de regulación fordista que permite recomponer la tasa de ganancia del capital a niveles globales y locales (Harvey, 2013 citado por Gaudichaud, 2015). "La sociogénesis neoliberal avanzada es ante todo fruto directo de las luchas de clases y de un rumbo político que ha experimentado el país desde el golpe de Estado hasta la fecha" (Gaudichaud, 2015: 19). Esto explica y refuerza la existencia de un bloque dominante, pero especialmente, de un empresariado cohesionado (Boccardo & Ruiz, 2014) en el Chile Actual que se cierra a cualquier reforma redistributiva.

Es importante decir que cuando hablo de neoliberalismo no me refiero solo a "lo económico". El neoliberalismo es un modelo socio-económico, multidimensional, que se expresa además de en lo económico en políticas de Estado, en cierta concepción antropológica, en cierto proyecto histórico de sociedad y en ciertos dogmas económicos (Garretón, 2012). En Chile, en términos de políticas de Estado se expresó, en un principio, en la aplicación dogmática -y después flexible- del Consenso de Washington (Garretón, 2012; Gaudichaud, 2015), que recomendaba entre varias cosas, la privatización de las empresas estatales, la desregulación del mercado del trabajo, la disminución porcentual del gasto social y la liberalización del comercio internacional. Además, se expresó en las "siete modernizaciones" de la dictadura militar (Piñera, 1992), algunas de las cuales se contienen en lo que Fundación Sol (2013) ha llamado los 11 pilares dictatoriales que sostienen el actual modelo neoliberal⁵. Todo esto derivó en una alta concentración del poder económico y en la mercantilización de una serie de bienes comunes y públicos (Gaudichaud, 2015).

⁴ Por ejemplo, la misión económica norteamericana Klein-Saks de 1955 en Chile, que recomendó (sin éxito) la restricción de la oferta monetaria y el gasto público del gobierno conservador de Carlos Ibáñez del Campo (1952-1958) (Garretón, 2014: 165), lo que generó fuertes protestas los días 2 y 3 de abril de 1957 ("la batalla de Santiago").

⁵ Plan Laboral, sistema tributario, sistema de salud, desnacionalización del cobre, fomento forestal, sistema AFP, privatización y abandono de la educación pública, sistema bancario, subcontratación, privatización del agua y constitución.

Chile sería un caso de neoliberalismo maduro según Boccoardo & Ruiz (2014) y Agacino (citado por Gaudichaud, 2015) por su temprana implementación, por su solidez y honda modificación de la fisonomía de las clases y grupos sociales que provienen del pasado nacional-popular de la historia chilena. El neoliberalismo actual ha configurado una nueva estructura de clases que los mismos Boccoardo & Ruiz (2014: 169-181) resumen como heterogénea y desigual. Por un lado los trabajadores asalariados viven en una extrema fragmentación que va desde contratos indefinidos, previsión laboral y cobertura de salud hasta condiciones de extrema precariedad como formas de empleo subcontratado, pasando por diferentes formas de flexibilidad contractual, financiera y organizacional. Los sectores obreros (manufactureros e industriales) han perdido protagonismo en la estructura social, dando paso a sectores de trabajadores tercerizados, teniendo cada vez menos relevancia a la hora de estratificar los niveles educacionales primarios y secundarios. A esto se suma una asalarización -también fragmentada- de los trabajadores del agro a partir de la modernización de este espacio socio-espacial-sectorial por la vía de los agro-negocios. Por el otro lado, como ya he mencionado, hay una fuerte concentración de la riqueza, principalmente en los holdings de grandes empresas oligopólicas, ligadas fuertemente al capital financiero e internacional, a los que se asocian en posiciones subordinadas una serie de pequeñas y medianas empresas. Acá destacan unos nuevos sectores medios gerenciales, tecnócratas que asumen posiciones de control y supervisión en la alta dirección de empresas privadas, pero también en el propio Estado, donde además aparecen nuevas clases medias alrededor de las supervisiones financieras y de las filas policíacas y judiciales. Esta nueva estructura de clases -como mostraré en detalle para el caso del conflicto laboral en el sector privado de la economía entre los años 2006 y 2016- redefine los modos de conflicto social y a las propias fuerzas que lo animan.

En todo el tránsito sufrido por Chile, que va desde un modelo socio económico "nacional-popular" a otro "neoliberal", el Estado jugó un rol fundamental, pero también lo juega actualmente en la mantención del sistema económico neoliberal: "el Estado debe procurar cumplir su objetivo primordial: asegurar la reproductibilidad del orden económico-social creado por el autoritarismo" (Moulian, 2002: 340). Es decir, hay un Estado y una institucionalidad política que opera como jaula de hierro (Moulian, 2002) sobre el modelo

socio económico. Hay una democracia liberal resguardada de la voluntad plena de los ciudadanos (Drake, 2003).

Para entender este problema hay que tener presente que la transición política en Chile del año 1989 fue una transición pactada entre elites políticas y económicas que explícita o implícitamente, y más tarde o más temprano, aceptaron el régimen político y económico. Fue una transición "modélica", "basada en amplios acuerdos y consensos entre las fuerzas políticas que gobiernan desde entonces" (Gaudichaud, 2015: 5). Es decir, el duopolio político Concertación-Alianza (hoy Nueva Mayoría-Chile Vamos). Para Moulian esta transición fue el punto culmine del transformismo de la dictadura, de su gatopardismo, que desde fines de los setenta los intelectuales del bloque en el poder comenzaron planificar: "llamo transformismo al largo proceso de preparación, durante la dictadura, de una salida de la dictadura, destinada a permitir la continuidad de sus estructuras básicas bajo otros ropajes políticos, las vestimentas democráticas. El objetivo es el gatopardismo, cambiar para permanecer" (Moulian, 2002: 141). Cambia el régimen político, se pasa de una dictadura militar a una cierta forma de democracia, y cambia el personal político en los puestos de comando del Estado, pero no hay un cambio del bloque dominante pese a que sí se modifica el modelo de dominación (Moulian, 2002). Esta misma tesis -pero enunciada de forma más radical- es sostenida últimamente por Carlos Pérez Soto (2015), quien habla del carácter dictatorial de la democracia chilena y de la ilusión democrática: "La dictadura militar no fue sino la máscara, ineficiente, de un modelo económico depredador y sobre explotador, la democracia actual no es sino otra máscara, pero ahora muy eficiente, exactamente para el mismo modelo" (2015: 287).

Más allá de la permanencia del régimen socio económico con la transición a la democracia, permanecen una serie de mecanismos autoritarios, escasamente modificados por la Concertación, que resguardan y limitan cualquier cambio de la base económica en Chile cuya gestación histórica ya he mostrado. Estos mecanismos se engloban en lo que algunos llaman "democracia restringida" (Moulian, 2002). Otros autores han usado la figura de "enclaves autoritarios" (Garretón, 1995; 2014) para referirse a estas cuestiones, que si bien pueden generar la impresión de un subconjunto aislado de elementos sin efectos de fondo (Moulian, 2002: 58), pienso que puede ser un concepto analíticamente clarificador si no lo aislamos del contexto democrático restringido y del neoliberalismo. Para Garretón (2014:

187) "el sistema político chileno post-transición presenta la dualidad de una vida democrática de libertades públicas y gobiernos elegidos, pero con un régimen institucional que no puede ser caracterizado como democrático". Es este régimen institucional una democracia incompleta que está llena de enclaves autoritarios, y que pese a la transición a la democracia terminada en 1990 y a las reformas y negociaciones de la Concertación con la derecha no han podido ser removidos (salvo algunos, como el papel tutelar de las Fuerzas Armadas). Los enclaves son, según Garretón (1995: 34-36), cuestiones estrictamente atinentes al régimen político que la transición no resolvió, pudiendo ser estos de tres tipos: (1) Las instituciones que entraban los procesos democráticos "ya sea a nivel constitucional, (...) de leyes comunes, que se expresan en mecanismos electorales sesgados, en limitaciones a la participación y organización popular (...)". (2) Actores autoritarios que no se definieron por la opción democrática en las transiciones y que fueron forzados o arrastrados a ella. Por ejemplo, las Fuerzas Armadas, Poder Judicial, Medios de Comunicación, etcétera. (3) Éticos-culturales. Relacionados con la cuestión de los derechos humanos, "entendido como el problema de esclarecimiento, reparación, y sanción de los crímenes y violaciones perpetrados por el Estado durante la vigencia de los regímenes militares". Como se puede ver, estos enclaves son variados, pero en este capítulo me referiré específicamente a los institucionales. Estos, además, pueden expresarse tanto hacia lo social como hacia lo político cómo implícitamente muestra Garretón (1995). En lo que sigue mostraré uno de estos enclaves institucionales hacia lo social: la legislación laboral en Chile.

b) El Plan Laboral de 1979, su forma actual y limitaciones a la acción sindical

La democracia restringida se expresa en el ámbito laboral/sindical en una serie de cuestiones que fueron instaladas por el Plan Laboral de 1979 (Decreto Ley 2.756 de 1979 y D.L. 2.758 de 1979). Este Plan fue diseñado e implementado por el entonces Ministro del Trabajo de Pinochet, José Piñera, siendo sus cuatro pilares centrales, según Fundación Sol (2015), los siguientes: (1) una negociación colectiva centrada a nivel de empresa, excesivamente reglamentada y con una amplia exclusión de las materias sujetas a negociación sindical. (2) una concepción de huelga que no paraliza gracias al reemplazo de trabajadores. Negando este derecho más allá del proceso de negociación colectiva. (3) el

paralelismo de agrupaciones que hace que existan una serie de competencias entre varios sindicatos y entre sindicatos y grupos negociadores dentro de una misma empresa. Y (4) la despolitización sindical. Esto es que la función del sindicato queda restringida a tratar condiciones de trabajo y salariales inmediatas en la empresa. El mismo José Piñera (1990: 15) define cinco puntos o pilares bases del edificio del Plan Laboral que curiosamente son bastante similares a los comentados por la Fundación Sol: "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 del mercado y sin monopolios de los puestos de trabajo y no intervención estatal en la vida sindical y en la negociación colectiva". Como se puede ver, el Plan Laboral lo que hace es una "revolución" -o más bien una serie de reformas al Código del Trabajo-, pero no sobre toda la regulación laboral, sino que específicamente a la que atañe al derecho colectivo del trabajo (negociación colectiva, huelga y sindicato), por lo que este Plan más bien debería llamarse "plan sindical", pero según el mismo Piñera este adjetivo no sonaba tan "hermoso" como "laboral" (Piñera, 1990: 23). El Plan Laboral no se metió con el derecho individual del trabajo, el cual ya había sido modificado meses antes por el mismo régimen militar, aunque no por José Piñera.

Entonces, desde 1979, y con escasas modificaciones posteriores, se instala en Chile una legislación laboral que se puede denominar genéricamente "pro empresa" -ya mostraré en detalle porqué- e incluso "contra modernizadora" (Aguilar, 2017: 30). Las organizaciones sindicales son deslegitimadas, son vistas como provocadoras del funcionamiento imperfecto del mercado laboral cuando tiene poder efectivo, como monopolios (Moulian, 2002: 46), que incluso atentan contra los trabajadores no sindicalizados: "el sindicalismo en sí es un arma poderosa para decidir qué fracción de las rentas del trabajo va al sector de trabajadores sindicalizados -la minoría- y qué queda para el resto de los trabajadores, que como se ha dicho son la mayoría" (Piñera, 1990: 26). El Plan Laboral se funda en el uso interesado de los conceptos de "libertad" y de "democracia" en las relaciones laborales: "el imperativo era democratizar el mundo sindical (...) La manera más efectiva para desarticular la politización sindical era hacer intervenir al afiliado de base en todas las decisiones realmente cruciales de la organización sindical" (Piñera, 1990: 29).

Evidentemente, como ya se mencionó en el apartado anterior, los sindicatos se enfrentan a otros obstáculos, además del institucional, configurado por el Plan Laboral, para organizar (y movilizar) a los trabajadores. Drake (2003) menciona además de este contexto político-institucional, que estoy narrando ahora, el crecimiento del trabajo descentralizado, del individual, del a domicilio, del empleado en pequeñas empresas, del trabajo femenino y del trabajo en servicios (contexto económico), así como la cultura trabajadora individualista y consumista que implica más a los trabajadores que las identificaciones colectivas y políticas, y el sistema de partidos políticos post dictadura.

A continuación presentaré la ley que regula las relaciones colectivas de trabajo en Chile (el derecho colectivo laboral). Antes, es importante aclarar una cuestión, el Plan Laboral pasó a integrar en 1987 el Código del Trabajo que rige actualmente en Chile. Aquí se encuentran las principales normativas que regulan la negociación colectiva y la huelga, pero la normativa sobre estos temas no se agota en este código. En la Constitución Política de 1980 que hasta ahora nos rige se mencionan un par de cuestiones sobre estos temas. Pero también, y esto es muy relevante, pero no entraré en detalle en este diseño de tesis, existe una jurisprudencia, que constantemente interpreta el derecho y saca resoluciones referidas a la huelga y la negociación colectiva (Feres, 2016). Para algunos, como Ugarte & Marzi (2016) o Feres (2016), en la jurisprudencia chilena se está abriendo una puerta -aún pequeña- por la que los sindicatos podrían escapar del Plan Laboral. Puerta que podría ser más efectiva que la Reforma Laboral recién discutida en el país (2015-2016), que entró a regir en abril de 2017, y que no toca de manera relevante ninguno de los pilares del Plan Laboral (Caamaño Rojo, 2016). Revisaré ahora brevemente lo que dice la Constitución Política de Chile sobre el tema, antes de pasar a analizar el Código del Trabajo.

1) La Constitución Política

La Constitución Política de la República de Chile no consagra en ninguna parte explícitamente el derecho a huelga, mientras que el derecho a la negociación colectiva y a sindicarse -libertad sindical- si está garantizado (en el artículo 19, inciso 16 y 19, respectivamente)⁶. Pese a no estar garantizado el derecho a huelga en los mismos incisos

⁶ En América Latina casi todas las constituciones consagran expresamente la huelga como derecho, excepto Cuba y Chile. La huelga está consagrada constitucionalmente de manera explícita en diversos países del

comentados se establecen una serie de limitaciones a este derecho: “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso” (Dirección del Trabajo, 2008: 16-17).

Si bien estas limitaciones a la huelga son a determinados sectores de trabajadores –que más abajo veré en detalle- muestra la forma en que la constitución trata a la huelga en Chile: sin definiciones claras y teniendo preponderancia los elementos restrictivos por sobre los que declaran derechos.

Pese a esto, la forma de leer la Constitución -según distintas tesis doctrinales- puede llevar a entender que en esta sí se garantiza el derecho a huelga. Gamonal (2013), por ejemplo, describe cinco posibles tesis doctrinales⁷, optando finalmente por la quinta tesis, la "unitaria", que es una síntesis de las tesis tercera y cuarta, del bloque de constitucionalidad y dogmática, respectivamente. La tesis del bloque de constitucionalidad plantea que aunque no se consagre explícitamente el derecho a huelga en la Constitución, el mismo texto en el artículo quinto expresa el respeto de los derechos humanos y a "los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes" (Dirección del Trabajo, 2008: 2). Y los tratados ratificados por Chile que consagran a la huelga como derecho son el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Gamonal, 2013 citando a Irrueta). Este bloque, entonces, supera la concepción formal de constitución y, en cierta medida, la extiende, considerándose la huelga como un derecho garantizado por tratados internacionales supraconstitucionales (Gamonal, 2013: 119). La tesis dogmática plantea que si la

continente: Argentina (art. 14 bis), Bolivia (art. 159), Brasil (art. 9), Colombia (art. 56), Costa Rica (art. 61), Ecuador (art. 326 N° 14), El Salvador (art. 48), Guatemala (art. 104), Honduras (art. 128 N° 13), Nicaragua (art. 83), Panamá (art. 69), Paraguay (art. 98), Perú (art. 28 N° 3), Puerto Rico (Sección 18 Art. II), República Dominicana (art. 62 N° 6), Uruguay (art. 57) y Venezuela (art. 97). (Gamonal, 2013: 113).

⁷ Restrictiva, del derecho implícito, del bloque de constitucionalidad, dogmática y unitaria.

Constitución garantiza la libertad sindical entonces debe garantizar el derecho a huelga, pues el derecho a huelga, a la negociación colectiva y a sindicalizarse son parte de la tríada de la libertad sindical (Ermida, 1999)⁸. La libertad sindical sin derecho a huelga es mero derecho a asociación: "la libertad sindical comprende el derecho de sindicarse, de negociar colectivamente y el derecho de huelga. Esta tríada constituye el núcleo duro de la libertad sindical y es su piedra angular" (Gamonal, 2013: 112).

Como último punto, la Constitución dice que la afiliación sindical será voluntaria, que los sindicatos gozarán de personalidad jurídica, deben mantener su autonomía y que no pueden intervenir en actividades político-partidistas. Así también, consagra el derecho a libertad de trabajo (Art. 19 N° 16). Este último derecho, al tener rango constitucional, se antepone al derecho a huelga y lo limita, pues la huelga no debería afectar la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en los contratos de estos trabajadores.

2) El Código del Trabajo

Las normas legales relacionadas con la negociación colectiva y las huelgas en Chile han sufrido una serie de modificaciones a lo largo del tiempo, incluso en el periodo que va desde 1979 a la actualidad (Armstrong & Águila, 2006; Coloma & Alegría, 1993; Rojas, 2007). Varias de estas modificaciones al Código del Trabajo están referidas al derecho colectivo de trabajo, siendo las más importantes tres: (1) La de 1987 (Ley 19.069), (2) Las de 1990 (Ley 19.010), 1991 (Ley 19.049 y Ley 19.069) y 1993 (Ley 19.250) y (3) La de 2001 (Ley 19.759). Rojas (2007) dirá que hay dos procesos de reforma al derecho colectivo del trabajo en Chile instalado por el Plan Laboral: (1) Uno que va desde 1990 hasta 1993, que según Alegría & Coloma (1993) termino en reformas mucho más moderadas que las inicialmente planteadas, disipándose en gran medida las aprensiones previas, y (2) otro que acontece el año 2001. Un tercer proceso se podría decir que sucede entre los años 2016-2017 con la reforma laboral de la Nueva Mayoría, que según se ha mostrado hasta el momento esta discusión de reforma está siguiendo la tónica de las reformas de la Concertación (Ugarte, 2016), pero de todas formas cambiará de forma importante la cartografía de las negociaciones colectivas en Chile (Ugarte, 2017).

⁸ Según Gamonal (2013) la misma OIT considera como corolario de la libertad sindical el derecho a huelga.

En el Título IV del Código del Trabajo, llamado "De la Negociación Colectiva", es donde se regulan las cuestiones referidas a la huelga y la negociación colectiva⁹. Pese a que en la legislación la huelga se subsume dentro de la negociación colectiva reglada, como un paso más dentro de esta, yo la trataré en un apartado distinto al de la negociación colectiva.

A continuación presento lo que quedó legalmente desde el 2001 en el Código del Trabajo referido al derecho colectivo del trabajo (que desde abril del 2017 ya no será válido por la reforma laboral).

Limitaciones a la negociación colectiva

El Plan Laboral determinó un solo proceso de negociación colectiva, a nivel de empresa, para todas las ramas industriales o de actividades económicas. Esta ley no ha tenido modificaciones hasta la actualidad, lo que explica que hayan solo dos formas de negociar en Chile: una forma reglada y una forma no reglada. Son los trabajadores, por ende, los que deben ajustar su negociación y huelga a una rigidez normativa extrema o no regirse por ninguna normativa y flexibilizar sus acciones. Esto es un problema pues la negociación colectiva en Chile se encuentra sumamente reglada y restringida, pero aun así garantiza ciertos derechos para los trabajadores (como fuero sindical, derecho a huelga y obligación del empleador a negociar, entre otros), pero la negociación colectiva no reglada, en el sentido que no sigue ningún procedimiento del Código del Trabajo, no garantiza ningún derecho para los trabajadores.

La legislación entonces permite dos modalidades de negociación, una reglada y una no reglada, que conducen a dos tipos de instrumentos de acuerdo colectivo: el contrato y el convenio, respectivamente. Ambos instrumentos una vez firmados generan las mismas obligaciones para las partes y tienen la misma validez, pero el procedimiento que los acuerda es bien distinto. Como otro punto a agregar, la negociación colectiva la pueden desarrollar tanto los grupos negociadores que se constituyen para este fin como los sindicatos. Esto significa que la titularidad sindical no la tiene el sindicato, incluso aunque sea el más representativo de una empresa (Rojas, 2007: 206). Hay pluralismo sindical y pluralismo de grupos negociadores. Además, en concordancia con el dogma del pluralismo

⁹ Y en el Título III las referidas a los sindicatos.

sindical, en una misma empresa (firma jurídica) pueden existir tantos contratos o convenios colectivos como grupos o sindicatos negociadores hayan negociado.

Entre 2006 y el 2014 los grupos negociadores han firmado en total 19.600 instrumentos colectivos y los sindicatos 43.011 (ver Anexo de los antecedentes 1). Es decir, los sindicatos en el periodo estudiado han firmado más del doble de instrumentos colectivos que los grupos negociadores. Además, los sindicatos han firmado el 89% de los contratos colectivos, mientras que los grupos negociadores solo un 11% (ver Anexo de los antecedentes 2). Los convenios han sido firmados casi mitad y mitad por sindicatos y grupos negociadores. De los datos se desprende, entonces, una relación entre el tipo de entidad que negocia y el tipo de instrumento que se suscribe, siendo esta relación más fuerte entre sindicatos y contrato colectivo, que entre grupo negociador y convenio colectivo. Y además, se desprende la preponderancia que tienen los sindicatos en las negociaciones colectivas regladas pese a la posibilidad de que esta sea llevada por grupos negociadores, por lo que puede tener sentido lo planteado por Armstrong & Águila (2006: 240) de que la organización sindical otorga una mayor eficacia a la que tendría un grupo de trabajadores no sindicalizados para lograr sus objetivos, pues este les otorga mayor poder de negociación al ser una organización estable.

Esta preponderancia entre ambos conjuntos de trabajadores casi se vuelve absoluta con las huelgas, pues la inmensa mayoría (98,2%) de las paralizaciones entre 1979-2002 fueron llevadas a cabo por trabajadores sindicalizados (Armstrong & Águila, 2006: 237) y así también lo muestra OHL (2015, 2016) para los años 2014 y 2015. En los trabajadores con derecho a huelga, entre 1979 y 2002, un 82,4% de las huelgas las realizaron sindicatos. Un 96,5% de los trabajadores comprometidos participaba en sindicatos (Armstrong & Águila, 2006: 228).

El Código del Trabajo establece otro elemento más regulatorio en la negociación colectiva: existe una diferencia entre la negociación colectiva que se produce por primera vez (sin que hubiese contrato colectivo vigente) y aquella que se realiza cuando hay un contrato o convenio colectivo vigente o fallo arbitral. El primero puede presentarse en cualquier momento. El segundo debe hacerse ni antes de 45 ni después de los 40 días previos al término de la vigencia del contrato existente.

Los trabajadores cuando deciden comenzar un proceso de negociación colectiva deben presentar un proyecto de contrato colectivo con el contenido y redacción satisfactoria para eso. Es decir, se requiere una cierta *expertise* para negociar regladamente y/o contar con asesores (y por ende recursos). En esta misma línea va el tema de la información que la empresa debe entregar al sindicato o grupo negociador con tres meses de anticipación a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, siempre y cuando los dirigentes lo soliciten. La legislación chilena promueve una negociación tecnificada, para que no se use irracionalmente la política del tejo pasado y para que esta sea realizada por expertos (Armstrong & Águila, 2006: 135). Precisamente esto puede explicar el 32% de convenios firmados en promedio entre los años 1990 y 2014, pues el llegar a esta forma de instrumento implica un proceso de negociación no reglado que requiere baja especialización y asesoría (y por ende recursos que unidades pequeñas de trabajadores suelen no tener).

Como bien mencionaba Fundación Sol (2015) la negociación colectiva se centró exclusivamente en la empresa. En un primer momento se prohibió la negociación ramal, o más bien "pluriempresarial", y luego fue decretada legal (desde 1991) pero con consentimiento de los empleadores (Armstrong & Águila, 2006: 123), lo que hace casi imposible que ocurra: "sin eufemismos, la voluntariedad que para los empresarios tiene el participar en cualesquiera modalidades supra empresa de la negociación colectiva es equivalente en sus efectos a la prohibición de negociar en dichos ámbitos" (Campusano, 2014). Según Rojas (2007) hasta la fecha en la que escribe no hay registros de una negociación pluriempresarial en el Chile post dictatorial -a menos que sea por la vía de los hechos, mediante la presión de huelgas no regladas-. Caamaño, Gamonal, & Ugarte (2009: 15) dirán que es "más bien una burda utopía la posibilidad de negociar colectivamente a este nivel (...) esta alternativa es más bien simbólica y carece de eficacia en la práctica, tal cual está regulada".

Existen más restricciones a la acción sindical en la negociación colectiva. Hay periodos que el empresario puede declarar no aptos para negociar (máximo 60 días del año del calendario). Esto le da poder de negociación al empleador, pues en los periodos en que se encuentra más débil (por las razones que sea) puede decidir no negociar. Esto también pasa con las huelgas, como veremos en el próximo apartado. Además, hay una fecha crítica (un

día y hora determinada) en que se cumplen los plazos y caduca la vigencia de los actuales contratos colectivos. Los trabajadores enfrentan la necesidad de decidir si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga en una fecha crítica. Para que la huelga fuese legal debe tomarse la decisión de irse a huelga dentro de los últimos cinco días en vigencia del contrato colectivo, aprobarse por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva por votación personal, secreta y en presencia de un ministro de fe y los votos deben emitirse con la expresión "huelga" o con la expresión "última oferta empleador". Acordada la huelga debe hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, salvo que por acuerdo de las partes se prorrogue 5 días (o se soliciten buenos oficios). Del mismo modo si más de la mitad de los trabajadores involucrados sigue trabajando una vez iniciada la huelga legalmente, se entiende que ésta no se ha hecho efectiva y que tácitamente se acepta la última oferta del empleador.

Los pactos a los que llegan las partes son contratos colectivos de trabajo cuya duración mínima es de dos años. Si durante su vigencia se negocia de nuevo se llega a un convenio colectivo que reemplaza al contrato. Las reformas al original Plan Laboral establecieron en cuatro años el límite máximo de duración de un contrato/convenio colectivo. Esta duración mínima de los contratos colectivos o en otras palabras, que sea posible negociar colectivamente con derecho a huelga a lo más una vez cada dos años es un cambio relevante en relación a la legislación anterior a 1974, donde las huelgas podían ser declaradas anualmente (Armstrong & Águila, 2006: 169-170). El empleador buscará que la vigencia del contrato/convenio sea lo más larga posible (y la contraparte laboral querrá lo contrario), pues implica mantener la paz social en la empresa por más tiempo y la no solicitud por ese tiempo de más beneficios por parte de los trabajadores en nuevas negociaciones que tengan como piso los instrumentos ya firmados. Asimismo, como mostraré en los resultados, desde la parte laboral no solo hay razones económicas para querer negociaciones colectivas más seguidas: estos procesos renuevan/activan al sindicato, ya que los afiliados se interesan por las negociaciones colectivas pues les permiten tener eventuales beneficios, comenzando a participar de las asambleas sindicales.

El empleador tiene la potestad de decidir extender a todo su personal los beneficios obtenidos en un contrato o convenio con un sindicato o un grupo negociador particular.

Para que los trabajadores puedan acceder a estos beneficios deben pagar una cuota mensual equivalente al 75% de aquella que pagan los trabajadores afiliados al sindicato. Según múltiples analistas (Ugarte, 2016; Henríquez, 2014) esta posibilidad atenta directamente en las tasas de sindicalización en Chile, pues no existe motivación en los trabajadores a sindicalizarse si al no hacerlo y no negociar colectivamente (no sufrir costos) igual pueden recibir beneficios.

Limitaciones al derecho a huelga

Si bien la legislación en Chile no contiene una definición de huelga (Aguirre, 2015; Ugarte, 2011), en su democracia restringida existen una serie de limitantes a esta acción sindical, que van mucho más allá de las clásicas limitaciones definidas por la OIT a los "servicios esenciales" que pueden ser consideradas "razonables" por poner en riesgo algunas huelgas la vida y seguridad de los ciudadanos (Ermida, 1996, 1999). Respecto a las obsesivas limitaciones del derecho chileno Ugarte (2011: 1) resume: "No hay un precepto legal en Chile que defina qué debe entenderse por huelga, ni tampoco que establezca como mandato que la única huelga admitida es aquella que se relaciona con una negociación colectiva. (...) Y a falta de ley, la doctrina se inventará una idea muy restrictiva de huelga, en la que pareciera latir una concepción ideológica propia –que quedará escondida casi todas las veces- de que se trata “de una etapa no deseable” de la negociación colectiva (...) Una parte importante de la doctrina laboral chilena ha sostenido históricamente un concepto restringido, tanto de los fines como de las acciones protegidas por el derecho de huelga" (Ugarte, 2011: 1).

La legislación laboral chilena, entonces, establece un modelo de huelga contractual, asignándole como única y determinada finalidad la negociación o renegociación de un contrato colectivo, siendo esta la última etapa del procedimiento de negociación colectiva, a falta de acuerdo de las partes (Aguirre, 2015: 72).

Las limitaciones a la huelga en la legislación chilena pueden ser agrupadas según (1) sujeto laboral, (2) el ejercicio mismo de la huelga, (3) la finalidad de la huelga, (4) la temporalidad de la huelga, (5) los efectos/daño de la huelga, (6) varias razones que no disminuyen el poder negociador de los trabajadores. Estas restricciones se encuentran reglamentadas en el Código del Trabajo en el Título VI “De la huelga y del cierre temporal

de la empresa” del Libro IV “De la negociación colectiva”. Además se podría mencionar que existe una limitación (0) referida a la formación de sindicatos.

(0) Limitación a los sindicatos

Para formar sindicatos existen una serie de dificultades, siendo relevantes estas pues son los sindicatos casi las únicas organizaciones de trabajadores en Chile que realizan huelgas (y que son capaces de llevar una a buen término). La legislación diferencia las empresas entre las que tienen menos de 50 trabajadores (micro y pequeñas empresas) y las con más de 50 trabajadores (medianas y grandes empresas). Las grandes deben contar con un número no inferior a 25 trabajadores para formar sindicatos, y que fuera más del 10% del total de trabajadores de la empresa. Las pequeñas pueden formar sindicatos representando a más del 50% de los trabajadores siempre que su número no fuese inferior a 8. La micro empresas (menos de 8 trabajadores), por ende, quedan excluidas entonces de formar sindicatos. Es decir, más del 50% de los trabajadores en Chile no pueden formar sindicatos y negociar colectivamente (Ugarte, 2016).

(1) Según sujeto laboral

En la legislación chilena hay sujetos laborales que no tienen derecho a huelga -ni a negociar reglamentadamente-. Los más relevantes de estos son los “Trabajadores del sector público y empleados municipales”. A estos trabajadores les está prohibido organizar o pertenecer a sindicatos. Así también les está prohibido dirigir, promover o participar en huelgas, interrumpir actividades, totales o parciales. Pese a esto, estos trabajadores tienen derecho a organizarse en asociaciones de funcionarios, y la legislación no menciona si tienen derecho o no a negociar y declarar huelgas. Es esta limitación del derecho la que hace que la Dirección del Trabajo no tenga registros sobre las huelgas y negociaciones colectivas de estos sectores, pese al gran peso cuantitativo y cualitativo que tienen: en la práctica negocian y tienen huelgas. De hecho, movilizaron a un 88,2% de los trabajadores comprometidos en huelgas el año 2015 (OHL, 2016: 22). Espinoza (2007) da otros datos sobre estos sectores: desde 1990 hasta 2006 escasas veces el número de huelgas en estos sectores superan las 50 huelgas, pero si se mira la cantidad de trabajadores involucrados la impresión cambia radicalmente. En promedio en el sector público se perdieron 1.507 Días-

Hombres de Trabajo al año entre 1990 y 2006, mientras que en el sector privado solo fueron 169 días.

También se encuentran limitados a ejercer el derecho a huelga los trabajadores estratégicos. Existen empresas que el gobierno de turno define anualmente como estratégicas (para la economía). Los trabajadores que son parte de estas empresas no pueden negociar colectivamente según el Código del Trabajo. También se encuentran limitados los trabajadores que atienden servicios de utilidad pública, los trabajadores cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, los trabajadores contratados como aprendices y los contratados exclusivamente para llevar a cabo una obra o faena transitoria o de temporada (Armstrong & Águila, 2006).

(2) al ejercicio mismo de la huelga

a) Personal de emergencia o imprescindible

El sindicato o grupo negociador que decide irse a huelga en el marco de una negociación colectiva debe proporcionar el personal indispensable para la ejecución de operaciones en los casos en que la paralización de una empresa, predio o establecimiento provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño en la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud (Armstrong & Águila, 2006: 128).

b) Mediación obligatoria de un inspector del trabajo

La Concertación sumó al Plan Laboral la posibilidad de que durante cinco días, una vez aprobada la huelga, esta no se pueda hacer efectiva si una de las partes solicita la mediación de un inspector de trabajo (buenos oficios). Esta etapa de mediación posterga al menos por unos días el inicio de la huelga.

c) Contratación de personal externo

Iniciada la huelga el empleador está facultado para contratar personal externo bajo ciertas condiciones y para declarar el lockout en la medida en que estuvieran involucrados en la huelga más del 50% de los trabajadores o que esta afectara actividades claves para su funcionamiento. Desde el año 1991 se establecieron condiciones para que el empleador pudiese contratar personal externo: (a) la última oferta del empleador debe tener

estipulaciones idénticas al contrato vigente reajustadas en el 100% al IPC, o (b) la última oferta debe tener una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC. (c) Si el empleador no cumple estas cuestiones solo podrá contratar personal externo desde el 15 día de huelga y los trabajadores descolgarse de la huelga desde el día 30 (desde el día 15 si se ha reajustado el IPC).

La Ley 19.759 del año 2001 estableció un bono de 4 UF que debe pagar el empleador por cada huelguista que sea reemplazado durante los primeros 15 días de huelga (Art. 381). Es indudable que este bono reduce el costo de la huelga y aumenta el poder de negociación del sindicato, aunque nada dice sobre la posibilidad de asignar el trabajo realizado por los huelguistas a los trabajadores no huelguistas producto de traslados dentro de la empresa (Armstrong & Águila, 2006: 134), de hecho este fue uno de los grandes temas tratados en la discusión de reforma laboral a partir del concepto de "ajustes necesarios" que el empleador puede realizar en su empresa para enfrentar una huelga.

La percepción generalizada de Armstrong & Águila (2006: 133) es que las empresas no han contratado y no contratan reemplazantes externos durante las huelgas. Esto debido a que las huelgas legales son cada vez más cortas y "salvo que las empresas tengan seleccionados, capacitados y prácticamente contratados a los reemplazantes antes de comenzar la huelga, o que el trabajo sea muy simple, como el de un jornalero en la construcción, es prácticamente imposible que puedan llevar a cabo todas estas actividades en tan corto plazo". Los hechos podrían estar indicando otra cosa: el OHL (2016) señala que el "piquete" (agruparse afuera de la empresa) es una de las tácticas más usadas por los trabajadores en huelgas (en un casi 20% de los casos). ¿A qué se debe su uso tan extendido? Los mismos autores sostienen que "esta estrategia les ayuda a evitar que empresa restablezca la producción mediante la contratación de trabajadores de reemplazo" (OHL, 2016: 16).

(3) a la finalidad de la huelga

Como ya se mencionó, el artículo 82 de la Ley 19.069 señala que son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en dinero o especie, y en general a las condiciones comunes de trabajo, y que no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. Esta

es una evidente rayada de cancha a la hipotética posibilidad de que los trabajadores deseen en algún momento negociar cuestiones referidas a la disminución de los horarios de trabajo, de poder decidir en cuestiones de la organización del trabajo o incluso de poder participar en la administración financiera de las empresas. Queda anulada de antemano toda proyección de control obrero.

Esta regulación es claramente eficaz en Chile pues en el periodo 1979-2002 el 84,2% de las huelgas fueron producto de objetivos económicos endógenos a la empresa, por causas de "aumento de remuneraciones y beneficios" (Armstrong & Águila, 2006: 275), y en el año 2015 esto sigue siendo así según el OHL (2016): un 67,17% de las demandas de los trabajadores en el sector privado fueron relativas a remuneraciones y solo un 8% de las demandas se vinculó a motivos externos a la situación de los trabajadores en la propia empresa. A tal punto es efectiva esta medida que para las huelgas ilegales la primera causa sigue siendo el motivo económico. Aunque de todas formas es importante mencionar que la segunda causal más importante de las huelgas ilegales en el periodo 1979-2002 fueron los motivos ajenos a la empresa o al grupo, que generó el 11,3% de éstas huelgas (Armstrong & Águila, 2006: 290).

(4) a la temporalidad de la huelga

Existen periodos en los que no se puede hacer efectiva la huelga. Una de estas limitaciones es que debe haber comenzado hace al menos un año el inicio de actividades de la empresa en la que una huelga puede suceder. Además, en empresas en que no exista contrato colectivo anterior no se puede presentar un proyecto de contrato en uno o más periodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de 60 días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones. Esto le da un claro poder negociador al empleador, pues puede identificar 60 días del año en los que puede tener debilidad para negociar y excluir esa posibilidad.

Hasta 1991 había una relevante limitación temporal, que si bien ya no opera es igualmente interesante y hace evidente el espíritu anti huelga del Plan Laboral. Si una huelga duraba más de 60 días los contratos individuales de los trabajadores con la empresa se terminaban y la empresa no estaba obligada a indemnizar. Pese a no estar esta normativa las huelgas casi nunca duran más de 60 días (Armstrong & Águila, 2006; OHL, 2015; 2016).

Iniciada la huelga, la comisión negociadora puede en cualquier momento convocar a otra votación con el fin de que la asamblea se pronuncie sobre la última oferta, sobre una nueva oferta o sobre la posibilidad de arbitraje. Un 10% de los trabajadores puede convocar a votación para los mismos fines. Y transcurridos 30 días de huelga uno o más huelguistas pueden reincorporarse individualmente al trabajo (descuelgue) y el empleador no puede negarse a reincorporarlos (y puede ser al día 15 si la última oferta del empleador ha reajustado las remuneraciones de los trabajadores al IPC). El espíritu anti huelga de estas disposiciones (particularmente la última) es evidente.

(5) a los efectos/daño de la huelga

Si una huelga causa grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República puede decretar la reanudación de faenas. Además, está limitada la huelga no solo cuando afecta los "servicios esenciales" que la OIT define, sino que también cuando afecta una serie de cuestiones que el legislador del Plan Laboral definió como esenciales sin serlo según los convenios internacionales.

Por último, el empleador puede contratar personal externo a la empresa para reemplazar a los huelguistas e incluso hacer las adecuaciones internas en los puestos de los trabajadores que estime necesarias para tratar de lograr que la huelga lo afecte lo menos posible.

(6) Varias razones que no disminuyen el poder negociador de los trabajadores

Existen una serie de limitantes que pienso que no influyen en el poder de negociación de los trabajadores en huelga. Son básicamente sujetos laborales que pertenecen a la clase de servicios alta o a posiciones contradictorias de clase (Wright, 1985), lo que hace casi imposible que estas puedan adquirir un interés de clase trabajadora y por ende utilizar las instituciones legales que para estos fines se crearon: (A) Gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, (B) Las personas autorizadas para contratar y despedir trabajadores, y (C) Cargos superiores de mando o inspección (de acuerdo a la organización de la empresa) (Armstrong & Águila, 2006). Para algunos esta excepción al derecho a negociar "es razonable, atendida la calidad de los trabajadores, que los ubica en una posición jerárquica superior al común de los trabajadores y, por ello, con facultades o atribuciones decisionales

que son propias del empleador. Es decir, estamos frente a lo que normalmente se denomina trabajadores de la alta dirección y que dada su posición en la estructura organizacional de la empresa tienen intereses más cercanos a la parte empresarial y poseen la capacidad para negociar directamente y en mejores condiciones que el resto de los trabajadores el monto de sus remuneraciones, así como las regalías u otros beneficios que pueden derivarse a cambio de la prestación de sus servicios" (Caamaño, Gamonal & Ugarte, 2009: 21).

Hay un elemento que es relevante destacar que influye profundamente en la fisonomía de las huelgas y negociaciones colectivas en Chile y que tiene relación con el derecho individual del trabajo. Las primeras reformas laborales de la Dictadura que tenían que ver con el derecho individual al trabajo (las del año 1978) introdujeron la flexibilidad para contratar y despedir trabajadores por "razones de la empresa" por parte del empleador. Esta posibilidad de despedir empleados sin mayor justificación por parte de las empresas actúa como intimidación hacia los trabajadores, pues muchos no participan de actividades sindicales, y aún menos de huelgas, por miedo a ser despedidos.

Debido a todas estas limitaciones y restricciones legales del derecho a huelga que he visto, se entiende, en parte, por qué los sindicatos y trabajadores están utilizando o prefiriendo cada vez más la huelga ilegal a la legal como forma de presión para lograr sus objetivos (Armstrong & Águila, 2006: 228). En este aspecto para los autores recién referenciados es clave la decisión de los trabajadores respecto de si la huelga será legal o no, especialmente en el sector donde los trabajadores y sindicatos tienen efectivamente la opción de elegir negociar y eventualmente paralizar el trabajo de acuerdo a los procedimientos de la ley o hacerlo al margen de ella (Armstrong & Águila, 2006: 318). Es decir, en el sector privado (sector con derecho a huelga)¹⁰.

c) Las huelgas laborales en Chile y su eficacia

El contexto socio económico y legal largamente descrito lleva a que en Chile los sindicatos sean una realidad excepcional al interior de las empresas, lo que se expresa en que los trabajadores que se encuentran sindicalizados no hayan superado el 15% del total de la fuerza de trabajo ocupada en los últimos 20 años (Dirección del Trabajo, 2014). Sin

¹⁰ Y como se verá en los resultados, trabajadores con un alto poder estructural en el lugar de trabajo.

embargo, el declive de la densidad sindical es una de las más comunes experiencias en todo el capitalismo avanzado, excepto por un pequeño número de casos (Hodder, Williams, Kelly, & McCarthy, 2017). Según los mismos autores la evidencia empírica sugiere que los bajos niveles de actividad huelguística en el siglo XXI son a la vez el efecto y la causa del declive de la afiliación sindical. Incluso si la huelga se pierde esta sigue teniendo un impacto positivo en la afiliación sindical, incrementado los recursos de poder del sindicato (Hodder et al., 2017).

Dentro de la realidad excepcional del sindicato en Chile, se ubica el fenómeno aún más excepcional de la huelga laboral. Pese a que las huelgas son la forma clásica, más visible y más importante del conflicto colectivo laboral en Chile (Aguilar, 2017; Armstrong & Águila, 2006), ya no tienen la misma relevancia que tuvieron antes. Si bien es una acción sindical que la mayoría de las personas reconoce y ha visto alguna vez en su vida, en términos estadísticos su presencia en la vida social es bajísima en comparación al periodo anterior al Golpe de Estado en Chile (1961-1973). En este periodo en promedio anualmente el 16,9% de la fuerza de trabajo estuvo involucrada en huelgas, en tanto que desde 1979 al 2002 la cifra bajó a un 2,8% (Armstrong & Águila, 2006: 315). El promedio de huelguistas como porcentaje de la ocupación en Chile en 1995 fue de un 0,49% y en el 2000 fue de un 0,25%. Para el año 2015 puede parecer más alta la importancia de la huelga al ver que hubo más de un millón de trabajadores comprometidos en estas (OHL, 2016). Es decir, un 13% de la población ocupada. Pero esta cifra es engañosa para los objetivos de esta investigación pues considera al sector público y un mismo individuo puede ser considerado en más de una huelga. Con estas previsiones anotadas se puede decir que menos de un 2% de la población ocupada en el sector privado participó en huelgas el año 2015 (OHL, 2016). Entonces, un número bajísimo de trabajadores "explotados por el capital" ha participado en huelgas después de la dictadura militar, pero aún así desde el año 2006 su importancia ha aumentado, como se verá más abajo.

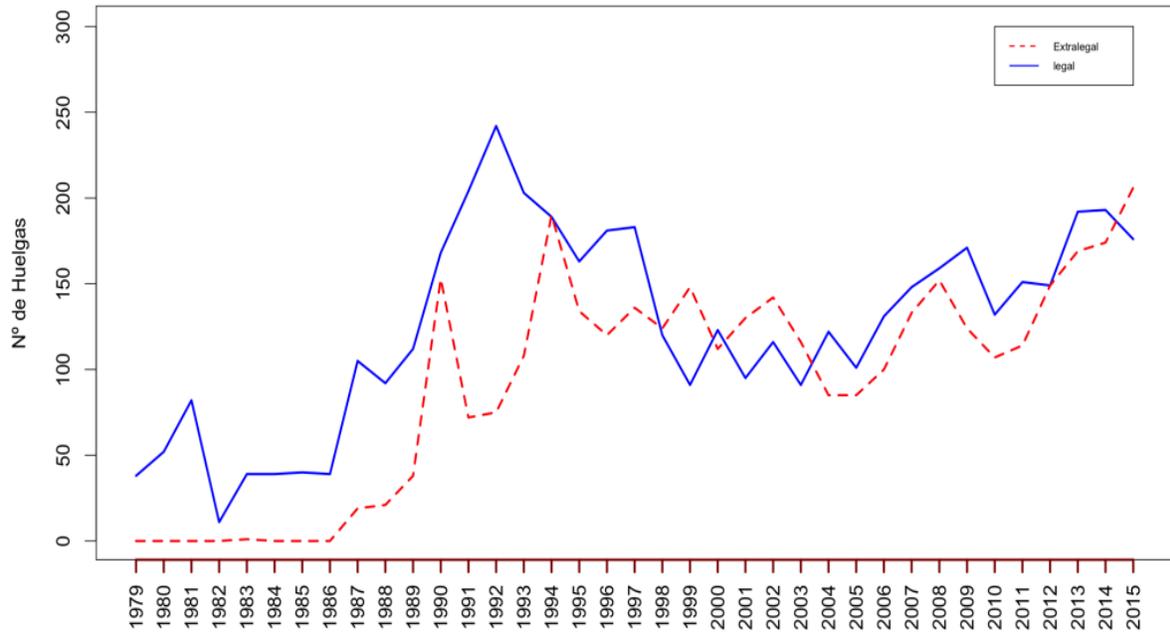
Las huelgas en el sector privado de la economía ocurren principalmente a nivel de empresa y son ejecutadas principalmente por sindicatos (Armstrong & Águila, 2006; OHL, 2016). Típicamente los trabajadores se concentran en las afueras de la empresa con pancartas, intentando hacerse ver y dando a conocer sus demandas. Esta forma "clásica" de la huelga en Chile va adquiriendo complejidad a medida que se acopla a otras acciones y los

trabajadores se articulan con diversos actores. En ocasiones puede “flexibilizarse” y asumir formas no típicas (Ermida, 1999).

Existen dos tipos de huelga según la legalidad de esta: huelgas que se rigen bajo los estatutos del Código del Trabajo, y que ocurren dentro de procesos de negociación colectiva reglados, y huelgas que ocurren por fuera de la legalidad (Armstrong & Águila, 2006). Esta división entre tipos de huelgas se complejiza cuando se observa que “casi no hay paralizaciones legales que no incluyan acciones por fuera de lo que permite la ley, ni prácticamente se registran paros ilegales que no involucren recursos legales de por medio” (Urrutia, 2015: 107).

Si se observa la tendencia histórica de las huelgas en Chile se puede observar que en el año 2015 las huelgas no regladas superan por primera vez, desde el año 2002, a las huelgas legales. Y si bien en el sector privado hubo más huelgas legales que extra-legales, las huelgas no regladas movilizaron a casi cuatro veces más trabajadores que las huelgas legales: 100.917 trabajadores versus 25.368 (OHL, 2016). Entonces, hay una tendencia hacia el aumento de las huelgas no regladas y a la masificación de esta forma de acción: por lo general las huelgas no regladas movilizan a más trabajadores que las regladas y duran menos días, según la misma fuente de información. A esta tendencia a la no reglamentación de las huelgas en Chile, se suma el aumento general de las huelgas desde el año 2006. Si se comparan las cifras entre el 2006 y 2015 las huelgas se duplican (ver gráfico 1). Este último intervalo de años puede considerarse como el más reciente ciclo de aumento de las protestas de trabajadores (ver tabla 1.1 para las distintas clasificaciones de periodos en Chile según conflictividad laboral).

Gráfico 1. Número de huelgas y de participantes en éstas según legalidad y sector (1979-2015)



Fuente: OHL (2016: 5-6).

Tabla 1.1 Periodos de conflictividad laboral en Chile (1961-2016)

Régimen político y modelo socioeconómico	Años	Caracterización
Democracia/nacional-popular	1961-1973	Periodo de alta conflictividad.
Dictadura/neoliberalismo	1973-1979	Ausencia de huelgas y negociaciones colectivas
	1979-1986	Aumento leve del conflicto laboral (pese a las jornadas de protesta contra la dictadura, que no pararon el trabajo). Sigue bajo
	1987-1988	Leve ascenso.
Democracia/neoliberalismo	1989-1997	Ciclo de alta conflictividad. Fuerte presencia de huelgas ilegales en los años 1990 y 1994. Altas expectativas de los trabajadores en la democratización. Alto uso de huelga legal.
	1998-2005	Tendencia estable y baja en el conflicto.
	2006- 2016	Ciclo de huelgas obreras. Alta presencia de huelgas ilegales. Alta presencia de trabajadores comprometidos del sector público. Año 2012 máximo número de trabajadores comprometidos en huelgas en sector privado. Discusión proyecto de reforma laboral.

Fuente: elaboración propia en base a Armstrong & Águila (2006), Espinoza (2007) y OHL (2016).

El año 2015 el 40% de las huelgas se realizaron en la Región Metropolitana, siendo la mayoría de estas legales (90%). La huelga no reglada es más corriente en el resto de las regiones y tiene una duración más corta que las regladas (OHL, 2016). Esta información parece ser extrapolable a todo el periodo post pinochetista, pues los datos de Armstrong & Águila (2006) sugieren esta misma tendencia para el periodo 1990-2002.

Las huelgas laborales se concentran en la gran empresa (el 2015 el 79% de las huelgas ocurrió en estas empresas), al igual que las mayores tasas de sindicalización y negociación colectiva en Chile (Dirección del Trabajo, 2014).

Como demanda prima en las huelgas el aspecto monetario: el 2015 el 69% de éstas tuvo como principal reivindicación este aspecto. Esta tendencia también parece encontrarse en gran parte del periodo post pinochetista (Armstrong & Águila, 2006).

Las acciones conflictivas acopladas a la huelga que son más recurrentes son el corte de ruta y el piquete, pero ocurren en menos de la cuarta parte de éstas (OHL, 2016). Además, ninguna huelga se remite solamente a la paralización del proceso de trabajo, suelen ir de la mano con otras acciones que permitan visibilizar el conflicto y ejercer una presión mayor para ganar las demandas. En este sentido, las huelgas presentan escasa violencia: el 2015 se registró presencia policial en el 7,5% de los casos, enfrentamientos en el 5,4%, detenciones en el 5% y heridos en el 2,7% (OHL, 2016).

Como ya he dicho en la problematización y en los antecedentes recién mostrados, no existe ningún dato o estudio que intente observar empíricamente y a nivel general y comparado cómo se expresa la determinación pro empresa de la institucionalidad laboral y del neoliberalismo en los resultados de los diversos conflictos colectivos en los que participan los trabajadores en Chile. El tema parece ser más una preocupación tangencial en los estudios sobre sindicalismo en Chile, especialmente en los que estudian huelgas laborales. Sobre el tema solo he encontrado algunas opiniones e insinuaciones a investigar la problemática en Armstrong & Águila (2006: 326, 319), información insuficiente y superficial en Thayer (2010), algunas cuestiones sobre la escasa incidencia que tiene la negociación colectiva en Chile para disminuir la desigualdad de ingresos (Durán, 2009; Reinecke & Valenzuela, 2012) y algunos comentarios que muestran que los avances en los petitorios de los trabajadores al finalizar una huelga muchas veces son nulos y “solo en contadas ocasiones cabe hablar de consecuencias positivas, y es cuando las organizaciones obtienen algún punto de su petitorio (nunca todo), o un fortalecimiento en términos organizacionales” (Urrutia, 2015: 103-104).

La gran excepción la constituye la investigación de Stillerman (2017), quien identifica los determinantes de los resultados de cuatro huelgas laborales (1960, 1965, 1983 y 1993) ocurridas durante la larga historia de la empresa MADECO en Chile: las estrategias espaciales (en tanto formas y espacios de acción), la composición política de los gobiernos, la capacidad de interrumpir la producción y el grado de dependencia por parte de los gobiernos de la inversión extranjera. El autor compara distintas huelgas ocurridas en una sola empresa, intentando comprender como cambian los resultados de estas movilizaciones con los cambios contextuales nacionales y las reestructuraciones de la empresa.

CAPITULO SEGUNDO: MARCO TEÓRICO

a) El proceso de trabajo capitalista

Si bien en la presente tesis estudio elementos particulares de una forma específica del conflicto laboral (la huelga), es innegable que las expresiones conflictivas son solo una parte de la realidad laboral. La mayor parte del tiempo los trabajadores realizan efectivamente su trabajo, de “buena gana”, sin necesidad de haber una instancia controladora permanentemente sobre éstos, ni tampoco están pensando constantemente en el desempleo y el ejército de reserva listo para reemplazarlos en caso de que no cumplan su labor. Es decir, siguiendo a Burawoy (1989), en el proceso de trabajo opera tanto la generación de consentimiento como la coacción, por lo que no todo es conflicto, resistencia, guerra. Pese a esto, la relación y el proceso capitalista de trabajo se estructura y se reproduce en base a intereses contradictorios de dos sujetos sociales específicos: trabajadores y capitalistas.

Parto, como se puede ver, desde una perspectiva marxista¹¹. El proceso de trabajo capitalista es un proceso central en la sociedad moderna. Este proceso reproduce al capital permitiéndole su acumulación y reproduce a los trabajadores, permitiéndoles vivir. El proceso es conflictivo, pues se configura en base a los intereses contradictorios de estos dos sujetos, o más bien, en base a posiciones antagónicas en la producción que tienden a la generación de intereses contradictorios (Edwards, 1990)¹²: mientras más acumula el capital, con menos facilidad y goce se reproduce el trabajo, pudiendo incluso no reproducirse. Mientras más bienestar tiene el trabajo en base a un mayor salario menor es la ganancia del

¹¹ Es decir, he optado por una de las diversas perspectivas que existen sobre el conflicto laboral. Edwards (1990) presenta una clasificación de estas en unitarias, pluralistas, radicales, de proceso de trabajo que ponen su centro en el control y de proceso de trabajo que ponen su centro en el consentimiento. Y tras hacer una crítica a estas distintas perspectivas el autor se ubica en una perspectiva materialista (que leo como marxista heterodoxa). Al definir mi perspectiva como marxista he intentado integrar los elementos positivos de todas estas corrientes bajo premisas comunes, pues es innegable que todas pueden tener algún aporte como bien plantea el mismo Edwards (1990), y Burawoy (1989), refiriéndose a la tradición sociológica.

¹² En el presente diseño de tesis no distinguiré entre los conceptos de contradicción y antagonismo. Para ver definiciones y discusiones sobre estos conceptos ver Harvey (2014), Tse-Tung (2010) y el mismo Edwards (1990).

capital: “el capitalista encuentra en él (proceso de trabajo capitalista) su satisfacción absoluta, mientras que por el contrario el obrero, en su condición de víctima del proceso, se halla de entrada en una situación de rebeldía y lo siente como un proceso de avasallamiento” (Marx, 2009: 20). En síntesis: la riqueza de unos es la pobreza de otros.

Para que una sociedad exista, para hacer historia dirá Marx (2011), debe haber proceso de producción, y por ende, proceso de trabajo. Para que una sociedad se pueda reproducir debe producir para sí una serie de objetos, materiales e inmateriales. Y para producir se debe trabajar: el proceso de producción y el proceso de trabajo van unidos. Pero, en una sociedad capitalista, el proceso de trabajo adquiere una fisonomía particular. Para el capital el móvil del proceso de producción es la ganancia, y por ende, el proceso de trabajo se organiza con el único propósito de que el capital invertido se valore al final del proceso: “en el proceso capitalista de producción el proceso de trabajo se presenta solo como medio, el proceso de valorización o la producción de plusvalía como fin” (Marx, 2009: 33).

Debe haber una transformación concreta por una fuerza de trabajo con medios concretos de producción -un proceso de trabajo- para que el capital se valore en el proceso de producción. El valor de las "salidas" del proceso debe ser mayor a las "entradas" del mismo. Con el diferencial el capital acumula, paga salarios y repone el resto de su capital. El capital acumula a partir del trabajo productivo que se reproduce a sí mismo y que produce un plus valor para el capitalista. Es obrero productivo el trabajador que produce capital, “el trabajo –dice Marx- sólo es productivo en la medida en que produce su contrario” (Tronti, 2001: 177)¹³.

Para entender esta cuestión comentaré brevemente la teoría del valor trabajo desarrollada por Marx (2011). Esta teoría se inaugura como crítica a la economía política burguesa, y como tal, crítica a la actividad económica capitalista, al capital, que tiene en sus bases, aparentemente liberales, la explotación del trabajo ajeno, y en su génesis, la rapiña y la violencia. Para Marx (2011) el capital es en apariencia valor que se valoriza a sí mismo, dinero que genera de sí mismo más dinero (D-D'). Este es básicamente el "fetichismo de la mercancía": darle a una relación/proceso el carácter de cosa, pensar y actuar como si una cosa tuviera características intrínsecas que le permitiesen reproducirse en escala ampliada.

¹³ Lo que determina que un trabajo sea trabajo productivo, por ende, es una determinación formal, es la subsunción formal o real de éste por el capital, no su contenido material.

Pensar que el dinero, como mercancía, se reproduce y aumenta sin necesidad de otros actores sociales¹⁴. Habría que hacer una acotación sobre esto, el fetiche "no es una creencia insensata, una mera ilusión o una galería de espejos (aunque a veces parece serlo). Es realmente lo que sucede al usar el dinero para comprar mercancías o servicios y vivir sin más preocupación que la cantidad de dinero que tenemos y cuánto se podrá comprar con ella (...) En general no sabemos nada de la gente que produce los bienes que dan sustento a nuestra vida cotidiana" (Harvey, 2014: 21). La totalidad social, como conjunto de procesos de trabajo aislados que se coordinan por el mercado, es desconocida para los actores económicos individuales que se mueven dentro del modo de producción capitalista.

Marx lo que hace es romper esta apariencia/ilusión de que el mero hecho de tener dinero e invertirlo apropiadamente genera más dinero (ganancia). Lo que hace es cuestionar la ganancia capitalista, someter a discusión una cuestión que parece natural y ajustada a las leyes cuasi naturales del mercado. Lo que hace es politizar la economía. Este sometimiento a discusión de la ganancia derivada del capital, por parte de Marx, lo hace desde dos perspectivas. (1) La primera crítica es histórica. Es la famosa historia de la acumulación capitalista en donde el poder político fue central para crear libres mercados. (2) La segunda crítica es introduciendo al trabajo en medio del razonamiento "dinero genera más dinero". Ahora me centraré en este segundo punto.

Para Marx el valor representado en dinero, que el capital acumula, no se genera ni tiene relevancia en sí mismo. Este valor no se explica ni tiene sentido sin el trabajo humano. Si el capital logra valorizarse -sea comercial, industrial o financiero- lo hace sobre una base concreta, sobre la producción de mercancías materiales e inmateriales, sobre gasto de fuerza de trabajo, sobre el esfuerzo de múltiples trabajadores que se relacionan de diferentes maneras con el capital. Debido al tema de investigación del presente diseño solo me centraré brevemente en el papel del trabajo en la valorización del capital industrial (D-T-D'). Las ganancias más o menos altas que genera el capital al tener trabajadores bajo su control se deben al trabajo/esfuerzo de estos mismos trabajadores -más cuestiones

¹⁴ Con el término fetichismo "Marx se refería a las diversas máscaras, disfraces y distorsiones de lo que sucede realmente en el mundo que nos rodea. «Si todo fuera tal como parece superficialmente –escribía– no habría ninguna necesidad de ciencia»" (Harvey, 2014: 20).

coyunturales de mercado que pueden maximizar o disminuir las ganancias-. La valorización del capital tiene sus bases en el proceso de trabajo que el capital industrial dirige. El capital, personificado por el capitalista, determina qué y cuanto producir, como, donde y cuando se vende, y como se distribuyen los frutos de lo vendido. El capitalista tiene que asegurarse de que los trabajadores que contrató produzcan lo que él decidió en el tiempo planificado para poder obtener las ganancias que calculó antes de emprender el proceso productivo. El capitalista entonces compra las mercancías (fuerza de trabajo, objetos de trabajo y medios de trabajo) necesarias para producir la mercancía que finalmente venderá en el mercado a un precio determinado. Esta mercancía final tendrá más valor que las primeras, pues esta última es fruto de un proceso de trabajo capitalista que crea más valor que el inicial. Este valor se expresa en dinero y se va metamorfoseando a lo largo de la reproducción ampliada del capital industrial (D-M-PT-M'-D'). Esta es la lógica, acumulativa, del capital que determina los procesos de trabajo capitalistas concretos -y diversos-.

Buraway (1989: 45-55) define esquemáticamente al proceso de trabajo capitalista -teniendo como oposición al feudal- a partir de los siguientes elementos¹⁵:

Los trabajadores no pueden transformar por si solos la naturaleza ni ganarse la vida de forma independiente (autogestión económica), pues están privados del acceso a los medios de producción. Una minoría privilegiada los monopoliza, lo que obliga a los trabajadores a tener que venderle a estos monopolizadores su fuerza de trabajo para poder reproducirse. Al realizar esta venta los trabajadores reciben un salario después de determinado tiempo pactado.

Luego, en el mismo proceso de trabajo capitalista, está el problema para el capitalista de hacer que esta fuerza de trabajo (como capacidad) se transforme efectivamente en trabajo real (esfuerzo). Aquí el capitalista, directamente o mediante diversas cadenas de mando y dispositivos tecnológicos, coacciona e intenta generar el consentimiento en los trabajadores para que el trabajo que efectivamente realizan le genere ganancias al capitalista (una tasa aproximada) y no sea solo reproducción de la fuerza de trabajo. Esta es una constante negociación entre el capital y el trabajo.

¹⁵ He introducido varios elementos más y alterado otros.

No hay separación en el tiempo ni en el espacio entre el trabajo necesario (para la subsistencia de los trabajadores, que se expresa en el salario que reciben) y el trabajo excedente que el capitalista adquiere como ganancias, capital acumulado.

Los trabajadores no pueden vivir de lo que producen directamente, pues la especialización de la división del trabajo ha llevado a que cada proceso de trabajo produzca determinados bienes y/o servicios que en ningún caso permiten la reproducción completa de un cuerpo humano¹⁶. Los trabajadores entonces disponen de los medios de subsistencia a través del mercado intercambiando el salario que reciben tras participar en el proceso de trabajo capitalista un determinado tiempo. El mercado es un elemento fundamental que permite intercambiar los distintos trabajos atomizados realizados en una sociedad capitalista.

Existe una interdependencia económica entonces (y a la vez relación antagónica) entre trabajador y capitalista, pues la producción de mercancías es a la vez la producción del trabajador y del capitalista (como cuerpos vivientes y como sujetos sociales). Hay un antagonismo estructurado entre capital y trabajo, que tiene su origen en la producción capitalista, esfera en la que los dos sujetos se reproducen. Este antagonismo se origina por una desigual distribución de los medios de producción en una sociedad, y se reproduce a través de la dominación del capital sobre el trabajo. Tanto la venta de la fuerza de trabajo como su posterior realización en la esfera de la producción son ya procesos que se dan entre sujetos con poderes de clase desiguales.

b) Poderes de negociación entre trabajadores y capital

Pese a todo lo comentado, la existencia de la explotación en las relaciones sociales de producción capitalista no está garantizada de una vez y para siempre, pues cotidianamente el ciclo de producción de valor comienza y termina, y como tal, puede ser interrumpido y/o ser re negociado (De la Garza, 2011a). En otras palabras, los trabajadores no son autómatas, "pueden dejar caer sus instrumentos o entorpecer y frenar deliberadamente el proceso de trabajo. Para mantener la continuidad se necesita establecer un control y lograr la colaboración de la mano de obra" (Harvey, 2014: 84). Así, el conflicto latente generado en

¹⁶ Y en algunos casos no lo permite ni en una ínfima parte. Piénsese en el producto del trabajo de un call center o de una taller de clavos a lo Smith.

el proceso de trabajo puede manifestarse en diversos comportamientos que ponga en tensión el objetivo de generación de ganancia del capital. Es decir, en todo proceso de trabajo hay un margen de libertad para la acción de protesta por parte de los trabajadores. El poder de capital que parece absoluto puede ponerse en cuestión por los trabajadores, con más o menos éxito, y con más o menos facilidad. Aquí entran una serie de determinantes que les dan más o menos poder a los trabajadores en el marco de las relaciones antagónicas entre capital y trabajo, y por ende, también les dan más o menos posibilidades de obtener buenos resultados al realizar sus diversas estrategias y acciones colectivas. A grandes rasgos, estas determinantes se pueden agrupar en dos tipos de poder: el poder asociativo y el poder estructural de los trabajadores (Wright, 2000). El poder asociativo es el que los trabajadores consiguen al organizarse colectivamente, mientras que el poder estructural es el que los trabajadores pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico. Este último se puede distinguir entre poder estructural de mercado y poder estructural en el lugar de trabajo. Si bien Wright (2000) define ambos poderes, el autor solo operacionaliza e investiga el primero, relacionándolo con el concepto de compromiso de clase.

Estos conceptos de poder permiten comparar el poder de las dos clases capitalistas antagónicas tanto en una misma formación social como en formaciones sociales diversas, pero también, permiten comparar el poder entre diferentes franjas de trabajadores al interior de una formación social. Estos conceptos permiten identificar una situación social nacional en donde el capital tiene bastante poder sobre el trabajo, especialmente en relación a periodos anteriores, a la vez que permite distinguir al interior de una situación nacional particular distintos sectores de trabajadores en relación a sus poderes de negociación desiguales. Uno será el poder de la clase trabajadora en un país (*poder de clase*), mientras que el otro será el poder de un sindicato o de determinado sector de trabajadores al interior de un país (*poder sindical*). El poder de clase se expresará principalmente en la institucionalidad de un país (particularmente en la laboral) y en determinado clima ideológico (particularmente en los medios de comunicación). Ambos aspectos se detallan al final del apartado después de definir el poder asociativo y estructural de los trabajadores.

El poder asociativo de los trabajadores

El poder asociativo, como dije, es el que resulta de la formación de organizaciones colectivas de los trabajadores: sindicatos, partidos, consejos de fábrica y otras formas¹⁷. Y según la interpretación marxista tradicional cuando el poder asociativo de los trabajadores aumenta, los intereses del capital se ven afectados. Aunque Wright (2000) sostiene que esto es parcialmente cierto: en determinado momento el alto poder asociativo de los trabajadores le permite al capital sostener un compromiso de clase con los mismos, permitiéndole asegurar sus intereses.

Las investigaciones sobre la revitalización sindical (Frege & Kelly, 2004) dan algunos elementos para complejizar y ampliar la noción de poder asociativo de Wright (2000). Esta literatura pone el foco de análisis en el sindicato que se revitaliza, y en las distintas estrategias y recursos que despliega para tal fin. En este sentido, según Behrens, Hamann, & Hurd (2004: 20), la revitalización sindical puede conceptualizarse como un resurgimiento del poder sindical o el desarrollo de recursos de poder en diversas esferas: (1) de los miembros sindicales, (2) económica, (3) política y (4) institucional (estructura, identidad y dinámica sindical).

La primera dimensión, de la de los miembros sindicales, se compone de tres indicadores: el incremento del número de los miembros del sindicato (afiliación neta), el crecimiento de la densidad sindical (afiliación relativa) y el cambio en la composición de la afiliación. La revitalización sindical exitosa, implica entonces el incremento de la afiliación y densidad sindical, a la vez que el cambio en la composición de los miembros, incluyendo a perfiles que no se encuentran tradicionalmente representados por los sindicatos, como mujeres y jóvenes. El poder asociativo de los trabajadores se verá fortalecido, entonces, no solo por la existencia de sindicatos como planteaba Wright (2000), sino también por el número, densidad y composición de los afiliados. Gall & Fiorito (2014) suman a esta dimensión el compromiso de los miembros del sindicato con el mismo.

¹⁷ Armstrong & Águila (2006) sostienen que los trabajadores tienen escaso poder de negociación individual. En razón de ello se organizan sindicalmente, con lo cual logran el poder de negociación que individualmente no tienen.

La segunda dimensión, la económica, incluye el poder de negociación, la habilidad de lograr salarios y beneficios importantes, así como el impacto del sindicato en la distribución de la riqueza. Más que un recurso de poder, considero a esta dimensión principalmente como una expresión del poder sindical. Y de hecho, es mi variable dependiente en la presente investigación: la eficacia de la huelga la observo en relación a si esta logra aumentar los salarios y los beneficios de los trabajadores (y también si logra aumentar la afiliación sindical y la fortaleza organizacional de este, como se verá en un próximo apartado).

La tercera dimensión, la política, refiere a la mejora de la eficacia de los esfuerzos de los trabajadores en influenciar el proceso de formulación de políticas. Para esto, siguiendo a Wright (2000), los trabajadores se dotan o relacionan con organizaciones políticas (partidos) que median sus intereses con el sistema político o gobierno. Un alto poder asociativo político implica, entonces, que se logra influenciar el proceso de formulación de políticas, lo que puede traer eventuales beneficios para los trabajadores. Este poder, evidentemente, se verá influenciado por la composición política del gobierno (Stillerman, 2017), y por ende, por el grado de apertura del sistema político a las demandas sociales (y al grado en que permita la existencia de demandas sociales).

Por último, la dimensión institucional refiere a las estructuras organizacionales y a las dinámicas internas de gobernanza sindical. Esto implica la capacidad de los sindicatos para ajustarse a nuevos contextos y para tomar nuevas estrategias. Turner (2004: 4) menciona como principales estrategias de revitalización sindical la construcción de organización, la asociación con la administración (*management*), la acción política, la reforma a la estructura sindical, la construcción de coaliciones y la solidaridad internacional. Además de la capacidad de ajuste y de uso de nuevas estrategias, está la cuestión del “liderazgo sindical”, que puede eventualmente promover nuevas ideas y construir una política interna que soporte el cambio organizacional. En esta dimensión podrían entrar las diversas acciones que los sindicatos realizan más allá de las huelgas laborales, las acciones que los sindicatos realizan acopladas a las huelgas laborales y los diversos actores sociales (comunidades, sindicatos y otros grupos) con los que se articulan los huelguistas (Gall & Fiorito, 2014).

Dentro de esta misma dimensión se pueden agregar más elementos que Gall & Fiorito (2014) identifican como determinantes de la eficacia de un sindicato en sus diversas acciones: la democracia sindical, el funcionamiento interno eficiente del sindicato y si el sindicato le da atención a la selección de sus diversas tácticas y campos de disputa, es decir, si el sindicato planifica sus acciones. En esta misma línea de planificación, Juravich, Dashnaw, Greenberg, & Johnson (2014) ponen su atención en el estudio de las tácticas que el sindicato realiza antes de la huelga y que preparan el terreno para que esta sea exitosa: "por lo general el movimiento de trabajadores ha puesto sus esfuerzos en observar las tácticas durante la huelga, nosotros veremos lo que pasó antes de eso para reconstruir su poder" (Juravich et al., 2014). Los autores remarcan en su investigación la campaña y articulación sindical que un sindicato en EE.UU. realiza antes de una huelga que resulta ser eficaz.

El poder estructural de los trabajadores

Silver (2005) recupera los conceptos de poder estructural y asociativo de Wright (2000), especialmente el primero, profundizando en su definición, operacionalización y ocupándolo para la investigación empírica. El poder estructural, como mencioné más arriba, es el que los trabajadores pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico, conteniendo dos subtipos: el poder de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo y el poder de negociación de los trabajadores en el lugar de trabajo. Ambos son la base sobre la cual los trabajadores construyen y desarrollan su poder asociativo.

El poder estructural en el mercado de trabajo deriva del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral, y según Silver (2005: 27) "puede adoptar diversas formas, que incluyen (1) la posesión de habilidades escasas, que cuentan con una gran demanda por parte de los patronos, (2) un bajo nivel de desempleo general y (3) la capacidad de los trabajadores para prescindir del mercado laboral y recurrir a fuentes de ingresos no salariales". Pienso que este poder no se limita a las dimensiones comentadas, se puede pensar en términos más amplios, dándole margen a las acciones y fortalezas de un capital en específico en negociación y conflicto con sus trabajadores.

El mercado de trabajo hace que se encuentren y colaboren en la producción los dos actores antagónicos, y con poderes desiguales, del capitalismo: capital y trabajo. La capacidad de

prescindir del otro por determinado tiempo expresa el poder de cada una de las partes en determinada relación industrial particular. Para el caso de las huelgas la capacidad de prescindencia de las partes se expresa en su duración. Y esta duración viene determinada por las acciones en contra de la huelga que la empresa realiza (reemplazos, negaciones del diálogo y amenazas) y su fortaleza económica (tamaño y pertinencia a grupos económicos importantes). Tanto la posibilidad de contra atacar la huelga por parte de la empresa, como su fortaleza económica, le permitirán resistir más o menos días en una huelga laboral.

El poder estructural en el lugar de trabajo deriva de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial/económico. Este es tanto mayor “cuanto más interrelacionados estén los trabajadores en procesos de producción integrados en cadenas, en los que una interrupción del trabajo en un eslabón clave puede provocar trastornos a una escala mucho más amplia” (Silver, 2005: 27). Es decir, este poder consiste en la posibilidad (y en la efectividad) de la disrupción de una cadena de producción y trabajo, que genera tanto la negación del propio trabajo de un conjunto de trabajadores (usando la huelga, por ejemplo), como el acceso que estos mismos trabajadores tienen a ciertos medios productivos potencialmente disruptivos (calles, líneas de trenes, sistemas de coordinación electrónica, puertos, etcétera). Este poder lo tendrían los trabajadores que ocupan "posiciones estratégicas" en sus trabajos. Es decir, posiciones que les permiten a algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía (Womack, 2007). Este poder es especialmente interesante para el estudio de la huelga laboral, que como se verá, la defino como negación colectiva del trabajo: “a diferencia de las otras (fuerzas o poderes), la del trabajo es fuerza no sólo en sentido positivo, por lo que aporta, por la producción, sino también, y en esto radica lo más especial, en sentido negativo, por lo que quita o resta a la producción cuando deja de operar, que es muchísimo en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas” (Womack, 2007: 51).

Dentro de este poder estructural también se puede considerar la dispersión o agrupación de los trabajadores en conflicto. El propio proceso de trabajo (forma de cooperación) de los trabajadores configura la posibilidad de unidad y solidaridad en la acción colectiva reivindicativa. Esta es la clásica tesis de Marx (2011), que Atzeni (2010) retoma: la concentración de trabajadores que el mismo capitalismo configura en su deseo de aumentar

sus tasas de ganancia (gran industria) permite a los trabajadores tomar conciencia de su propia igualdad de condiciones y miseria, y por ende logran la solidaridad en la acción colectiva. Bologna (2006: 86) también sugiere esta tesis: la concentración de la fuerza de trabajo en un único espacio socio-técnico aumentará la eficacia de la huelga. Esta concentración clásica sería la gran fábrica fordista. El problema para la organización de los trabajadores es cuando el desarrollo desigual del capitalismo toma protagonismo y el móvil de ganancia del capital lo lleva a invertir en procesos productivos dispersos por el territorio, lo que dificulta la existencia de un lugar socio-técnico capaz de contener la acción colectiva de los trabajadores (Bologna, 2006: 86), y que previamente los dote de solidaridad. El grado de unidad o dispersión territorial del proceso productivo de los trabajadores les dará más o menos poder en el lugar de trabajo: con un poder estructural bajo por la dispersión socio técnica los trabajadores deberán invertir tiempos y recursos en la construcción de poder asociativo atravesando fronteras espaciales. La coordinación socio política de los trabajadores no vendrá dada por la cooperación del trabajo social, sino que por la voluntad sindical.

Poder de clase: el poder legal e ideológico de los trabajadores en el país

Hay un último elemento que podría conceptualizarse como *poder legal e ideológico*, el cual sería un elemento externo tanto de los sindicatos como de las posiciones estructurales de sus trabajadores. Este poder refiere a un contexto nacional que influencia y constriñe, pero no determina mono causalmente el poder sindical (Turner, 2004). Chamberlain (1958, citado por Armstrong & Águila, 2006: 60) definirá a este aspecto como las “variables externas” a la empresa y al sindicato. Estas variables serían la opinión pública que expresan los medios de comunicación de masas, la posición que toman las autoridades gubernamentales, y la legislación del trabajo: “la naturaleza y el contenido de las reglas del juego que guían la relaciones entre empleadores y trabajadores están determinando la relación de poder entre ambos”, la cual puede darle más o menos atribuciones a los empleadores en negociaciones colectivas, como también puede reglamentar de diversas formas el conflicto entre capital y trabajo.

Este poder viene a ser la expresión del “poder de clase” que tiene el trabajo en determinada sociedad, y se constituye como marco común de acción para todos los trabajadores en

oposición al capital. Este poder muestra grado de socialización o desocialización de determinado Estado (Silver, 2005). El poder de clase se expresa principalmente en la institucionalidad laboral de un país, y les dará más o menos poder a los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo. También le da facultades legales a los empleadores, que pueden utilizar o no en los diversos conflictos (facilidad para despedir o contratar reemplazos en huelgas).

c) Expresiones del poder y conflicto de los trabajadores. La huelga laboral

Las acciones colectivas que pueden realizar los trabajadores -en el marco del conflicto laboral- son amplias y la historia bien sabe de eso. Como dirá Hyman (1981: 206), “si bien la huelga es la manifestación más clara del conflicto laboral, es útil definir el término con mayor amplitud, pues sus medios de expresión son tan ilimitados como la iniciativa humana”. Las acciones conflictivas pueden dirigirse hacia la unidad productiva en la que trabajan los trabajadores organizados o bien pueden dirigirse hacia unidades organizativas más amplias (la acción puede llegar a interpelar a un gobierno o incluso a un modo de producción global, el capitalismo). Es decir, la acción de los trabajadores se puede insertar en diferentes sistemas de relaciones industriales (Dunlop, 1967). El objetivo de la acción colectiva puede tener alguna relación con lo laboral o puede no tenerla (o tenerla, más bien, indirectamente¹⁸). Así mismo, la acción colectiva la pueden desarrollar un conjunto de trabajadores más o menos inorgánicos, una coordinadora, un sindicato, una sociedad de resistencia, etcétera. En Chile, la forma orgánica protagónica de los trabajadores, desde los inicios de los gobiernos populares en 1938 hasta la actualidad es el sindicato y las consiguientes centrales sindicales (Drake, 2003; Garcés & Milos, 1988; Ulloa, 2003). Para Hyman (1981: 80) el sindicato es un instrumento de poder, cuyo propósito “es el de permitir que los trabajadores ejerzan, colectivamente, el control sobre sus condiciones de empleo, el cual ellos no tienen posibilidades de realizar en tanto que individuos aislados”. Su finalidad, dirá el mismo autor, se orienta a intentar influir sobre las acciones y decisiones de otros: empresarios y legisladores. Los trabajadores que se asocian en sindicatos, son menos vulnerables que los individuos aislados (Hyman, 1981).

¹⁸ Piénsese, por ejemplo, en el rol que tuvieron los trabajadores organizados en la oposición al régimen autoritario de Pinochet y en la rearticulación del movimiento social (Campero, 1986).

Algunos ejemplos de acción colectiva de los trabajadores, agrupados principalmente en sindicatos son el sabotaje coordinado, la toma/bloqueo de unidades productivas, la toma para producir en unidades productivas de manera autogestionada (control obrero de la producción), la ocupación de espacios públicos, las huelgas de hambre, la huelga laboral que un poco más abajo se estudiará, la huelga de brazos caídos, el uso de maquinaria de la unidad productiva para la movilización, los enfrentamientos con la policía, la negociación, el ataque o impedimento de acceder al lugar de trabajo a los trabajadores que no participan de movilizaciones, las marchas, la irrupción de actos públicos, el uso de barricadas, las movilizaciones por solidaridad, etcétera. Estas pueden ubicarse en un eje de más o menos violencia física e institucional, y de mayor o menor disrupción de la circulación de mercancías, y por ende de la producción social capitalista.

Las formas de entender y definir "la huelga" son diversas, como también lo son las valoraciones que se hacen de este fenómeno. En lo que sí coinciden los distintos autores es en la larga data del fenómeno y en la importancia de este al ser la forma que por excelencia asume el conflicto laboral (Armstrong & Águila, 2006; Bourdieu, 2000; Ermida, 1996; Hyman, 1981; Köhler & Artiles, 2007). La huelga, en términos teóricos, ha sido y es principalmente un tema de investigación que más les ha interesado a los estudiosos del derecho laboral (Aguirre, 2015; Álvarez, 2006; Ermida, 1996, 1999; Gamonal, 2013; Thayer, 2010; Toledo & Varas, 2014), he incluso a los estudiosos de la administración empresarial (Armstrong & Águila, 2006; Coloma & Alegría, 1993) que a la sociología en cuanto tal (Bourdieu, 2000; Köhler & Artiles, 2007; Medel, Pérez, Velásquez, & Morales, 2017; OHL, 2016). Pese a esto, como mostraré, concepciones sociológicas sobre el fenómeno hay en todas estas posiciones disciplinares.

En el presente apartado no haré una clasificación exhaustiva del panorama intelectual que ha definido la huelga, sino que propondré una forma propia de entender el fenómeno de la huelga (desde la sociología y el marxismo), luego veré en detalle cada elemento de la definición discutiendo escuetamente con algunas posiciones, y finalmente presentaré algunas clasificaciones, indicadores y explicaciones de la huelga.

Antes que todo, como dije, partiré dando una definición tentativa de huelga laboral, para sobre esta trabajar e ir viendo que dicen los distintos autores¹⁹.

Por huelga laboral, en el marco de las relaciones entre capital y trabajo, entenderé una *acción colectiva, social y pública* organizada deliberadamente por un *grupo de trabajadores* que *interrumpen el propio proceso de trabajo* capitalista en el que laboran regularmente, con el objeto inmediato de *causar daño* en el proceso de producción capitalista ya sea por cuestiones reivindicativas o de protesta. Es decir, sin importar la *finalidad* de los trabajadores. La huelga sería entonces una *negación colectiva del proceso de trabajo capitalista* por parte de los trabajadores, para generar daño económico a la contraparte en el marco de una negociación –en sentido amplio- entre sujetos con antagonismos estructurados y con poderes de negociaciones diferenciales.

La huelga es una acción colectiva pues es una acción no individual, que puede ser organizada tanto por trabajadores sindicalizados (como pasa en Chile mayoritariamente) como por trabajadores no sindicalizados. No es abandono del trabajo individual, es un abandono colectivo como dice Ermida (1996). En una acción colectiva, además, pues es un proceso por el cual los trabajadores realizan esfuerzos conjuntos dirigidos a influir en la distribución existente del poder (Cruz, 2001).

Es una acción social e histórica pues está inserta en relaciones y estructuras sociales, además de ser organizada por grupos sociales más o menos cohesionados que se movilizan interpelando a un otro (al capital y/o sus distintas personificaciones o al Estado, por lo general). Por lo demás, la huelga tiene un carácter histórico (cambia en el tiempo sus formas) y, también tiene capacidad de transformar las mismas estructuras y relaciones sociales en las que está inserta -considerando que tales estructuras la condicionan y hacen posible-. Este carácter histórico hace que algunos hablen de que actualmente la huelga se ha tercerizado (Köhler & Artiles, 2007), que otros que hablen de una flexibilización de las formas que asume la huelga (Ermida, 1999), e incluso que otros hablen de su tendencia a la

¹⁹¹⁹ Al hacer esto ya me estoy posicionando en la discusión, pues como dice Ermida (1999) hay quienes prefieren definir de antemano el fenómeno y otros que no, lo que genera ciertas consecuencias, como ya mostraré.

desaparición junto a una lista de características dicotómicas de un "antes" y un "después" del fenómeno (Thayer, 2010: 207-208)²⁰.

La huelga no es un fenómeno homogéneo, se ve influenciada por contextos culturales, ideológicos, la tradición y la costumbre (Köhler & Artiles, 2007). Además, se da dentro de un proceso complejo de negociación colectiva (formal o informal) de los trabajadores, o genera un proceso de negociación. Según Chartier (citado por Armstrong & Águila, 2006) la huelga tiene dentro de sus "funciones" el ser una parte esencial del proceso de negociación colectiva, ya que es el derecho a huelga y la amenaza o posibilidad de una huelga lo que realmente hace que las partes lleguen a un acuerdo en una negociación colectiva.

Couture y Plá (citados por Ermida, 1996: 43) hablan de la dinámica de la huelga. Es decir, como se desarrolla, se desenvuelve en los hechos, la huelga. La huelga es entonces un proceso en el que se acoplan otras tácticas, prácticas y recursos de los trabajadores, que son conflictivos y no conflictivos -cortes de calles, piquetes, tomas, marchas, uso de banderas de chile, de pitos, entre otros-, como también intervienen como aliados o enemigos una serie de actores sociales y políticos. En palabras de Bourdieu (1990: 195), "no se puede estudiar un instrumento de lucha como la huelga independientemente del sistema de los demás". Es decir, la huelga no existe en abstracto. Se produce por una serie de razones o motivos concretos que pueden ser diversos y expresivos de distintas formas de politización, como se muestra en Urrutia (2015). Es una acción con "sentido" -tanto para el agente, como para la contraparte y como para un observador externo- pues es una acción social. Hay una elaboración táctica/estratégica -más o menos clara- por parte de una voluntad general de trabajadores que se plantea la acción para determinados fines, independientemente de cuáles sean estos fines (Ermida, 1999: 48; Bourdieu, 1990: 197).

²⁰ De violentos a pacíficos, de abiertos a reglados, de desinformados a informados, de protagonizados por obreros analfabetos a trabajadores con ocho o más años de escolaridad, de obreros no calificados a otros crecientemente calificados, de personal reemplazable a otros de más costosa y difícil sustitución, de una masa homogénea de trabajadores a una heterogénea, de una fuerte expectativa en el éxito de la presión sindical a una convicción en que el nivel de remuneraciones depende de la calificación individual, etcétera.

La huelga es pública pues sale del ámbito inmediato de la unidad productiva e intenta mostrarse ante la sociedad. Como dice Armstrong & Águila (2006: 46): “la diferencia más importante entre la huelga y otras manifestaciones colectivas del conflicto radica en que la primera es abierta, ha salido a la superficie y es fácilmente percibida por todos”. Al ser fácilmente percibida esta acción puede ser registrada y analizada por observadores externos al proceso de trabajo interrumpido y, por tanto, abordable desde las ciencias sociales. La huelga, dirá Gamonal (2013, citando a Baylos), crea un espacio de visibilidad del trabajo dependiente, mostrando la centralidad de este en una sociedad democrática.

Ya he definido el fenómeno, ahora es tiempo de ver las explicaciones sociológicas²¹ del fenómeno huelguístico. Los motivos por los que surgen las huelgas son diversos. Se pueden agrupar en tres tipos de explicaciones como Köhler & Artiles (2007) mencionan: (1) Por el papel que juegan las ideologías y el sistema político, (2) Por razones económicas: el nivel del salario, la inflación y el desempleo, como también los ciclos económicos, y (3) Por las luchas por el poder y control de los actores en un contexto de asimetrías: las estrategias de competencia de los capitalistas genera políticas de control y racionalización a la interna de las empresas que generan una serie de resistencias en los trabajadores, entre estas resistencias se encuentra la huelga.

Un ejemplo de los primeros motivos los dan las teorías de la acción colectiva cuando hablan de las estructuras de oportunidades políticas para la acción colectiva (Tarrow, 2004). También, por ejemplo, lo dan posiciones conservadoras cuando explican la irracionalidad del fenómeno huelguístico en las ideologías marxistas leninistas que permean a los trabajadores (Thayer, 2010). Un ejemplo de los segundos motivos lo dan la mayoría de las huelgas en Chile el año 2014 y 2015 (OHL, 2015; 2016), y un ejemplo de los terceros motivos lo muestra Winn (2004) cuando describe la serie de conflictos desatados en "Textiles Yarur" tras la muerte de Juan Yarur y la ola de racionalización que impuso su hijo -racionalización que terminó desatando la expropiación de la fábrica a fines del periodo nacional-popular en Chile-.

Evidentemente estas razones se entremezclan, pudiéndose gatillar las huelgas por cualquiera de estas causas. En definitiva, la huelga es una forma de acción colectiva que no

²¹ Digo sociológicas, pues existen una serie de interpretaciones psicologistas que no viene al caso tratar acá.

puede reducirse por completo al objeto de cálculo económico y en su origen se privilegian los factores sociales, políticos, y organizativos, esto es, la capacidad de organización de los trabajadores y su posición en la estructura política de poder (Shorter & Tilly, 1974).

Siguiendo con otra cuestión propiamente sociológica, Ermida (1996: 73-78), sintetizando una serie de propuestas de estudios de huelgas propone variadas formas de clasificar las huelgas. No entraré en el detalle de los diversos criterios. Solo trataré uno que toma especial relevancia en la presente tesis: la legalidad de la huelga. Una huelga es considerada "legal" si cumple o no con los requisitos formales, de procedimiento, que puedan establecer las respectivas legislaciones nacionales. Se le llama huelga ilegal a la que no se rige por el Código del Trabajo en el caso de Chile. Para esta forma de acción, en realidad, no hay ninguna normativa que la defina como "ilegal" (Ugarte, 2016), por lo que varios autores han preferido llamarle "no reglada" (Urrutia, 2015). Pese a esta corrección atingente, proveniente desde el derecho, siguen existiendo dos tipos de huelgas según su legalidad o reglamentación: las huelgas regladas y las huelgas no regladas.

La huelga es una interrupción del proceso de trabajo capitalista por parte de quienes adhieren a ésta, pero no por eso esta interrupción necesariamente logra alterar negativamente el proceso de producción capitalista provocando daños a la valorización del capital u otros efectos. Es decir, no por dejar de trabajar se cumple el objetivo/efecto inmediato que busca toda huelga: el daño a la contraparte al "dejar de trabajar" (Álvarez, 2006), la "interrupción de la producción", en tanto "efecto normal" de las huelgas (Bologna, 2006: 86). No toda huelga es efectiva entonces. Puede ser que con la huelga la producción capitalista no se vea gravemente afectada. El grado de disrupción de una huelga es variable, y se ve condicionado tanto por la posición estructural de los trabajadores en el lugar de trabajo, como por la movilización efectiva de esta posición a través de diversos recursos de poder.

Tradicionalmente, para medir el "impacto", "la fuerza" y la "importancia" de las huelgas laborales, en los estudios específicos y comparados, se ocupan cuatro indicadores: frecuencia, extensión, duración e impacto (Köhler & Artiles, 2007: 566). El primero tiene que ver con la cantidad de huelgas que suceden en determinado periodo, el segundo hace referencia al número de trabajadores que participaron de las huelgas, el tercero al tiempo

que dura cada huelga, y el cuarto refiere a la proporción de la fuerza de trabajo, o de la ocupación, involucrada en paralizaciones en un cierto periodo. La fuerza de trabajo incluye tanto a los que buscan trabajo por primera vez como a los cesantes. Otra forma de medir el impacto es a través del indicador "Días-hombre de trabajo perdidos" (DHTP), que multiplica el número de trabajadores en huelga con los días de duración de la misma (Armstrong & Águila, 2006). Esta sería una forma de comparar el efecto de diferentes huelgas en la contraparte: se argumenta que a mayor DHTP (y por ende a mayor duración de la huelga, o a mayor cantidad de trabajadores comprometidos en la huelga) mayor será el daño o perjuicio para el capitalista.

He presentado a lo largo del apartado una definición restrictiva de la huelga. Esta sería tal solo cuando los trabajadores "interrumpen" sus procesos de trabajo (sin importar si logran o no parar efectivamente el proceso de producción capitalista). Varios autores no estarían de acuerdo con la definición presentada de huelga laboral. Para Ermida (1999), por ejemplo, esta no se define por la interrupción del trabajo, sino que por su alteración. El resultado práctico de esta definición es que una serie de acciones conflictivas colectivas de los trabajadores quedan definidas por el concepto "huelga". Por ejemplo, el trabajo a desgano o el trabajo a reglamento son considerados huelgas, pese a no haber interrupción del trabajo en estos.

Esta preocupación de teóricos del derecho por definir de manera amplia la huelga se explica en que así una mayor cantidad de formas de conflictos laborales quedan protegidas bajo el concepto de "derecho a huelga", y por ende reconocidas por las doctrinas modernas del derecho. Una serie de formas del conflicto para estos autores deben ser consideradas lícitas, pues esta posición es sostenida por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, lo que protege a los trabajadores en sus acciones (Ermida, 1996: 37-38).

Ugarte (2016) tiene una posición parecida cuando se refiere al gusto de los sociólogos laborales por considerar a las huelgas que no se rigen por el Código del Trabajo de Chile como "ilegales". Para el laboralista la huelga es un derecho y por ende está por encima de toda restricción legislativa de un país particular. Acá esta la misma posición "pro sindical/trabajadores", desde el derecho, que trata de garantizar la mayor cantidad posible de acciones conflictivas del trabajo bajo el derecho, respaldados por algunos fallos de la

jurisprudencia y por los dichos de organismos internacionales. Esto está muy bien para el derecho y es relevante que los laboristas puedan garantizar derechos a los trabajadores, pero acá se está tratando de estudiar el fenómeno sociológicamente, definiéndolo en relación a una teoría en particular (la teoría del proceso de trabajo marxista) y tratando de ser exacto para su explicación, comprensión y estudio como hecho social -no como derecho-.

Por último, hay quienes sostienen que por huelga hay que entender cualquier interrupción del proceso de trabajo organizada por un grupo de trabajadores para el logro de una reivindicación común, y no como una interrupción. En este sentido, califican certeramente a la huelga como un concepto primeramente social (y luego jurídico), y como un subtipo del conflicto laboral antagónicamente estructurado, y lo oponen al malestar laboral individual (Medel et al., 2017). Pienso, según lo argumentado a lo largo del capítulo, que son discutibles dos aspectos de la definición: (1) su oposición al malestar individual, y (2) su concepción como interrupción y no como interrupción. En relación a lo primero, la huelga como detallaré a lo largo de la tesis, tiene múltiples funciones “latentes” y “manifiestas”. Como función manifiesta, por ejemplo, presiona una negociación para que inicie o finalice. Pero como función latente expresa y canaliza una serie de malestares laborales y sociales de los distintos trabajadores que participan de esta. Eventualmente funciona como válvula de escape del malestar social.

En relación a lo segundo, considero a la huelga como una negación total del trabajo por parte de los trabajadores involucrados en el conflicto colectivo. La huelga es una interrupción del proceso de trabajo, con el objetivo de dañar a la contraparte con la que se negocia (en sentido amplio) y/o a terceros. La huelga niega (interrumpe) el proceso de trabajo de los trabajadores involucrados con el objetivo ideal de interrumpir o generar efectos disruptivos sobre diversos procesos productivos: ya sean los realizados por sus mismos procesos de trabajos o por otros procesos de trabajos. El opuesto de la huelga es el proceso de trabajo, ambos conceptos expresivos del conflicto laboral.

Tabla 2.1 Dimensiones y sub dimensiones del poder de negociación de los trabajadores

Poder estructural	En el mercado de trabajo	Posesión de habilidades escasas
		Bajo nivel de desempleo general
		Capacidad de trabajadores de recurrir a fuentes de ingreso no salariales por fuera del mercado laboral
		Fortaleza de empresa para resistir la ausencia de trabajadores (dimensión propia). Tamaño empresa, dependencia de empresas más grandes y duración de huelga.
	En el lugar de trabajo	Procesos de trabajo integrados en cadenas (división técnica del trabajo) que articulan a diversos actores económicos, políticos y sociales (división social del trabajo). Acceso a tecnologías disruptivas. Disrupción potencial.
		Espacio socio-técnico que contenga la acción colectiva (Bologna, 2006; Atzeni, 2010). (poder cooperativo)
Impacto tanto sobre empleadores directos o impacto hacia arriba y hacia abajo en la cadena de distribución de bienes, servicios y personas (poder disruptivo técnico) y terceros que se ven afectados por paralizaciones (Silver, 2005: 134). (disrupción efectiva, técnica/económica y social)		
Poder asociativo y recursos de poder	Miembros sindicales (Behrens et al., 2004)	Afiliación sindical
		Densidad sindical
	Relación con la política (Behrens et al., 2004)	Existencia de partidos políticos propios o en alianza (Wright, 2000) Influencia en formulación de políticas, determinado por carácter del gobierno
Dimensión institucional (Behrens et al., 2004)	Existencia y fortaleza de organización colectiva (generalmente sindicatos) Estrategias sindicales (Turner, 2004) (uso de legalidad o no) Acciones acopladas a la huelga (Bourdieu, 2000) Legitimidad de estrategias y acciones (Bourdieu, 2000) Articulaciones con actores sociales (Bourdieu, 2000)	
Poder legal e ideológico de la clase trabajadora en el país: poder de clase (marco común de todos los trabajadores en huelga)	Existencia de institucionalidad laboral en el país y poder que le da a los trabajadores tanto a nivel individual como colectivo. Reconoce derechos desiguales a distintos tipos de trabajadores. También le da facultades legales a los empleadores, que pueden utilizar o no. Por ejemplo, reemplazo, despido.	
	Existencia de opinión pública (canalizada vía medios de comunicación) y sentido común favorable a los trabajadores en conflicto con el capital	

Fuente: elaboración propia.

d) La eficacia de la huelga: evaluación de sus resultados

Al hablar de eficacia de una huelga me refiero a la evaluación que se hace de sus resultados. Y por evaluar me refiero a decir si estos resultados fueron buenos, medios o malos. La cuestión parece simple a primera vista, pero se complejiza cuando nos preguntamos por: ¿Quién evalúa los resultados?, ¿Qué aspectos o dimensiones de los resultados consideramos? ¿Qué elementos consideramos que son resultados y cuáles no? ¿Hasta cuánto tiempo después de finalizada una huelga consideramos sus resultados? ¿Los resultados se comparan en relación a qué? A continuación presento una breve discusión teórica sobre estos aspectos de la eficacia de la huelga, para luego comentar como he operacionalizado el concepto.

Gall & Fiorito (2014) proponen el marco teórico del 'Goal-System' (Sistema-Meta) para estudiar la eficacia. En este marco la definición de los objetivos del sindicato es el punto de partida fundamental para cualquier estudio de evaluación de la eficacia. La eficacia tendría que ver con el grado en el que se alcanzan los objetivos que auto define para sí el sindicato, pudiendo ser estos de diferente tipo, aunque son esencialmente económicos, sociales y/o políticos. Los autores dirán que cualesquiera que sean los objetivos decididos, es necesario tener claridad de cuales objetivos están siendo o no evaluados a la hora de evaluar la eficacia sindical con el marco propuesto, pues "algunos consideran que la obtención de legitimidad, derechos de negociación, más y nuevos miembros, y recursos para la acción sindical son objetivos, pero otros los consideran como meros facilitadores y no como objetivos propiamente tal" (Gall & Frierito, 2014). También plantean la relevancia de quién está haciendo la evaluación: hay estudios que ponen el foco en la percepción de un líder nacional o la percepción de líderes locales, y en otros se aplican encuestas a todos los trabajadores y miembros del sindicato.

Gall & Frierito (2014) distinguirían dos órdenes de análisis. Un primer orden de análisis de la eficacia sindical concierne necesariamente a los "resultados" que los sindicatos obtienen, y un segundo orden refiere a los "recursos" y "procesos" que ocupan los sindicatos para lograr esos resultados. La eficacia sindical vendría a ser para los autores un concepto multidimensional que comprende varias metas finales (*ultimate goals*). Estas metas finales del sindicato son satisfechas mediante el logro de metas ante finales (penúltimas) a través

de procesos y recursos (que aquí he llamado poder estructural y asociativo de los trabajadores).

Burchielli (2004) distingue entre las causas de la eficacia (a las que le llama determinantes) y las vías por las que puede ser medida la eficacia (los indicadores). Asimismo, sostiene que la eficacia sindical es una combinación de características del sindicato y factores ambientales (poder de clase nacional, estructural y asociativo en mis términos). Burchielli (2004) utiliza las tres dimensiones esenciales de las características sindicales (representación, administración e ideología) para elaborar un marco que provea un significado teórico para delimitar el concepto de eficacia sindical. La primera dimensión, "eficacia en la representación", se evalúa por la sensibilidad del sindicato hacia sus miembros, el reclutamiento de nuevos miembros y el logro de objetivos claves para el sindicato. La segunda dimensión, "eficacia en la administración", se evalúa por la estructura y estrategia del sindicato, la claridad de sus objetivos, las prácticas innovadoras, los liderazgos y el personal del sindicato con responsabilidades. La tercera y última dimensión de Burchielli (2004), "eficacia en la ideología", queda definida por los valores sociales, la cohesión ideológica del sindicato, los miembros activos, el compromiso con el sindicato y la politización del entorno. Si el sindicato evaluado cumple eficazmente estas dimensiones sería un sindicato eficaz en sus acciones.

Bryson (2006) defiende la idea de que una organización sindical es eficaz cuando es capaz de dar a sus miembros mejoras en sus condiciones de trabajo, aumentar el deseo de los no miembros del sindicato por participar de éste, así como también aumentar la satisfacción de los miembros del sindicato con el mismo. El autor distingue entre dos tipos de eficacia sindical. La primera es la eficacia organizacional, concepto que agrupa a aquellos factores que le dan al sindicato la capacidad de representar a sus miembros en virtud del estado de salud de la organización -similar a la dimensión planteada por Burchielli (2004)-. La salud de la organización es la apertura y contabilidad de sus miembros, si es buena comunicándose y escuchando a sus miembros y entendiendo los temas de negocios en los que opera. El otro tipo es la eficacia de negociación, la habilidad del sindicato de entregar a los empleados mejoras en el trabajo y en las condiciones de trabajo. En la práctica las dos

dimensiones se refuerzan mutuamente: una negociación exitosa puede alentar a los no miembros a unirse al sindicato, dando las bases para la eficacia organizacional.

Molina & Barranco (2016) se preguntan si los sindicatos tienen éxito en el intento de mejorar la efectividad de sus protestas en un contexto de huelgas nacionales en contra de las políticas de austeridad del gobierno español e italiano (post 2008). Los autores plantean que si se quiere juzgar la efectividad de las protestas y huelgas viendo si los gobiernos abandonan las políticas de austeridad, o si adoptan una agenda más amigable socialmente, la respuesta es no, las huelgas no están siendo eficaces. Sin embargo, para los autores esta sería una mirada de la eficacia a corto plazo, entendiéndola solo como la capacidad de revertir una decisión. La huelga si bien puede fallar en el revocar una decisión de gobierno, puede reforzar la posición de los sindicatos y presionar futuras agendas de gobierno. Así también puede influenciar en las ideas de las personas. Los autores plantean otro criterio de eficacia: la influencia que tienen las huelgas en terceras partes, la capacidad de construir movimiento alternativo de oposición al dominante y expresar nuevos valores, o la creación de nuevos marcos de acción colectiva. Las huelgas, entonces, debiesen considerarse como una oportunidad para involucrar activamente tanto a miembros como no miembros de sindicatos a través de proceso de enmarcado (*framing*) de los movimientos sociales.

Por último, para Hodder et al. (2017) las huelgas serán un elemento clave en un aspecto particular pero central de la revitalización sindical: el crecimiento de la afiliación sindical. Los autores examinan el impacto de las huelgas en el aumento de los niveles de afiliación sindical. Evalúan la eficacia de la huelga a partir de los indicadores de aumento de la afiliación sindical.

En la presente investigación seré yo, en tanto investigador, quien evaluará la eficacia de una huelga, pero dado el componente principalmente cualitativo del estudio, tendré en consideración la percepción de los dirigentes entrevistados. Si bien las huelgas pueden tener una serie de efectos y resultados (algunos buscados y otros no), consideraré la eficacia de esta solo en dos dimensiones: la organizacional y la económica/negociación (Behrens et al., 2004; Bryson, 2006). En relación a la dimensión organizacional, consideraré a una huelga eficaz cuando esta provoca el aumento de los afiliados al sindicato (Hodder et al., 2017). Por ende, consideraré ineficaz a una huelga cuando el sindicato pierde miembros (ya

sea por despidos, por temor o pérdida de expectativas por parte de los afiliados). En relación a la dimensión económica/negociación, consideraré a una huelga eficaz cuando provoca aumentos salariales y logro de bonos de términos de negociación más o menos cercanos a lo que los trabajadores pedían al iniciar su huelga. En esta dimensión seguiré entonces a Gall & Fiorito (2014), que sostienen que la definición de los objetivos del sindicato es el punto de partida fundamental para evaluar sus resultados²². Como la investigación es cualitativa tendré presente ciertos aspectos comentados por los dirigentes en relación a resultados ideológicos, como la incorporación de sujetos a los marcos de interpretación del sindicato o el fortalecimiento de la identidad y unidad del mismo (Molina & Barranco, 2016). E incluso resultados como el logro de mejores canales de comunicación con la empresa.

²² Otra estrategia de comparación podría haber sido comparar todos los reajustes y bonos logrados por las huelgas estudiadas, determinar una media y así clasificarlas en tanto eficaces e ineficaces. También se podrían haber comparado respecto a los reajustes y bonos del sector público. O incluso, respecto a las anteriores negociaciones y/o huelgas de cada sindicato.

CAPÍTULO 3. OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y MARCO METODOLÓGICO

a) Objetivos de investigación

Objetivo general

Describir y analizar los recursos y las posiciones de los trabajadores, en términos de poderes de negociación, que influyen en que las huelgas laborales en el sector privado de la economía sean eficaces económica y organizacionalmente, en el marco del conflicto entre actores sociales con antagonismos estructurados (Chile, 2006-2016).

Objetivo específicos

- Analizar el *poder estructural en el lugar de trabajo* y su *movilización efectiva* por parte de los trabajadores que participan de huelgas laborales eficaces e ineficaces en el sector privado de la economía, en el marco del conflicto entre actores sociales con antagonismos estructurados.
- Analizar el *poder estructural de mercado* de los trabajadores que participan de huelgas laborales eficaces e ineficaces en el sector privado de la economía, en el marco del conflicto entre actores sociales con antagonismos estructurados.
- Analizar el *poder asociativo* (recursos de poder) de los trabajadores que participan de huelgas laborales eficaces e ineficaces en el sector privado de la economía, en el marco del conflicto entre actores sociales con antagonismos estructurados.

b) Hipótesis

(HG) Los trabajadores, como actores colectivos, llegan a resultados diversos en las diferentes huelgas laborales que realizan entre los años 2006 y 2016 en Chile, en tanto ocupan recursos y posiciones diversas. Los trabajadores en huelga tienen diferenciales poderes de asociación, poderes estructurales de mercado y poderes estructurales en el lugar de trabajo. Lo común es el bajo poder que como clase tienen en el país. Esto se expresa en un bajo poder legal e ideológico que es enfrentado de forma desigual por los trabajadores. El alto poder estructural en el lugar de trabajo movilizado efectivamente es la más importante determinante de poder de la eficacia de la huelga. La interrupción que la huelga laboral provoca en la producción de la contraparte, el daño económico y social a la

contraparte con la que negocian los trabajadores y a otros actores es una condición para que éstos alcancen resultados positivos al terminar una negociación.

(H1) Las huelgas muy eficaces ocurren en los sectores estratégicos de la economía, especialmente en la minería y puertos. Las huelgas eficaces en menor medida se dan en colectivos de trabajadores que ocupan posiciones de trabajo potencialmente disruptivas en sus empresas, comunidad, región o país. La eficacia de estas huelgas se da por la posibilidad que sus posiciones en el lugar de trabajo tienen de interrumpir otras actividades económicas más allá de la empresa en huelga, en tanto eslabones claves de cadenas más amplias. Por lo anterior generar fuertes daños económicos y sociales tanto a su contraparte como a terceros. Estos terceros pueden presionar a la contraparte de los trabajadores a negociar y/o puede apoyar la movilización de los trabajadores. Que estas huelgas sean disruptivas y eficaces se da por su fuerte incrustación en circuitos económicos y sociales, o por el acceso de tecnologías disruptivas. Pese a esto, las posiciones no bastan, deben ser movilizadas efectivamente (para eso se requiere organización y legitimidad de la acción).

(H2) El mercado de trabajo capitalista hace que se encuentren y colaboren en la producción dos actores antagónicos y con poderes desiguales. La capacidad de prescindir del otro por determinado tiempo expresa el poder de cada una de las partes. Para el caso de las huelgas la capacidad de prescindencia de las partes se expresa en su duración. Y esta duración viene determinada por las acciones en contra de la huelga que la empresa realiza (reemplazos, negaciones del diálogo y amenazas) y su fortaleza económica (tamaño y pertinencia a grupos económicos importantes). Mientras más tiempo pueda prescindir el capital de los trabajadores (mayor duración de la huelga) más fuerte es el capital, y por ende, más ineficaz será la huelga. Es decir, a mayor duración, más ineficaz –e incluso costosa- es la huelga.

(H3) El poder asociativo de los trabajadores en huelgas laborales en Chile se expresa principalmente en la existencia de organizaciones sindicales y supra sindicales. La fortaleza, institucionalidad y experiencia de esta organización será determinante. La fortaleza se expresa principalmente en la alta participación (masividad) y representación de los trabajadores que participan en la huelga, pero también en la planificación y preparación de esta acción. La experiencia se expresa en antigüedad del sindicato y en su experiencia en

otras huelgas y/o negociaciones colectivas. La institucionalidad del sindicato se expresa en las acciones que acopla a las huelgas (en tanto legítimas y posibles), en las decisiones estratégicas que toma (huelga reglada o no reglada) y en los actores sociales con los que se articula. Ciertas acciones y alianzas claves potencian la eficacia de la huelga, mientras que las huelgas no regladas suelen ser más eficaces de que las regladas.

c) Marco metodológico

La información utilizada para realizar el presente trabajo proviene de dos fuentes: diez entrevistas a dirigentes sindicales y una base de datos sobre huelgas laborales y sus resultados. A continuación se detalla cómo y porque se produjo cada tipo de información, y como se analizó la misma.

1) Entrevistas semi-estructuradas y análisis de contenido cualitativo

Se entrevistaron a diez dirigentes sindicales que participaron y condujeron huelgas laborales ocurridas entre los años 2006 y 2016. La unidad de observación son los dirigentes sindicales, mientras que las unidades de análisis son las huelgas laborales. El criterio de selección de la muestra consistió en representar diferencias pertinentes de las unidades de análisis. Los criterios fueron los siguientes:

- (1) Trabajadores con bajo poder de mercado y trabajadores con alto poder de mercado (se seleccionaron tanto huelgas largas como cortas, y tanto las ocurridas en empresas pequeñas como grandes)
- (2) Trabajadores con bajo poder en el lugar de trabajo y trabajadores con alto poder en el lugar de trabajo (se seleccionaron huelgas tanto del sector primario, como secundario y terciario, y se seleccionaron tanto huelgas con un alto impacto en la contraparte y en terceros, como huelgas con bajo impacto)
- (3) Trabajadores con bajo poder de asociación y trabajadores con alto poder de asociación (se seleccionaron tanto huelgas llevadas a cabo por sindicatos grandes y supra sindicales, como por sindicatos pequeños, como también huelgas regladas y no regladas)
- (4) Eficacia de la huelga (se seleccionaron tanto huelgas eficaces como ineficaces)

Las empresas en donde ocurrieron las huelgas seleccionadas, y sus regiones y año, son las siguientes: (1) Empresa de bombeo de hormigón (Región Metropolitana, año 2016), (2) Empresas recolectoras de basura de Municipios (Nacional, año 2013), (3) Empresa que produce y reparte pizzas (Región Metropolitana, año 2016), (4) Empresa minera de extracción de oro (XI región, años 2006 y 2015), (5) Contratista de recolección de residuos mineros (VI Región, año 2007), (6) Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción (Nacional, año 2016), (7) Fundación que vende seguros y presta servicios

de salud (Región Metropolitana, año 2014), (8) Empresa de Fabricación y Mantenimiento de semáforos (Región Metropolitana, año 2011), (9) Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile (II Región, año 2014), y (10) Contratistas del transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas (Nacional, año 2014). En la tabla 3.3 se detallan los tres grandes poderes de los trabajadores que participaron de estas huelgas y la eficacia de las mismas. En la tabla 3.2 se detallan las dimensiones de la eficacia (Reajuste, Bono, Despidos/aumento afiliación, Existencia y duración del contrato y Otros resultados) y su especificación para cada una de las diez huelgas estudiadas cualitativamente.

A los dirigentes se les preguntaron cuestiones relativas a su empresa y posición en el lugar de trabajo, a la formación del sindicato, experiencias del sindicato en otras movilizaciones, características de la huelga por la que se seleccionó a cada dirigente y sobre los resultados a los que llegó la huelga. En los anexos del marco metodológico 1 y 2 se puede ver la pauta de entrevista y el consentimiento informado, respectivamente.

La técnica para el análisis de las entrevistas fue el análisis de contenido cualitativo a partir de las sub dimensiones del poder estructural y el poder asociativo (anexo 3 del marco metodológico). En el mismo anexo pueden encontrarse las sub dimensiones de estos poderes para el análisis cuantitativo.

Tabla 3.1 Dimensiones de la eficacia de trabajadores en huelga entrevistados

Breve descripción empresa(s)	Eficacia según investigador	Reajuste	Bono	Despidos/aumento afiliación	Contrato firmado	Otros resultados
Empresa de bombeo de hormigón	Costosa	IPC	No	Sindicato destruido y despidos	4 años	-
Empresas recolectoras de basura de Municipios	Alta eficacia	-	-	Fortalecimiento sindicato	“Anual”	Aumento salarial en forma de bono anual de \$1.000.000 (transferencia estatal)
Empresa que produce y reparte pizzas	Baja/media eficacia	IPC	Bono al sindicato de \$4.000.000	Posible aumento de afiliación	2 años	Bonos por hijos, educación, matrimonio, etc.
Empresa minera de extracción de oro (2006)	Alta eficacia	No hay información	No hay información	Sindicato fortalecido y aumenta afiliación	3 años	Se termina con subcontrato en la empresa
Empresa minera de extracción de oro (2015)	Alta eficacia	Pedían reajuste de \$40.000 y lo consiguen	Pedían bono de \$2.000.000 y lo consiguen	Aumenta afiliación	2 años	Beneficios no se hacen extensivos a supervisores no sindicalizados
Contratista de recolección de residuos mineros	Alta eficacia	\$35.000 (lo pedido)	\$127.000 (lo pedido)	Buena disposición de empresa	2 años	Otros bonos menores Piso para próximas negociaciones
Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción	Costosa	2% por sobre IPC (pedían 7% al iniciar huelga)	\$160.000 (pedían \$500.000 al iniciar huelga)	Despiden a 200 miembros del sindicato	¿2 años?	Victorias morales y experienciales

Fundación que vende seguros y presta servicios de salud	Media eficacia	Bajo (no se especifica)	Bajo (no se especifica)	Sindicato fortalecido	2 años	Les permite negociar en mejor pie el 2016 en conjunto con el otro sindicato
Empresa de Fabricación y Mantenión de semáforos	Baja eficacia	No hay (no queda claro si hubo por IPC)	Bono/multa por reemplazos de la empresa (\$20.000)	Sindicato debilitado	4 años	-
Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile	Alta eficacia	Horas extras aumentan un 150% (tras mesas de trabajo)	\$180.000 (40% del sueldo) \$500.000 préstamo blando	Sindicato fortalecido	-	-
Contratistas de transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas	Media eficacia	Mejoras salariales diferenciadas por regiones	-	Se quiebra sindicato (peleas entre dirigentes regionales)	-.	

Fuente: elaboración propia en base al análisis las diez entrevistas semi-estructuradas

Tabla 3.2 Poderes de negociación y eficacia de trabajadores en huelga entrevistados

Breve descripción empresa(s)	Poder de negociación en el mercado	Poder de negociación en el lugar de trabajo	Poder de negociación asociativo	Eficacia según investigador
Empresa de bombeo de hormigón	Bajo	Bajo	Bajo	Costosa
Empresas recolectoras de basura de Municipios	Alto	Alto	Alto	Alta eficacia
Empresa que produce y reparte pizzas	Bajo	Bajo	Bajo	Baja eficacia
Empresa minera de extracción de oro	Media	Alto	Alta	Alta eficacia
Contratista de recolección de residuos mineros	Medio	Medio	Alto	Alta eficacia
Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción	Bajo	Bajo	Alto	Costosa
Fundación que vende seguros y presta servicios de salud	Bajo	Bajo	Medio	Media eficacia
Empresa de Fabricación y Mantenimiento de semáforos	Bajo	Alto	Bajo	Baja eficacia
Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile	Medio	Alto	Alta	Alta eficacia
Contratista de transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas	Bajo	Medio-Alto	Medio	Media eficacia

Fuente: elaboración propia en base al análisis de las diez entrevistas

2) Construcción de base de datos y análisis bivariados

Se construyó una base de datos sobre huelgas laborales ocurridas en Chile entre los años 2006 y 2016, pero que a diferencia de otras, tiene indicadores que permiten ver la eficacia de la huelga. La base tiene 42 casos de huelgas.

Para su construcción se utilizaron dos fuentes: por un lado se generó una muestra aleatoria de 50 huelgas utilizando la base de Armstrong-OHL (2006-2015), y luego se le agregaron, revisando prensa, la variable eficacia; y por otro lado, se variabilizaron los distintos “acuerdos” en los que finalizan las huelgas que SINDICAL.CL tiene en su página web (21 para el año 2016). El resultado, tras poder encontrar información solo para algunas huelgas, fue una base de datos de huelgas de 42 casos, combinando ambas fuentes.

Si bien la base de datos no tiene representatividad estadísticas, si coincide en varios aspectos con características generales de las huelgas laborales en Chile (ver el próximo sub apartado). Por lo mismo, se utiliza para reforzar ciertas relaciones encontradas en el análisis cualitativo, y no para proponer relaciones sin sustento cualitativo.

Para analizar esta base de datos ocupé el cruce de variables a través de tablas de contingencia y el análisis de correspondencia simple, ocupando el programa SPSS 21.

Especificación de los momentos de la construcción de la base de datos

La elaboración de la base de datos de 42 casos no fue sencilla, tuvo varios momentos, e idas y venidas, debido a constantes dificultades con las fuentes de información. Estos momentos se pueden resumir en cinco:

- Elaboración de una base de datos de huelgas ocurridas el año 2016, con variables de eficacia y efectividad de la huelga, en base a la información que SINDICAL.CL tiene en su sección “acuerdos” (21 huelgas).
- Elaboración de una muestra aleatoria de huelgas a analizar (50 huelgas), a partir de la base de datos (2010-2015) de huelgas regladas y no regladas del “Observatorio de Huelgas Laborales” (OHL) del “Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social” (COES) de Chile, y de la base de datos de Alberto Armstrong (1962-2009).
- Síntesis de las bases de datos de SINDICAL.CL (2016) y de Armstrong-OHL (2006-2015) debido a las limitaciones de las fuentes de información para la

construcción de las variables de eficacia y efectividad de la huelga. Se forma una base de datos final de 42 casos.

- Generación de nuevas variables (complejas) relacionadas a la eficacia de las huelgas laborales, en base a la revisión de fuentes de información (prensa). Además, se completan y limpian otras variables de la muestra de 42 casos.
- Generación de estadísticos descriptivos, tablas de contingencia y análisis de correspondencia simple a partir de la muestra cuantitativa de 42 casos.

La página web SINDICAL.CL es un medio de comunicación del Área Laboral de la Vicaría Pastoral Social del Arzobispado de Santiago de Chile (de la Iglesia Católica), y funciona de la mano con otros programas: Asesorías Laborales sobre derecho individual y colectivo, Escuelas Sindicales, Talleres de Formación para dirigentes/as y apoyo espiritual brindado a las Comunidades Cristianas de Trabajadores. Dentro de su rol de medio de comunicación el sitio web difunde talleres sindicales, da información sobre huelgas laborales, hace reportajes, y presenta información sobre los resultados a los que llegan los trabajadores en las distintas negociaciones colectivas y huelgas laborales que realizan. Este apartado se llama “acuerdos”.

A partir del apartado llamado “acuerdos” construí una base de datos de todas las huelgas ocurridas el año 2016 registradas por este medio de difusión (21 huelgas). Lo bueno de este apartado de SINDICAL.CL es que simplificó mi labor, concentrando informaciones sobre los resultados de huelgas laborales (mi objeto de estudio), y muchas veces de sus efectos, en una sola nota de prensa. El gran problema, para mis objetivos, es que las huelgas que SINDICAL.CL publica en su página web no son seleccionadas de forma aleatoria, por lo que los resultados a los que se pueda llegar analizando esta base de datos no son representativos de la realidad nacional del año 2016. Por esto mismo, para tratar de conseguir información representativa, y para tener información de los años anteriores al 2016 es que seleccioné una muestra de dos bases de datos que a continuación detallo.

A partir de la base de datos (2010-2015) de huelgas regladas y no regladas del “Observatorio de Huelgas Laborales” (OHL) del “Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social” (COES) de Chile, y de la base de datos de Alberto Armstrong (1962-2009), seleccioné de manera aleatoria una muestra de 50 huelgas para analizar.

Para la selección de estas unidades ocupé los siguientes criterios muestrales: solo consideré huelgas acontecidas en el sector privado de la economía (esto incluye a las huelgas de trabajadores cuyo referente interpelado haya sido el Estado, pero siempre y cuando sus demandas hayan expresado intereses particulares de éstos). El periodo de estudio va entre los años 2006 y 2016, pero debido a las limitaciones de una de las bases de datos utilizadas, y porque ya había seleccionado huelgas del año 2016 con SINDICAL.CL, solo tomé huelgas ocurridas en el periodo 2006-2015. Para los años 2006 a 2009 seleccioné al azar 20 huelgas de la base de datos del profesor Armstrong que va desde los años 60 hasta el 2009. Para los años 2010 a 2015 seleccioné al azar 30 huelgas de la base de datos del OHL que va desde el 2010 al 2015.

Debido a una serie de limitantes que mencionaré más abajo, relacionadas a las fuentes de información que utilicé para complementar la información que tenían las bases de datos de Armstrong y OHL (prensa), tuve que sintetizar estas bases con la construida a partir de SINDICAL.CL. Tuve que combinar la muestra generada a partir de Armstrong-OHL con la base de datos que construí a partir de SINDICAL.CL. El resultado fue una base de datos o muestra “síntesis” de 42 casos que funciona, refleja con cierta similitud la realidad, como mostraré más abajo, pero no tiene representatividad estadística.

Las fuentes de información para la generación en las bases de datos de variables relacionadas a la eficacia y la efectividad de la huelga laboral fueron notas de prensa, blogs de los sindicatos que tuvieron las huelgas, páginas de Facebook de los mismos sindicatos, actas de acuerdo para finalizar movilizaciones y algunas breves entrevistas telefónicas y online a dirigentes sindicales (a los que pude contactar). La idea fue recolectar la máxima cantidad de información disponible para cada huelga en internet (notas de prensa principalmente) y cuando esta información era insuficiente se complementó revisando las otras fuentes de información (cuando se pudo acceder a estas). A continuación detallo el tratamiento realizado a cada fuente de información.

Para casi todas las huelgas seleccionadas encontré notas de prensa que se referían a estas (excepto sobre algunas huelgas regladas, de las cuales Armstrong y el OHL tienen registro debido a la Dirección del Trabajo). A estas huelgas accedí de manera online (mediante el buscador de Google utilizando el nombre de la empresa y las palabras huelga, paro y/o

sindicato), revisé todas las notas de prensa y páginas webs encontradas de esta forma, que se refieran tanto al inicio, al proceso mismo, como al fin de las huelgas seleccionadas. La técnica de análisis de la información fue el análisis de contenido manifiesto, y así llené las nuevas variables de la base de datos –que más abajo detallo-, y corregí las variables facilitadas por el OHL y Armstrong y las generadas a partir de SINDICAL.CL.

Además, revisé todos los instrumentos colectivos encontrados que hayan sido firmados entre trabajadores y empleadores debido a procesos de negociación colectiva que hayan contenido huelgas entre los años 2006 y 2015. En internet no encontré casi ninguno de estos instrumentos. En total sólo revisé dos instrumentos (que fue la cantidad que pude conseguir).

Cuando la información existente en internet sobre las huelgas seleccionadas fue insuficiente busqué el contacto o nombre de alguno de los dirigentes sindicales que dirigieron las huelgas en diversas páginas de internet o en las mismas notas de prensa revisadas. Busqué sus nombres en Facebook y les escribí, y/o los llamé.

Cuando sobre una huelga no encontré información “suficiente”, pese a haber buscado en prensa, contratos, convenios o acuerdos colectivos, y pese a haber intentado hacer contacto con sus dirigentes, deseché trabajar con la huelga. De las 50 huelgas que seleccioné, a partir de Armstrong-OHL, solo encontré información “suficiente” de 14 de éstas en internet, es decir, información que me permitía hacer un diagnóstico relativamente bien justificado de la eficacia y efectividad de aquella huelga. Luego, en base a llamados telefónico y/o entrevistas logré complementar información y conseguir información suficiente de 7 huelgas más, alcanzando un total de 21 casos. Es decir, hubo 29 casos de los cuales no pude obtener información suficiente que me permitiera hablar de la eficacia y efectividad de la huelga laboral.

De las otras 21 huelgas que aparecían en los “acuerdos” de SINDICAL.CL encontré información suficiente en base a la misma información que SINDICAL.CL presentaba.

Teniendo solo 21 casos en cada base de datos decidí combinar ambas muestras, para así tener una de 42 casos. Esto implicó también modificar las variables de ambas muestras para lograr su homogenización. A continuación presento una lista de las variables de la base de datos de la muestra final de 42 casos (síntesis).

- Nombre de la empresa interpelada o interpeladas por los huelguistas
- Rama de la economía, según CIUU, a la que pertenecen principalmente los trabajadores huelguistas
- Región en la que ocurrió la huelga
- Trabajadores comprometidos en la huelga
- Trabajadores comprometidos en la huelga codificado por categorías
- Legalidad de la huelga
- Duración de la huelga
- Duración de la huelga codificada por categorías
- Eficacia de la huelga según investigador

Esta última variable de la lista (eficacia) es una variable que he llamado “compleja”. Por variable compleja (en oposición a las simples) me refiero a una de un alto nivel de abstracción, por lo que para su construcción tuve que sintetizar información de variables simples y emitir juicios (tomar una decisión). Esto hace imposible su simple llenado según lo registrado en las diferentes fuentes de información, requiere la presencia activa del investigador. Para determinar el nivel de la eficacia mi juicio como investigador es clave, por lo que a continuación detallaré la forma en que entendí operativamente estos conceptos para que su llenado en la base de datos no parezca una decisión arbitraria.

La variable eficacia la he construido en base a cinco indicadores o variables simples: (1) La existencia y duración de instrumento colectivo firmado al finalizar la huelga. Que exista algo firmado ya es una primera “ganada”. Y mientras menor es la duración del instrumento la ganada es aún mejor (mínimo 2 años y máximo 4 años), pues si esta es baja implica que en un menor tiempo se puede volver a renegociar teniendo como base lo primeramente firmado. (2) El grado en que se alcanzaron las demandas de la huelga implica comparar las demandas iniciales de los huelguistas con las demandas obtenidas al finalizar esta. O bien, si es que existe la información, comparar la última oferta realizada por el empleador antes de que los trabajadores decidieran realizar la huelga, con lo obtenido finalmente. Si lo obtenido es mejor que lo ofrecido por el empleador (o lo obligó a negociar) la huelga suma un punto a la eficacia. Si lo obtenido es igual la huelga no es eficaz. Si lo obtenido es peor, la huelga fue ineficaz y de cierta forma “costosa”. (3) Los costos económicos de la huelga

se refieren a los descuentos salariales no recuperados al finalizar la huelga principalmente y/o el dinero extra que tuvieron que desembolsar para sobrevivir en los tiempos del conflicto los trabajadores. (4) El fortalecimiento organizacional, o de experiencia, al finalizar la huelga indica si los trabajadores reconocen que más allá de lo demandado la huelga fortaleció al sindicato, les permitió aprender lecciones, los hizo más cercanos o permitió mostrar como posible la posibilidad de una huelga, fortaleciéndose la posición del sindicato o grupo de trabajadores frente a la empresa. (5) Al finalizar las huelgas pueden haber despidos u otras prácticas anti sindicales de parte del empleador. Esto también podría suceder durante la misma huelga, especialmente si la huelga se encuentra fuera de una negociación reglada.

Las alternativas de la variable serán entonces:

(1) Muy eficaz (permite mejoras en la mayoría de los aspectos): permite mejorar sustancialmente lo último ofrecido por el empleador antes de comenzar la huelga o lo obliga a negociar.

(2) Poco eficaz (o medianamente eficaz) (permite mejoras en un solo aspecto o bajas mejoras en varios aspectos): permite ciertas mejoras de lo último ofrecido o termina de manera ordenada, sin tensiones entre bases y dirigentes.

(3) Ineficaz (no permite mejoras)

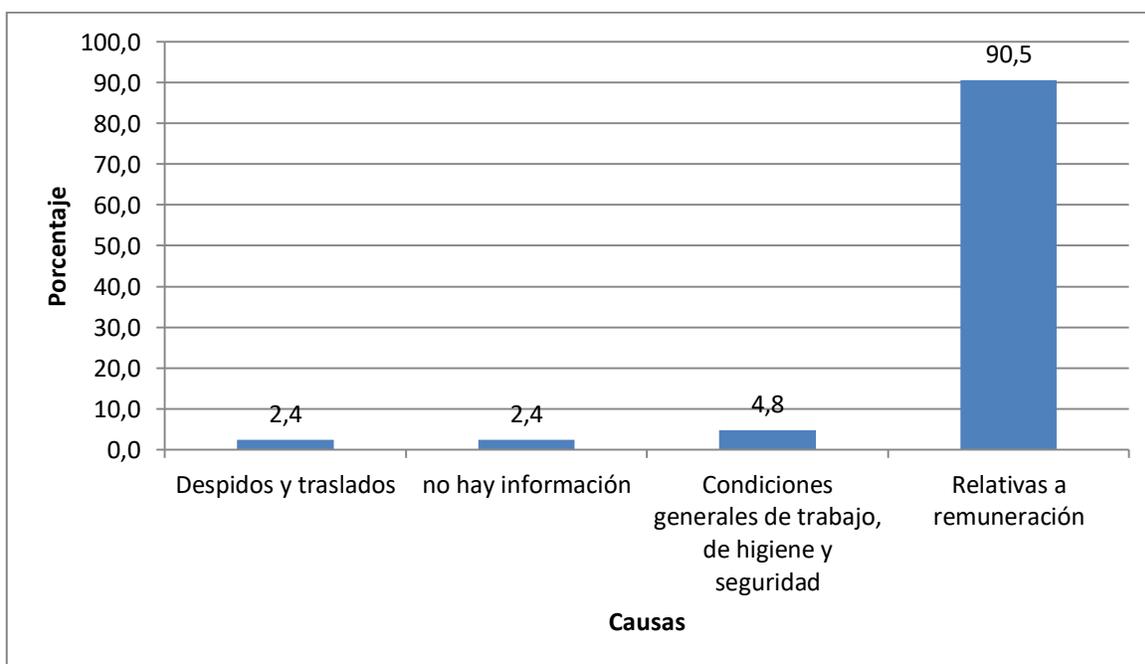
(4) Costosa (trabajadores terminan peor): los trabajadores salen para atrás después de la huelga, pues despiden a varios.

Características de la muestra de 42 casos y comparación con datos de Armstrong-OHL

A continuación, intento mostrar la seriedad y capacidad de representar parte del mundo de mi muestra de 42 huelgas, comparando los estadísticos descriptivos de algunas variables de mi muestra con los de los universos de las bases de datos de Armstrong (2006-2009) y el OHL (2010-2015), y con el informe del año 2015 del OHL (2016). La conclusión, como se puede ver más abajo, es que la información que entrega mi muestra se aproxima en parte a la realidad, por lo que es legítimo usarla en combinación a la información cualitativa para lograr una primera aproximación a la eficacia y efectividad de la huelga laboral en Chile.

Lo primero a comentar es que la causa principal de las huelgas de mi muestra son las demandas relativas a remuneraciones (90,5%). El OHL (2016) para el año 2015 sostiene el mismo resultado para las huelgas laborales en el sector privado, pero en un porcentaje más bajo (69%). Así mismo, la base de datos del OHL (2010-2015) muestra que el 75% de las causas de las huelgas del sector privado entre esos años se deben a demandas relacionadas a las remuneraciones. En mi muestra luego vienen las demandas que tienen relación a condiciones generales de trabajo, higiene y seguridad (4,8%), demanda que también presenta en segundo lugar el OHL (2016) para el año 2015, con un 6,67%.

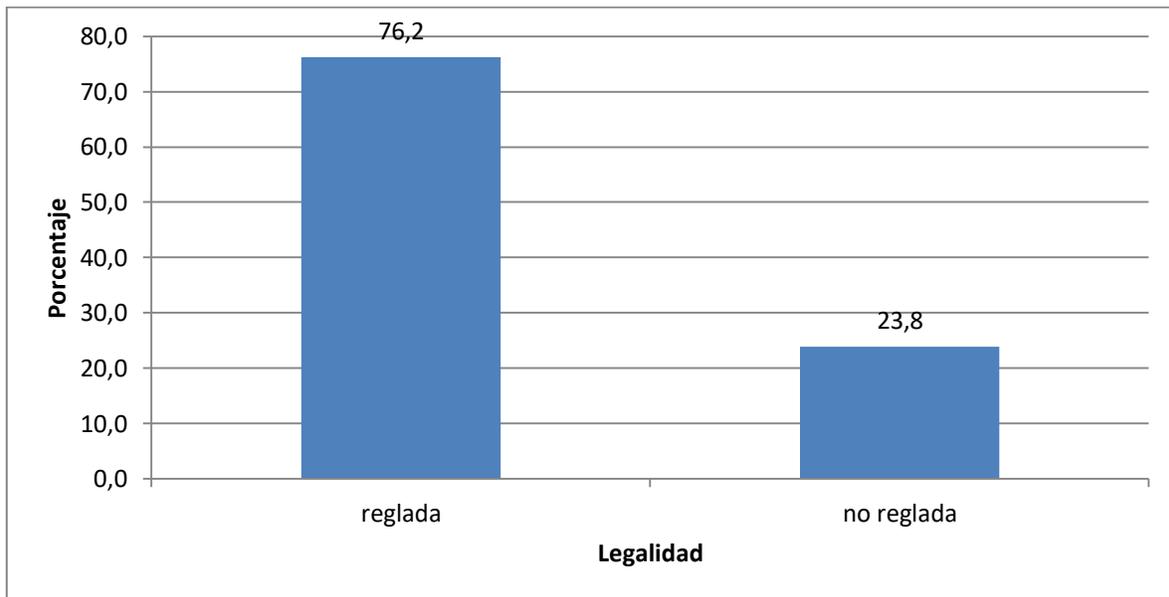
Gráfico 3.1 Causas principales de las huelgas seleccionadas en la muestra (porcentaje). N=42 casos



Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

Las huelgas de mi muestra son principalmente regladas (76,2%). Tendencia que también coincide con la base de Armstrong, cuyas huelgas regladas (legales como las nombra) representan un 67,4% de las huelgas laborales del sector privado entre los años 2006 y 2009. Para el OHL esta tendencia también se mantiene: las huelgas regladas en el sector privado de la economía representan un 72% del total de huelgas entre los años 2010 y 2015.

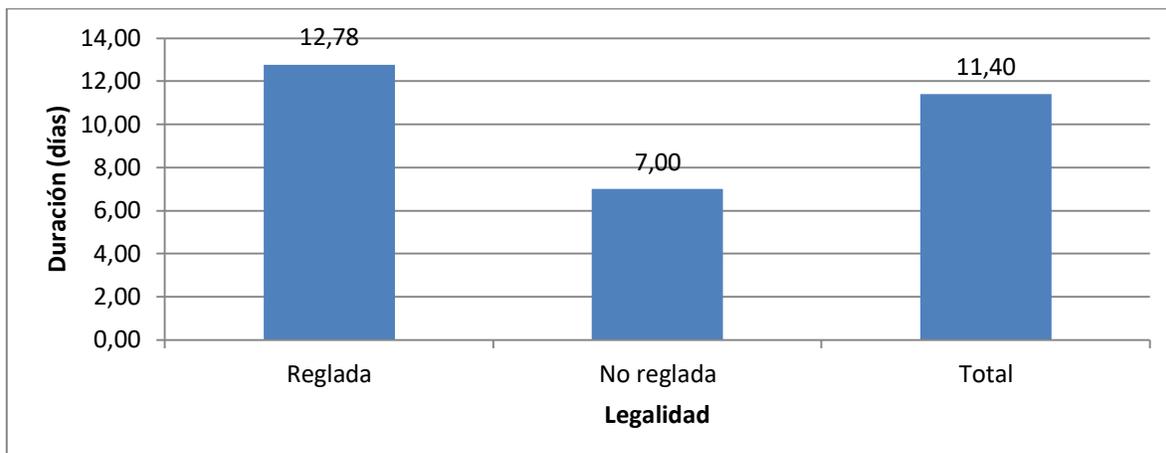
Gráfico 3.2 Legalidad de las huelgas laborales seleccionadas en la muestra (porcentaje). N=42



Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

En mi muestra la duración promedio de las huelgas laborales es de 11,4 días. Y si distinguimos su duración según la legalidad de las huelgas tenemos que las regladas tienen una mayor duración que las no regladas (12,78 días contra 7 días). Esta misma tendencia también se mantiene en la base de Armstrong: en promedio las huelgas del sector privado entre los años 2006 y 2009 duran 8 días, las regladas duran 11,2 días y las no regladas 3 días. OHL (2016) para el año 2015 también presenta la misma tendencia: las huelgas laborales regladas del sector privado duran en promedio 7,9 días y las no regladas en promedio 15,2 días.

Gráfico 3.3 Duración promedio de las huelgas laborales seleccionadas en la muestra según su legalidad (porcentaje). N=42



Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

Las huelgas de mi muestra las agrupé bajo tres categorías mutuamente excluyentes según la duración de estas. Esto lo hice con el fin de poder trabajar la variable duración (escalar) con el análisis de correspondencia simple que solo admite variables categóricas (Vivanco, 1999)²³. El criterio para la elaboración de las categorías fueron las duraciones promedios de las huelgas regladas y no regladas que ya presenté del OHL (2016). En el cuadro 3.1 se presenta el detalle.

Tabla 3.4 Criterio según legalidad para considerar a una huelga en la muestra como huelga de baja, media o alta duración.

Legalidad de la huelga	Duración de la huelga (categoría)	Criterio
Regladas	(15,2 días según OHL 2016)	
	(1) Duración baja	Menos de 10 días
	(2) Duración media	Entre 11 y 19 días
	(3) Duración alta	Más de 20 días
No regladas	(7,9 días según OHL 2016)	

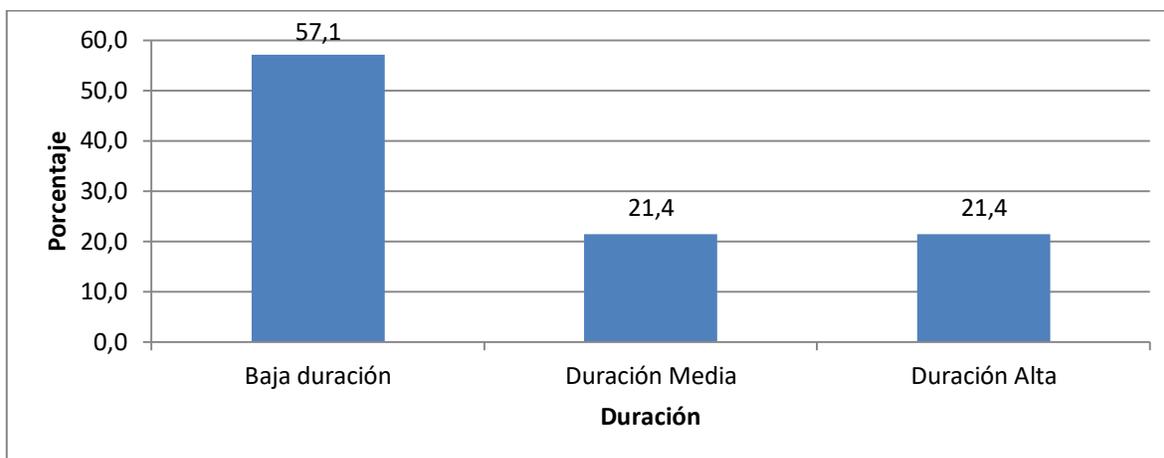
²³ Finalmente, para el análisis de correspondencia en los resultados de investigación ocupé otra categorización de la duración de las huelgas. Una categorización que no distingue entre huelgas regladas y no regladas.

	(1) Duración baja	Menos de 5 días
	(2) Duración media	Entre 6 y 9 días
	(3) Duración alta	Más de 10 días

Fuente: elaboración propia.

Una vez categorizadas las huelgas laborales de mi muestra según su duración (considerando el carácter reglado o no de éstas) puedo decir que en mi muestra las huelgas laborales se caracterizan por ser principalmente de “Baja duración” (57,1%), siguiéndoles las huelgas de “Duración media” y de “Duración Alta”, ambas representando un 21,4% de las huelgas de la muestra.

Gráfico 3.5 Duración de las huelgas laborales seleccionadas en la muestra según tres categorías (porcentaje). N=42

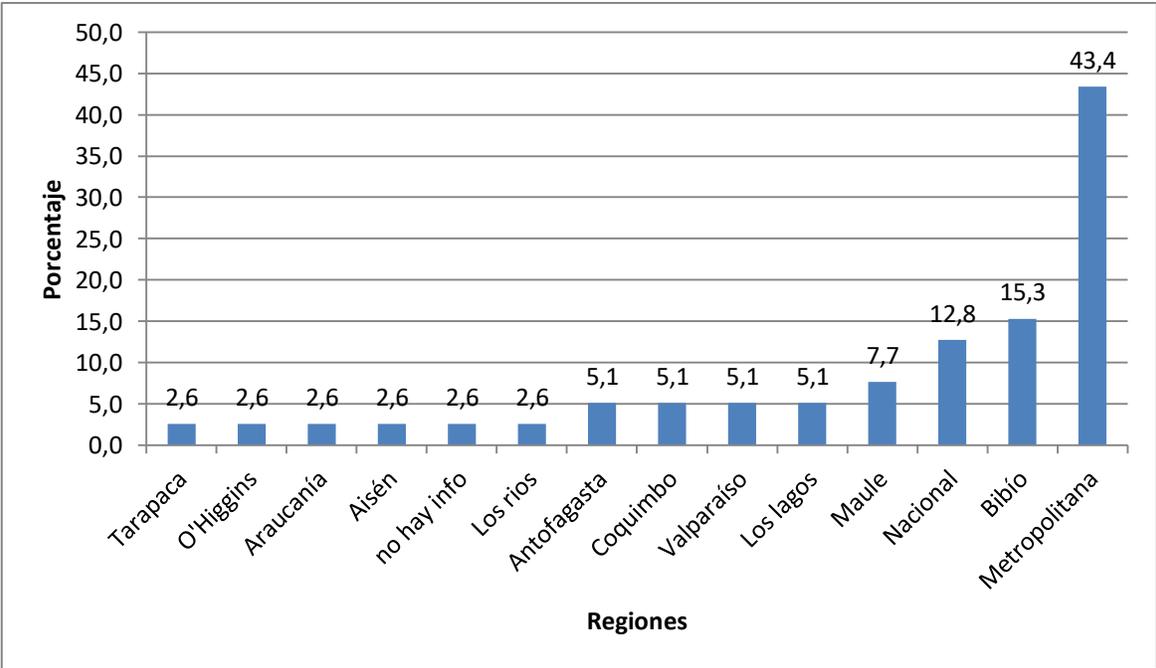


Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

La región en donde se concentran las huelgas laborales de mi muestra es la Región Metropolitana (43,4%). Le sigue Biobío con un 15,3%, las de carácter Nacional con un 12,8%, y Maule con un 7,7%. Después vienen Los Lagos, Valparaíso, Coquimbo y Antofagasta con un 5,1% cada una. Las otras regiones no concentran más de un 2,6%. Armstrong para los años 2006-2009 describe una tendencia similar: las huelgas del sector privado se concentran también en la RM con el mismo porcentaje (43,4%), siguiéndole Biobío y Valparaíso con un 12,2% cada una. Luego viene Maule con un 5,3% y Antofagasta con un 5,2%. El OHL para los años 2010-2015 también muestra una tendencia similar: la Región Metropolitana es la que más huelgas concentra (47,8%), le sigue Biobío

con un 9,5%, Valparaíso con un 8,7% y Antofagasta con un 7,2%. En lo que diverge bastante mi muestra de los dos universos es, como ya se puede haber notado, el porcentaje de huelgas nacionales: los porcentajes de estas huelgas en los universos son marginales (menos de 1%).

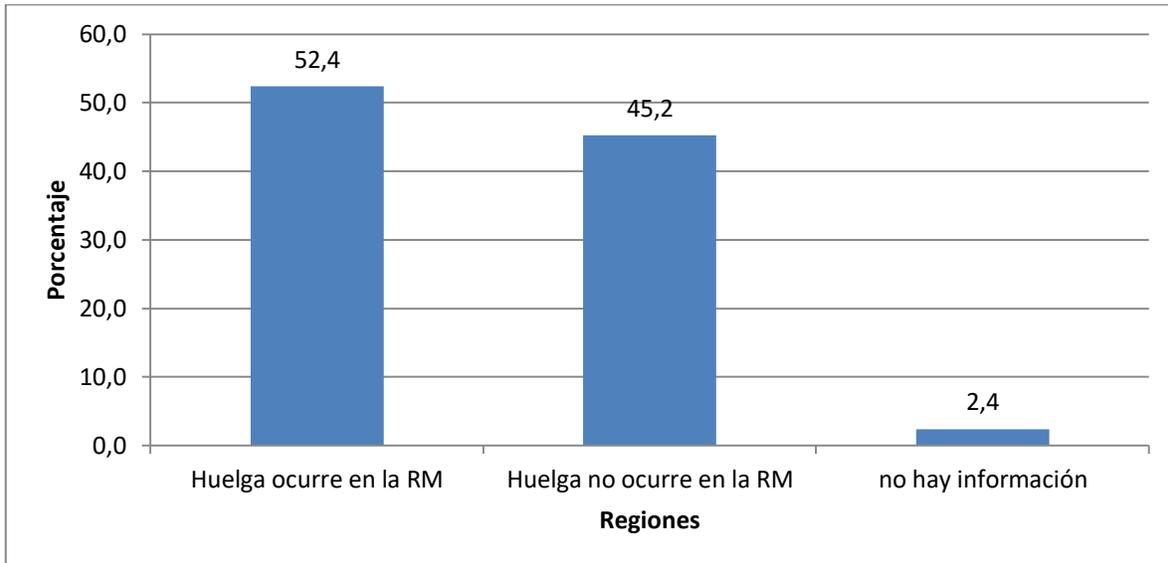
Gráfico 3.6 Regiones en las que ocurren las huelgas laborales seleccionadas en la muestra (porcentaje). N=41



Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

Para facilitar el análisis de correspondencia con la variable región he categorizado esta variable en dos categorías dicotómicas: huelgas que ocurren en la Región Metropolitana (52,4%, que incluye a las nacionales), y huelgas que no ocurren en la Región Metropolitana (45,2%).

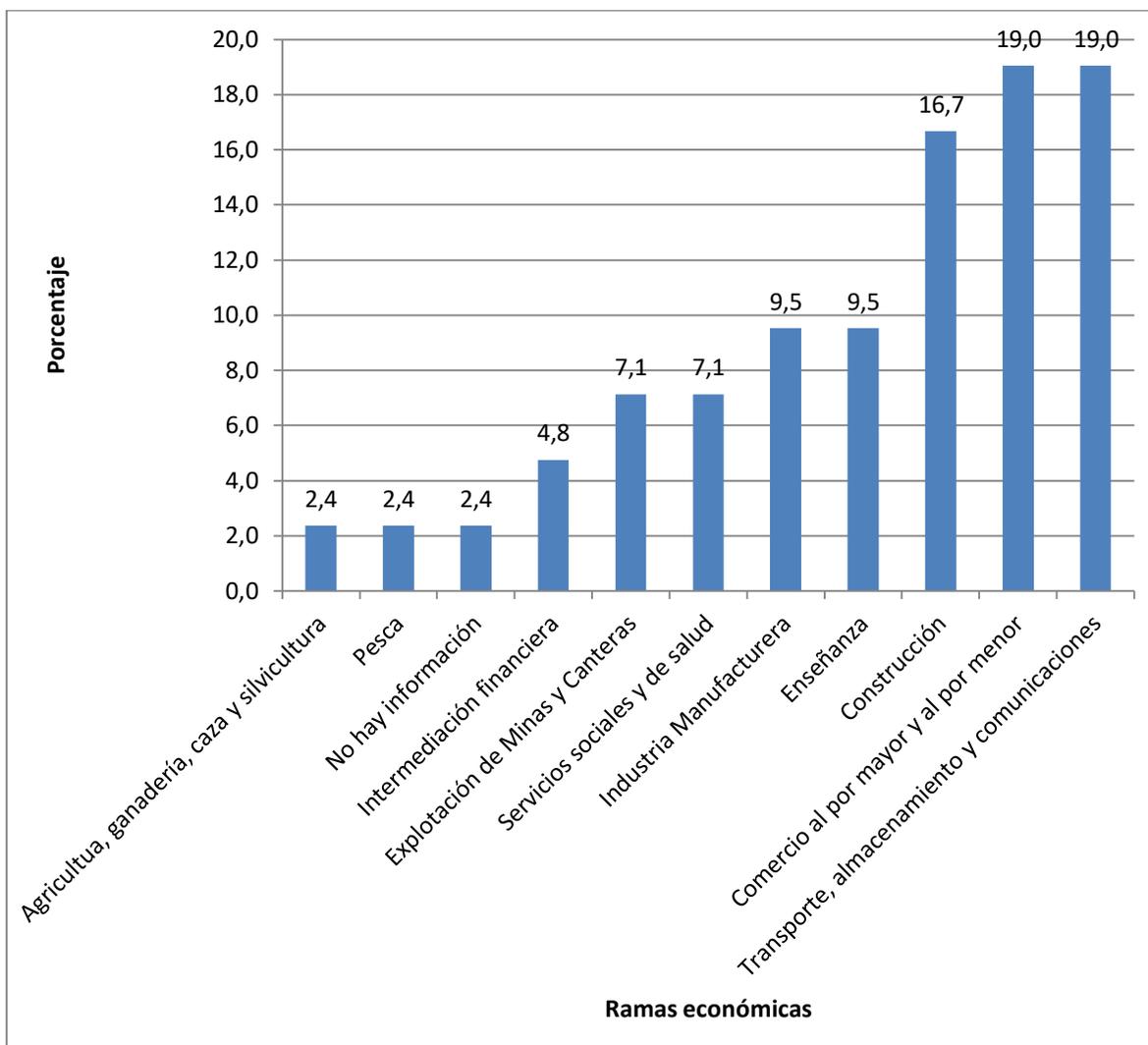
Gráfico 3.7 Regiones en las que ocurren las huelgas laborales seleccionadas en la muestra (porcentaje). Dicotomía según ocurre o no en Región Metropolitana. N=42



Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

La variable rama económica a la que pertenece la empresa en la que ocurre la huelga es quizás una de las variables que menos similitud tiene entre la muestra y las dos bases de datos (particularmente por la categoría Industria Manufacturera, y un poco por Comercio y Construcción). La mayor cantidad de huelgas se concentra en la rama Transporte, almacenamiento y comunicaciones y en Comercio al por mayor y al por menor, cada una con un 19%. Luego viene Construcción con un 16,7%, Enseñanza e Industria Manufacturera con un 9,5% cada una, y Servicios Sociales y de Salud, y Explotación de Minas y Canteras con 7,1% cada una. En Transporte, almacenamiento y comunicaciones hay bastante igualdad: en Armstrong representa un 16,6% y en OHL 18,6% (0,4% de diferencia mínima). Comercio al por mayor y al por menor representa en Armstrong un 11,1% y en OHL un 12,8% (6,2% de diferencia mínima). Construcción representa en Armstrong un 10,2% y en OHL 6,4% (6,5% de diferencia mínima). Enseñanza representa en Armstrong un 6,2% y en OHL 12,1% (2,6% diferencia mínima). Industria Manufacturera en Armstrong representa un 25,7% y en OHL 18,5% (diferencia mínima de 9%). Servicios Sociales y de Salud representa en Armstrong 1,6% y en OHL 6,5% (diferencia mínima de 0,6%). Por último Explotación de Minas y Canteras en Armstrong representa un 5,3% y en OHL 6,4% (diferencia mínima de 0,7%).

Gráfico 3.8 Rama económica principal de las empresas en donde ocurrieron las huelgas seleccionadas en la muestra (porcentaje). N=42



Fuente: elaboración propia en base a muestra de 42 casos.

En mi muestra los trabajadores comprometidos en las huelgas laborales son en promedio 568 trabajadores por huelga. Para Armstrong esta cifra para las huelgas del sector privado entre los años 2006-2009 es de casi la mitad que mi muestra (283 trabajadores), pero para el OHL es un poco más cercana (493 trabajadores). Para poder introducir esta variable al análisis de correspondencia la he categorizado, usando como guía los datos del OHL: dividí en cuartiles las huelgas laborales del OHL según su número de trabajadores comprometidos, a partir de esos números de trabajadores comprometidos generé cuatro

categorías para la muestra²⁴. Las categorías de mi muestra difieren un tanto de los 25% de cada categoría del OHL: La categoría 1 tiene un 10,3% de los casos, la categoría 2 tiene un 28,2% de los casos, la categoría 3 tiene un 28,2% de los casos y la categoría 4 tiene un 33,3% de los casos.

Tabla 3.5 Porcentajes de cada categoría de trabajadores comprometidos en las huelgas laborales de la muestra y de la base de datos del OHL.

Categorías	Trabajadores comprometidos	OHL (2010-2015)	Muestra
		Porcentaje	Porcentaje
Categoría 1 (Pocos TC)	Entre 1 y 37 trabajadores comprometidos	25%	10,3%
Categoría 2 (Varios TC)	Entre 38 y 82 trabajadores comprometidos	25%	28,2%
Categoría 3 (Bastantes TC)	Entre 83 y 242 trabajadores comprometidos	25%	28,2%
Categoría 4 (Muchos TC)	Más de 242 trabajadores comprometidos	25%	33,3%

Fuente: Elaboración propia.

Después de haber comparado algunos estadísticos descriptivos de las variables de la muestra cuantitativa que he construido para la presente investigación con los estadísticos de los dos universos de huelgas con los que he trabajado (Armstrong y OHL), puedo concluir que no hay grandes divergencias entre las distintas informaciones que presentan. Si bien mi muestra no tiene representatividad estadística debido al bajo número de casos (42 huelgas) y la forma bastante artesanal en que fue construida –como he señalado en detalle en el presente capítulo-, si se podría decir que intenta reflejar una realidad que es bastante similar a la realidad que también intentan reflejar –seguramente con mayor fidelidad- los dos universos ya comentados.

²⁴ Finalmente, para el análisis de correspondencia en los resultados de investigación ocupé otra categorización de los trabajadores comprometidos en las huelgas.

CAPITULO 4. PODER ESTRUCTURAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

El poder estructural en el lugar de trabajo que tienen los trabajadores que realizan huelgas laborales parece estar asociado de forma positiva a la eficacia de esta acción. Es decir, a mayor poder en el lugar de trabajo mejores resultados obtendrán los trabajadores en sus huelgas laborales, mientras que a menor poder en el lugar de trabajo peores resultados obtendrán los trabajadores en estas acciones. Esta relación es casi perfecta en las diez huelgas analizadas, con la excepción de una: la empresa de fabricación y mantención de semáforos²⁵. En esta empresa los trabajadores contaban con un importante poder estructural en el lugar de trabajo que no se pudo ocupar efectivamente por problemas relacionados a la ilegalidad e ilegitimidad de la acción, tanto para los huelguistas como para la legislación chilena.

1) La posibilidad de disrupción y la disrupción real

Existe una diferencia entre (1) ocupar posiciones estratégicas al interior de una empresa (el propio proceso de trabajo es estratégico, y por ende, da poder la sola amenaza de dejar de trabajar), (2) el tener acceso a tecnologías de disruptivas no ligadas directamente al propio proceso de trabajo, (3) y el movilizar efectivamente estas posiciones o tecnologías. Y así también, es diferente el interrumpir solo procesos económicos, que el interrumpir procesos económicos y sociales. La segunda disrupción (social) provoca que terceros actores se posicionen en el conflicto entre “privados”.

La posibilidad de disrupción técnica y social más alta, por dejar de trabajar en el propio proceso de trabajo, se encuentra en las “Empresas recolectoras de basura de municipios”, “Empresa minera de extracción de oro”, “contratista de recolección de residuos mineros”, “empresa que tiene la concesión de un puerto” y “Contratistas de transporte de mercancías de gran empresa de bebidas”. Como he dicho, esta posibilidad no implica que efectivamente la disrupción haya sucedido en las huelgas estudiadas.

La eventual interrupción del proceso de trabajo de la primera empresa genera con el paso de los días la acumulación de basura en las calles y la posibilidad de emergencia de focos

²⁵ Para el resumen del análisis de las diez huelgas ver la tabla 4.2 en el final del capítulo “poder estructural en el lugar de trabajo”.

infecciosos en la ciudad. Es decir, es la población de las distintas comunas de Chile la que se ve afectada por este paro. Frente a esto reclaman y presionan al Estado, empresa mandante de las distintas contratistas en paro. La disrupción potencial de esta huelga es social. Si bien la huelga consiguió interrumpir el proceso productivo, deteniendo la recolección de la basura en distintas comunas de Chile, no alcanzó a transcurrir un día de huelga y el Estado ya había aceptado las peticiones de los trabajadores. Los efectos disruptivos de la huelga no alcanzaron a apreciarse. Esto se puede deber a que la FENASINAJ ya había realizado paros similares, por lo que los efectos y unidad de su acción a nivel nacional ya estaba demostrada frente al gobierno (además contaban con algunas redes políticas en el parlamento, como se verá en el capítulo sexto).

Los trabajadores de la “Empresa minera de extracción de oro” tienen un alto potencial poder disruptivo en su proceso de trabajo. Si la mayoría de estos dejan de trabajar la empresa se ve obligada a cerrar sus faenas, pues el proceso productivo funciona con distintas etapas encadenadas. Esta eventual paralización genera importantes pérdidas monetarias para la empresa y el Estado. Además, una serie de actores sociales se ven fuertemente perjudicados por la paralización, pues sus actividades económicas están altamente relacionadas con la minería en la comuna (comerciantes, familiares de los mineros y otros). Los trabajadores también tienen acceso a “tecnologías disruptivas”, que en este caso son “infraestructuras” (rutas a la mina). Estas pueden ser fácilmente interrumpidas por un relativo bajo grupo de huelguistas, afectando e interrumpiendo a la totalidad de los procesos de trabajo de la mina. La huelga del 2015 efectivamente interrumpió la producción en la mina, y previa a esta, los trabajadores cortaron las rutas de acceso a la mina, para evitar que los trabajadores con turnos llegaran a trabajar. Es decir, movilizaron todo su poder estructural (gracias a una estrategia sindical particular que ya se describirá), lo que les permitió tener buenos resultados. Si bien la huelga no afectó fuertemente a la economía del país, si al pueblo en donde esta sucedió, pues es el sustento económico del mismo depende de los gastos salariales de los mineros y de los gastos e inversiones de la empresa y sus gerentes.

Los trabajadores de la “contratista de recolección de residuos mineros” en un yacimiento minero de la sexta región de Chile tienen un potencial disruptivo medio, que aumenta con el paso de los días. Si bien la acumulación de chatarra en la mina impide que se pueda

continuar con la producción al interior de esta, los trabajadores encargados de esta actividad son pocos (menos de 50) y se requiere que pasen días para que el efecto de la negación del proceso de trabajo se sienta. Es decir, la empresa tiene varios días para planificar el reemplazo de los escasos trabajadores en huelga antes de que se generen efectos en la producción. Además, la contratista tiene un contrato establecido con la empresa minera mandante, por lo que si la prestadora de servicios falla en sus tareas debe pagar multas, y si se extiende demasiado el paro, la mandante puede recurrir al servicio de otras empresas²⁶. La posición subcontratada de estos trabajadores en el proceso de trabajo disminuye su poder estructural. La huelga que realizan los trabajadores genera una baja disrupción, pues si bien estos trabajadores no llegan a las faenas durante un día, esta acción no genera mayores problemas en el proceso productivo minero. Pese esto, la huelga es altamente eficaz. ¿Cómo se explica? Como se mostrará más abajo, el poder asociativo, particularmente con una organización supra sindical (SITECO), les permite a los trabajadores de la contratista intimidar con futuras huelgas más masivas y disruptivas.

Los trabajadores de la “empresa que tiene la concesión de un puerto” tienen un alto poder estructural en el lugar de trabajo debido a la centralidad de sus procesos de trabajos en múltiples circuitos económicos. Si el trabajo portuario se detiene —especialmente el de algunas funciones específicas, como el del horquillero²⁷—, logrando que alguno de los sitios de atraque del puerto se paralice, tanto la importación como la exportación de la región se ve interrumpida. Con esto, múltiples agentes económicos no logran realizar sus mercancías en el mercado interno o externo (y eventualmente presionan socialmente). Esto es

²⁶ Pese a esto, la empresa mandante tiene una política de evitar conflictos en las empresas contratistas (pues eventualmente le afectan en su propia producción), por lo que en la huelga del 2007 intercede y presiona a la contratista a aceptar las demandas de sus trabajadores. Eventualmente esta dependencia podría ser considerada como un poder estructural de mercado de los trabajadores, que es contracara o efecto secundario de la vulnerabilidad del puesto de trabajo que la misma subcontratación genera.

²⁷ Trabajador que maneja la grúa de horquilla, ordenando la carga al interior de los buques:

“Un paquete de cobre por ejemplo mide 1x1 metros y pesa 2,2 toneladas, hacemos una fila de 20 paquetes a lo largo y a lo alto 5 paquetes, hacemos como 5 o 6 de esas filas. Embarcamos por turno de 7,5 horas, o 6,5 efectivas, por la colación, 1.200 toneladas de cobre (...) Todo lo que tiene que ver con el horquillero es cobre, la mayoría de las veces” (dirigente sindical “empresa que tiene la concesión de un puerto”).

especialmente disruptivo cuando en la región la actividad cuprífera es central, y por ende, la paralización del puerto impide la exportación del mineral:

“(…) recibimos todo tipo de carga, contenedores, cobre, cátodos, ánodos, a granel, concentrado de cobre, distintos tipos de carga. Somos unos de los terminales más multipropósito que hay en Chile. Importamos y exportamos distintos tipos de cargas. El fuerte es el contenedor y concentrado de cobre y granel (…)” (Dirigente Sindical de “empresa que tiene la concesión de un puerto”).

La huelga en la “empresa que tiene la concesión de un puerto” fue efectivamente disruptiva, permitiéndoles a los trabajadores obtener buenos resultados.

Los trabajadores (peonetas²⁸ y camioneros) de las empresas “contratistas de transporte de mercancías de una gran empresa de bebidas de Chile” tienen un alto-medio poder estructural en el lugar de trabajo debido a la posición intermedia de sus procesos de trabajos en la producción y venta de bebidas. Es decir, si paralizan su trabajo las bebidas producidas en la fábrica no logran repartirse y realizarse, por ende, no hay ganancias para la empresa de bebidas. Por el otro lado, los distintos puntos de venta de las bebidas no pueden vender la marca en particular (pero existen reemplazos de marcas, por lo que los clientes no se ven mayormente afectados con la paralización). La disrupción de una eventual huelga afecta principalmente a la empresa mandante fabricante de bebidas que no puede vender su producto y a las empresas contratistas que no pueden generar dinero por no estar repartiendo bebidas. La huelga paralizó solo parcialmente las actividades de la empresa mandante, pues no todos los trabajadores se sumaron a la huelga (especialmente los camioneros), no se fueron a huelga todas las contratistas y estas contrataron trabajadores reemplazantes para continuar con los servicios acordados con la mandante. Los trabajadores, como se verá, tuvieron que potenciar su huelga acoplando acciones disruptivas, como el impedir la salida de camiones en las afueras de la empresa mandante. Gracias a esto lograron que durante varios días (y dependiendo de la región) la huelga tuviese un efecto disruptivo sobre las contratistas y sobre la mandante que no pudo vender sus productos.

²⁸ Trabajador del tipo “peón de carga”, que tiene como labor el cargar, ordenar y descargar los camiones de bebidas.

Los trabajadores en huelga del área de mantención de la “Empresa de fabricación y mantención de semáforos” si bien trabajan en procesos con una baja posibilidad de disrupción, tienen la posibilidad de generar una alta disrupción social por el acceso a ciertas tecnologías de la información y control no relacionados con el propio proceso de trabajo. Estas tecnologías son el sistema de control de tránsito de Santiago, que coordina los flujos vehiculares de la ciudad. Pese a esto, por razones asociativas (ilegitimidad y temor a la ilegalidad de la acción) estas tecnologías no se movilizaron, por lo que la huelga no logró ser disruptiva. Además, la huelga no fue eficaz.

Las huelgas de trabajadores que tienen un bajo poder estructural en el lugar de trabajo son “empresa de bombeo de hormigón”, “empresa que reparte y produce pizzas”, “empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción” y “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”. Ninguna de estas logra efectos disruptivos en sus huelgas, excepto los trabajadores de la “empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción”, que como se verá, se debe a su alto poder asociativo (acciones acopladas principalmente). Pese a esto, ninguna de estas cuatro huelgas es eficaz²⁹.

Como se vio, las huelgas, y las acciones acopladas a estas, que logran movilizar efectivamente sus posiciones estratégicas técnicas y sociales, o su acceso a procesos productivos disruptivos, son eficaces. Estas huelgas son las que ocurrieron en la “Empresa minera de extracción de oro”, las “Empresas recolectoras de basura de municipios”, la “contratista de recolección de residuos mineros” y la “empresa que tiene la concesión de un puerto”. Algunas de estas, incluso, no necesitan movilizar con todas sus fuerzas sus poderes disruptivos, y aun así logran buenos resultados. Aquí parece ser clave la amenaza, la posibilidad de disrupción (en tanto posición y capacidad de movilizar esa posición) más que la disrupción misma. En algunas de estas huelgas los trabajadores podrían haber generado mayor disrupción se hubiesen querido, movilizándolo con más fuerza su poder estructural y/o activando determinadas articulaciones sociales.

²⁹ La huelga de la “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” es medianamente eficaz, pero por su poder asociativo medio (articulaciones sociales y fortaleza orgánica). Este poder asociativo no potencia la disrupción de la huelga, si no que promueve el dialogo entre las partes en conflicto.

Además, hay huelgas en empresas con trabajadores con un alto-medio poder disruptivo (o con acceso a tecnologías disruptivas) en donde este poder no fue movilizad o eficazmente por problemas asociativos. Ejemplo de esto son las huelgas en “Empresa de fabricación y mantenimiento de semáforos” y en las empresas “contratistas de transporte de mercancías de una gran empresa de bebidas de Chile”. Estas fueron ineficaces o de mediana eficacia.

2) La actividad y sector económico de los trabajadores en huelga

Las huelgas, y acciones acopladas a estas, que logran movilizar efectivamente las posiciones estratégicas técnicas y sociales de los trabajadores, o su acceso a procesos productivos disruptivos, como se mostró, son huelgas eficaces. Estas huelgas ocurren en los siguientes procesos productivos: en los puertos, en la recolección de basura y en la minería (y sus asociados productivos). La minería es del sector primario de la economía, mientras que la recolección de basura y el trabajo portuario es parte del sector terciario/servicios. Pese a esto, estos tres procesos tienen un componente principalmente de trabajo material.

Que las huelgas en las mineras estudiadas sean eficaces seguramente no sorprende a nadie que esté al tanto de la situación chilena. Ejemplo de esto son las constantes noticias y reportajes que aparecen en la prensa sobre los espectaculares bonos y salarios que reciben los trabajadores mineros. Una de estas llama especial atención (Portal minero, 2015). Esta comenta que entre 2003 y 2013 las remuneraciones en el sector crecieron 69% nominal, lo que contrasta con la baja de las utilidades de las empresas y con la baja en la productividad en el sector.

En base al análisis del movimiento obrero internacional, Silver (2005: 113) agrega que las actividades extractivas-primarias, como la minería, tienen la particularidad de que son procesos productivos en donde la “solución espacial” que puede realizar el capital para evitar conflictos laborales es limitada (y por ende el poder estructural en el mercado es alto para los trabajadores). El proceso productivo no se puede realizar en cualquier lugar, tiene que estar anclado a determinados lugares geográficos. Por lo tanto, existen dificultades para que el capital, frente al alza de las demandas y protestas obreras, pueda instalarse en otros países o lugares en donde los sueldos sean más bajos y en donde aún no hayan existido procesos de formación de clase obrera. De todas formas, esta mayor redistribución económica exigida por los trabajadores es de cierta forma compensada por la posición

rentista –en términos de Marx- de la minería, que hace que en este sector las empresas obtengan ganancias extra ordinarias, por sobre la media nacional. Parte de esta renta se re distribuye a los trabajadores. Los trabajadores de este sector tienen un poder estructural “rentista” que provoca que en este sector haya más dinero para repartir entre capital y trabajo que respecto a otros sectores³⁰.

Así también, que las huelgas en los puertos sean eficaces debe sorprender a pocos. Autores como Silver (2005: 13; 114) son conscientes la posición históricamente estratégica que han ocupado los trabajadores del transporte: “Los trabajadores del transporte han ocupado y siguen ocupando una posición estratégica en la economía capitalista mundial y en el movimiento obrero mundial”, pues “las industrias textil y del automóvil (por ejemplo) dependen de los sistemas de transporte en distintos momentos de su proceso de producción”. Estos trabajadores tienen un alto poder de mercado, debido a la dificultad de solucionar espacialmente estos conflictos por parte del capital³¹ y por la potencia disruptiva de su lugar de trabajo en tanto conecta múltiples procesos productivos (red de distribución). El caso de los marineros y trabajadores de los muelles resalta históricamente: el 52% de las menciones de huelgas ocurridas entre 1870 y 1996 a nivel mundial en el sector del transporte pertenecen a este sector portuario (Silver, 2005: 116).

Respecto a los trabajadores recolectores de basura, que de cierta forma pueden ser pensados como trabajadores del transporte (pero de desechos, no de mercancías), no se han realizado análisis ni apreciaciones respecto a su poder estructural y sus consecuentes ventajas económicas. Parece ser que su poder estructural se relaciona con la posibilidad disruptiva social, capaz de generar problemas de salud pública a nivel nacional y por tanto, presión social sobre los gobiernos. De todas formas, el trabajo en este sector está organizado a través de diversas empresas contratistas que le prestan servicios a los municipios de la mayoría de las comunas de Chile. Esta dispersión técnica espacial, como se verá, es

³⁰ Habría que ver qué sucede con otros trabajos del sector primario exportador que cuentan con eventuales posiciones rentistas, como la agricultura, el sector forestal o el energético.

³¹ “Cuanto mayor es la vulnerabilidad del capital frente a la acción directa de los trabajadores, y cuanto más limitadas son sus opciones para aplicar una solución espacial, mayor será la proporción de empresarios que se sentirán obligados a aceptar las demandas y reivindicaciones de los trabajadores” (Silver, 2005: 113).

revertida por el poder asociativo de estos trabajadores, particularmente gracias a una organización supra sindical.

El poder en el lugar de trabajo, la posición estratégica de los trabajadores, no debe entenderse de forma economicista. Lo que les da más poder a algunos trabajadores no es su capacidad productiva en tanto verdaderos “productores de riqueza o valor” ni es su alto aporte al PIB. Lo que los constituye como estratégico es su potencialidad disruptiva, pues su paralización afecta negativamente no solo a la producción propia, sino también la de otros trabajadores. Es decir, solo una de las tres características de los sectores estratégicos que señalan Soto, Brega, Iglesias, & Rojas (2017: 131) es correcta según el presente análisis. Las posiciones estratégicas no se definen por producir “valor” ni por representar un alto porcentaje al Producto Interno Bruto (PIB). Este último puede ser un buen indicador para el caso chileno (país primario exportador), pero no en todos los países los puertos constituyen el principal aporte al PIB, pese a que los portuarios tienen un alto poder en el lugar de trabajo a nivel mundial (Silver, 2005). Por otro lado, es cuestionable definir el trabajo productivo a partir de su contenido concreto (minas, industria manufacturera, energía y puertos, “trabajo principalmente material”) (Moraitis & Copley, 2017). Estos y otros autores, como Tronti (2001: 176-177), citando al mismo Marx, entienden al trabajo productivo como el trabajo que produce plus valor, y por ende, produce capital: “solo es trabajo productivo la capacidad de trabajo cuya valorización es mayor que su valor (...) la productividad del trabajo pertenece siempre al capital (...) ser obrero productivo es una desgracia”. Todo trabajo bajo el dominio del capital es productivo, y por ende, su interrupción causa efectos disruptivos sobre el capital. La pregunta es por la diferencia, ¿Qué trabajo causa más efectos disruptivos? Con Silver (2005), Womack (2007) y el presente trabajo empírico ya se ha respondido: las posiciones estratégicas son las que sí son interrumpidas generan efectos disruptivos más allá de sí mismos: interrumpen otros ciclos productivos e incluso, ciertas dinámicas sociales.

Para terminar esta discusión dos ejemplos. El primero refuerza la idea contra el trabajo productivo determinado por producir valor. Soto et al., (2017) definen al trabajo minero como estratégico, y por ende, productor de la “verdadera riqueza”, que luego es re distribuida a los otros sectores de trabajadores improductivos. Pero como se ha argumentado, los altos salarios existentes en el sector minero se deben, en parte, a su

posición rentista: otros sectores de la sociedad financian esta renta. El flujo “de valor”, viene de otros sectores hacia la minería, en tanto la mina es un pedazo de tierra monopolizado (Marx, 2011) por empresas privadas y estatales, que reparten parte de sus ganancias extraordinarias a los trabajadores.

El segundo ejemplo. No toda industria manufacturera es estratégica. Silver (2005: 109), por ejemplo, compara la radical diferencia de poderes en el lugar de trabajo, y por ende de posiciones estratégicas, entre los trabajadores del automóvil (siglo XX) y los trabajadores textiles (siglo XIX). Dos tipos de industria manufacturera: “El poder disruptivo que un flujo continuo de producción pone en manos de los trabajadores estaba en gran medida ausente en el textil. A diferencia de la integración vertical y el flujo continuo que caracterizaba la producción en masa fordista, la industria textil estaba verticalmente disgregada, y el proceso de trabajo estaba dividido en fases discretas. El trabajo de un hilandero/tejedor no requería que su tarea fuera completada por otros, de forma que el daño colateral que podía causar la interrupción del trabajo de unos pocos obreros del textil era mínimo. Se podía interrumpir el funcionamiento de una o más máquinas en una fábrica sin frenar o interrumpir el uso de las restantes. Cada máquina podía funcionar (y el que la manejaba podía trabajar) independientemente de otras máquinas (y trabajadores), algo que era organizativamente imposible en la industria del automóvil y en otras industrias de flujo continuo”.

La tabla 4.1, que presenta un cruce de las variables de la base de datos de 42 huelgas, respalda parte de lo dicho hasta el momento. Aquí se puede ver que la categoría explotación de Minas y Canteras se asocia en un 100% a huelgas muy eficaces. Por el otro lado, los sectores de la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Hoteles y restaurants, y servicios sociales de salud se asocian en un 100% a huelgas poco o medianamente eficaz. Dos de estos son sectores de servicios, cuyos trabajos no articulan procesos productivos, por ende el cese del trabajo genera escasos efectos disruptivos. Respecto al sector primario de la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura la explicación se torna difícil, pues no se han

realizado entrevistas en este sector, y a primera vista parece ser que los trabajadores en este sector si ocupan posiciones más o menos estratégicas³².

Las otras categorías que aparecen en la tabla 4.1 se reparten en diferentes porcentajes entre los distintos niveles de la eficacia. Por un lado, las huelgas del sector del Transporte, almacenamiento y comunicaciones son principalmente muy eficaces (50%), siguiéndole la categoría poco o medianamente eficaz (37,5%). Lo que confirma la representatividad del éxito de la huelga portuaria estudiada cualitativamente. Por otro lado, se puede observar en la tabla que las huelgas ineficaces o costosas se concentran en la industria manufacturera (25%), la construcción (14,3%), el comercio al por menor y mayor (12,5%), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (12,5%)³³, y la enseñanza (25%). Si bien se entrevistaron casos en los sectores de la construcción y el comercio que muestran y explican sus porcentajes de huelgas ineficaces, sobre la enseñanza y la industria manufacturera no se tiene información cualitativa, por lo que resulta difícil describir sus poderes y explicar sus parciales resultados ineficaces.

Tabla 4.1 entre la eficacia de la huelga y rama económica

	muy eficaz	poco o medianamente eficaz	ineficaz	costosa	no hay información	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0%	100,0%	0%	0%	0%	100%
Explotación de Minas y Canteras	100,0%	0%	0%	0%	0%	100%
Industria Manufacturera	25,0%	50,0%	25,0%	0%	0%	100%
Construcción	42,9%	42,9%	14,3%	0%	0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor	50,0%	37,5%	0%	12,5%	0%	100%

³² Posiblemente la extensión de prácticas como el subcontrato o el trabajo temporal limita el poder de estos trabajadores en el sector. Queda pendiente a investigar en próximos estudios.

³³ En esta categoría se esconde cierta información cuando agrupa en una misma categoría (transporte, almacenamiento y comunicaciones) a sectores de trabajadores tan diversos como los trabajadores portuarios con trabajadores de un canal de televisión, cuyos poderes estructurales son radicalmente diferentes. Esta diferencia eventualmente explica el porcentaje de huelgas ineficaces en el sector.

Hoteles y restaurantes	0%	100,0%	0%	0%	0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	50,0%	37,5%	12,5%	0%	0%	100%
Intermediación financiera	33,3%	66,7%	0%	0%	0%	100%
Enseñanza	50,0%	25,0%	0%	0%	25,0%	100%
Servicios sociales y de salud	0%	100,0%	0%	0%	0%	100%
Total	42,9%	45,2%	7,1%	2,4%	2,4%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la muestra de 42 huelgas

3) **Dispersión territorial por proceso productivo de trabajadores en huelga**

Ninguno de los procesos productivos capitalistas estudiados parece concentran en un solo gran espacio socio técnico, al estilo de la gran fábrica fordista (Bologna, 2006), a los trabajadores. Por lo tanto, la cooperación del trabajo motivada por los diferentes capitales no genera las bases para la formación de una conciencia común y solidaridad entre los trabajadores que utilizan la huelga laboral. Pese a esto, la dispersión territorial entre los distintos trabajadores en casi ningún caso es total (excepto en la Fundación que vende seguros y presta servicios de salud, donde se trabaja de forma individual vendiendo seguros fuera de la empresa). Existen agrupaciones de trabajadores de tamaño medio y momentos de la jornada laboral en que los distintos trabajadores se reúnen. A esto se suma el trabajo sindical que se puede realizar para lograr la articulación entre los trabajadores dispersos por el territorio (poder asociativo). Cuando el capital no promueve la cooperación del trabajo en una misma unidad la respuesta de los sindicatos, si quieren ser eficaces en sus huelgas, es articular esta dispersión. Pero esta estrategia sindical será un aspecto analizado en el apartado “poder asociativo”.

Dos parecen ser entonces las formas del lugar de trabajo que promueven la articulación entre los trabajadores (en tanto formación de clase): colectivos de trabajos intermedios y momentos de la jornada en que los trabajadores se reúnen.

Los trabajadores de la “empresa de bombeo de hormigón” se encuentran repartidos por el territorio nacional (especialmente en Santiago y Concepción) en distintas “faenas” (construcciones de edificios, carreteras, etcétera). Además, no tienen ningún espacio de

trabajo en donde estos distintos grupos se encuentren. Quizás por esto la huelga solo ocurrió en Santiago. No hubo un trabajo sindical de articulación previa a la negociación colectiva. El bajo poder estructural que facilita la articulación de trabajadores no fue compensado por un poder asociativo.

Algo similar sucede con la “empresa que produce y reparte pizzas” y con “la empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción”. Si bien estas dos son parte del sector de comercios se organizan territorialmente como la empresa de construcción anteriormente analizada. Los trabajadores se encuentran dispersos en grupos en distintos locales a nivel nacional. Además, los trabajadores de los distintos locales no tienen ningún espacio de encuentro en el trabajo entre sí³⁴. Por esto, se distingue “la empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción”, pues tiene articulado, a través de delegados sindicales, a los distintos locales de trabajo. Esta fuerte articulación sindical, que se expresa como poder asociativo, posiblemente se logró por sus más de 20 años de existencia. Antigüedad y experiencia que contrasta con los otros dos sindicatos creados en 2015.

Los trabajadores de “las empresas recolectoras de basura de municipios” y de “las contratistas de transporte de bebidas de gran empresa” se organizan en “cuadrillas” a la hora de trabajar. Estos son grupos de entre 2 y 5 trabajadores, un camionero y a lo menos un peoneta, que cumplen su trabajo moviéndose por el territorio nacional repartiendo mercancías o recolectando basura. Llama la atención que estos trabajos, pese a ser atomizados en términos generales, cuentan con espacios de encuentro durante y antes de la jornada. Los trabajadores suelen llegar a las afueras de la empresa mandante (bebidas), o de su empresa particular (basura), a esperar que los pasen a buscar los camiones. En estos momentos se tejen fuertes relaciones entre los trabajadores de las distintas cuadrillas³⁵. Pese a esto, estas articulaciones aúnan en un mismo espacio laboral a los trabajadores de una

³⁴ Posiblemente sucede algo similar en la “empresa que fabrica y mantiene semáforos”, aunque los lugares de trabajo se tornan más móviles según los distintos clientes a los que se les presta servicios y según los requerimientos de estos. La sección de “producción/fábrica” de esta empresa no participó de la huelga analizada –posiblemente porque se encuentra bastante alejada de los centros de mantención, en donde el sindicato surge y se organiza-.

³⁵ Para una descripción y análisis en base a la observación participante revisar Esnaola et al (2016).

misma región, queda pendiente la articulación inter regional, en donde la organización supra sindical cumple una función central (FENASINAJ y FENASIPEC).

En el puerto y las minas estudiadas las negociaciones y conflictos se entablan a nivel territorial con el empleador, pese a que se cuenta con el respaldo de organizaciones supra sindicales que trascienden a la región o localidad del foco de conflicto. En estos procesos los trabajadores se encuentran escasamente dispersos, los separan algunas divisiones (sitios de entronque, terminales o faenas mineras) fácilmente franqueables en momentos de la jornada o en momentos próximos a esta. Por ejemplo, hay investigaciones que han relevado la importancia del momento de la ida y vuelta al trabajo (en bus a cargo de una empresa contratista) en la generación de acción colectiva por parte de los trabajadores mineros (Urrutia, 2015). En el puerto estudiado este momento no existe, pero parece ser que las distintas divisiones de trabajo se encuentran próximas entre sí, lo que facilita la articulación de los trabajadores al interior de este.

Tabla 4.2 Poder en el lugar de trabajo y eficacia de trabajadores en huelga entrevistados

Breve descripción empresa(s)	Poder de negociación en el lugar de trabajo	Posibilidad de disrupción (efectividad posible)	Disrupción en la producción (efectividad)	Sector económico de trabajadores que paran (primario, secundario o terciario)	Dispersión territorial de trabajadores empresa	Eficacia según investigador
Empresa de bombeo de hormigón	Bajo	Baja	Baja	Secundario (construcción)	Medianamente dispersos (en faenas)	Costosa
Empresas recolectoras de basura de Municipios	Alto	Alta social, sube exponencialmente cada día de huelga	Media	Terciario (recolección de basura)	Dispersos pero con espacios de encuentro al inicio de jornada (en cuadrillas)	Alta eficacia
Empresa que produce y reparte pizzas	Bajo	Baja	Baja	Terciario (servicio de comida y reparto)	Medianamente dispersos (en locales)	Baja eficacia
Empresa minera de extracción de oro	Alto	Alta social y posibilidad de cortar rutas	Alta	Primario (extracción de oro)	Medianamente dispersos (vetas). Encuentros en bus.	Alta eficacia
Contratista de recolección de residuos mineros	Medio	Media	Media-Baja	¿Primario? (recolección de desechos industriales)	Medianamente dispersos con espacios de encuentro en la misma faena y bus	Alta eficacia
Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción	Bajo	Baja	Media (la logran por PA)	Terciario (venta al por menor y mayor)	Medianamente dispersos (en locales)	Costosa
Fundación que vende seguros y	Bajo	Baja	Baja	Terciario (venta de seguros)	Medianamente dispersos individualmente	Media eficacia

presta servicios de salud					(espacios de encuentro)	
Empresa de Fabricación y Mantenimiento de semáforos	Alto	Baja, aunque tiene acceso a tecnologías de disrupción (en huelga solo los de mantención)	Baja	Servicios (mantención semáforos)	Medianamente dispersos (secciones)	Baja eficacia
Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile	Alto	Alta	Alta (potencialmente altísima por acceso de tecnologías y a actores altamente disruptivos)	Terciario (transporte)	Medianamente dispersos (puertos)	Alta eficacia
Contratista de transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas	Medio-Alto	Media-alta	Media	Terciario (transporte)	Medianamente dispersos (en cuadrillas), con espacios de encuentro al iniciar jornada	Media eficacia

Fuente: elaboración propia en base al análisis las diez entrevistas semi-estructuradas

CAPITULO 5. PODER ESTRUCTURAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo capitalista hace que se encuentren y colaboren en la producción dos actores antagónicos y con poderes desiguales (capital y trabajo). La capacidad de prescindir del otro por determinado tiempo expresa el poder de cada una de las partes. Para el caso de las huelgas la capacidad de prescindencia de las partes se expresa en su duración. Y esta duración viene determinada por las acciones en contra de la huelga que la empresa realiza (reemplazos, negaciones del diálogo y amenazas) y su fortaleza económica (tamaño y pertinencia a grupos económicos importantes). Mientras más tiempo pueda prescindir el capital de los trabajadores (mayor duración de la huelga) más fuerte es el capital, y por ende, más ineficaz será la huelga. Es decir, a mayor duración, más ineficaz –e incluso costosa- es la huelga. Y a mayor fortaleza económica y uso de estrategias anti sindicales más ineficaz será la huelga.

1) Fortaleza económica de las empresas

La tabla 5.1 (final del capítulo), que sintetiza la información cualitativa respecto al poder estructural de mercado de los trabajadores de las diez huelgas analizadas cualitativamente, sugiere que son las huelgas en empresas que dependen de holdings nacionales o de grandes empresas transnacionales, las que son más eficaces. Y especialmente las de transnacionales. Esto va en contra de la hipótesis que sugería que a mayor concentración económica más fuerza para resistir a la huelga –y por ende a las demandas de los trabajadores- tendrían las empresas.

Las empresas vinculadas a grandes grupos económicas fueron casi todas eficaces. Las eficaces fueron “contratista de recolección de residuos mineros” (de una gran empresa transnacional y que presta servicios a una gran empresa), “empresa que tiene la concesión de un puerto” (pertenece a un holding nacional), “Empresa minera de extracción de oro” (pertenece a una gran empresa transnacional) y las empresas recolectoras de basura contratistas de municipios de Chile (una de las más importantes es una gran empresa transnacional).

Las empresas vinculadas a grandes grupos económicas que fueron ineficaces (o costosas) y baja o medianamente efectivas son “Empresa que vende al por mayor y menor insumos

para la construcción” (de un holding nacional), “Empresa que produce y reparte pizzas” (de un holding nacional), y “contratistas de transporte de mercancías de gran empresa de bebidas” (holding nacional).

Por otro lado, “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”, “empresa de fabricación y mantención de semáforos” y “empresa de bombeo de hormigón” son las únicas empresas, en donde ocurrieron huelgas, que no están vinculadas a grandes grupos económicos nacionales (holdings) o a empresas transnacionales. Estas huelgas fueron ineficaces (y una medianamente eficaz).

Entonces, a contrapelo de las hipótesis, si una empresa tiene altas concentraciones de capital (es un holding, un importante grupo económico o una empresa transnacional, y sobre todo cuando es transnacional) tendrá una voluntad más distributiva en comparación con empresas que no dependen de grandes grupos. Sin embargo, esto no significa que estas empresas tengan una voluntad redistributiva, las victorias de los trabajadores fueron victorias ganadas a través de conflicto laborales en donde expresaron su poder asociativo y estructural en el lugar de trabajo. Es decir, habría que tener cuidado con afirmar que por ser empresas con altas concentraciones de capital estas tendrán una voluntad necesariamente redistributiva con sus trabajadores³⁶.

2) Acciones de la contraparte: reemplazos, amenazas y negación del diálogo

La empresa o la contraparte con la que negocian los trabajadores en huelga usa una serie de acciones –y omisiones de acciones- para contrarrestar el poder de los huelguistas, y así afirmar su poder puesto en duda por los mismos. Este conjunto de acciones están enmarcadas en una negociación que enfrenta a sujetos con diferenciales de poder y con intereses antagonistas. Son acciones que juegan el papel de determinantes claves de la disrupción de la huelga y de la eficacia de la misma, pues reducen el daño que esta genera y/o le otorgan un sobre poder a la empresa en la negociación con los trabajadores.

³⁶ En la muestra no se tiene ninguna huelga que haya ocurrido en pequeñas o medianas empresas que no dependan de grupos económicos. Por tanto, la comparación entre fortalezas de empresas y los resultados de las huelgas se ve limitada. Pese a esto, hay que advertir que las huelgas en PYMES son menos del 1% (85 casos) del total de huelgas ocurridas los años 2014 y 2015 en Chile (OHL, 2015; 2016).

Ermida (1999) les llama a estas acciones de la contraparte “las modalidades patronales del conflicto laboral”. Lo curioso, es que la mayor parte de estas acciones forman parte de las potestades naturales o legales del empleador, a las que se les da un uso conflictivo, un uso como medida de presión para la contraparte con la que se negocia. Estas acciones son el despido, las sanciones disciplinarias, los ascensos o promesas, la contratación o abstención a contratar, las listas negras, el lockout, el lobby político, el boicot y la misma participación política, los reemplazos, la contratación de empresas de asesoría antisindical, los seguros patronales o ayudas mutuas ante los efectos de las huelgas, entre otras. En Chile la acción más común es el reemplazo de los huelguistas, la amenaza a los trabajadores, y la negación del diálogo con los mismos, esperando que estos dejen su acción (Urrutia, 2015). A continuación se describen algunas de estas acciones en las diez huelgas estudiadas cualitativamente y se analiza su impacto en la eficacia de las mismas.

En los casos estudiados cualitativamente la asociación es perfecta: en las huelgas ineficaces la contra parte de los trabajadores uso el reemplazo, el despido y/o la amenaza, mientras que en las eficaces no usó ninguna de estas (salvo iniciales rechazos al dialogo). Y en las huelgas medianamente eficaces hay modalidades intermedias de acción anti sindical por parte de la empresa.

En las huelgas de la “empresa de fabricación y mantención de semáforos”, “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”, “empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción”, “empresa que produce y reparte pizzas” y “empresa de bombeo de hormigón” y “contratistas de transporte de gran empresa de bebidas” la práctica del reemplazo está presente (y son huelgas ineficaces). Si estas huelgas ya eran poco disruptivas por el bajo poder en el lugar de trabajo de los huelguistas, las acciones patronales vienen a reforzar la ineffectividad de éstas.

En algunas empresas, o secciones de la empresa, la huelga es tan poco efectiva que la empresa prefiere acumular trabajo y ajusta internamente el trabajo en vez de contratar reemplazantes (por ejemplo, en el área de cobranzas en la “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”). Incluso a veces, en los peores casos, los reemplazos se contratan de forma ilegal (“empresa de bombeo de hormigón”), evitándose pagar las multas por los reemplazos:

“Hubo reemplazos, pero poco, prefirieron que se acumulara el trabajo. Nuestro sindicato tenía al call center, ahí se hicieron reemplazos legales, y otras áreas. Pero la mayoría no se reemplazó. Se acumuló trabajo” (Dirigente sindical “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”).

“Para la huelga contrataron gente de forma ilegal. La huelga no logró parar las faenas, porque había reemplazo. Con plata se prepararon” (Dirigente sindical “empresa de bombeo de hormigón”).

Pese a que el reemplazo de los huelguistas constituye una evidente baja a la efectividad de su acción, algunos dirigentes entrevistados le ven incluso un curioso lado positivo: la empresa debe pagar al final de la huelga a los trabajadores por usar reemplazantes. La cifra es baja, pero cuando la huelga fue ineficaz y los trabajadores no recibieron el pago de los días en huelga o un bono por término de conflicto, incluso ese dinero por el reemplazo se significa como una especie de bono y “ganada”:

“A mí me pasó, a mí me reemplazaron, de hecho conocí a mi reemplazo, tomé con mi reemplazo jaja, y después trabajé con él un tiempo (...) Los reemplazos para nosotros nos sirvieron, por cada reemplazo nos tenían que pagar día trabajado. El día que yo entré fue como si no hubiese estado en huelga, económicamente hablando. A nosotros en mi departamento nos reemplazaron a todos los que estábamos fuera. La empresa tenía que reemplazar para cumplir contratos” (Dirigente sindical “empresa de fabricación y mantención de semáforos”).

Además del generalizado reemplazo, la contraparte de los huelguistas ocupa otras acciones para contrarrestar la efectividad de la huelga. Unas de estas acciones, por ejemplo, es el amenazar con despidos si los trabajadores continúan en la huelga, o amenazar con cambiar a los trabajadores del local de trabajo. O por el otro lado, puede haber ofertas de ascenso a cambio de abandonar el sindicato y la huelga³⁷.

³⁷ El dirigente sindical de “empresa de bombeo de hormigón” es el único que comenta que durante y después de la huelga fue víctima de amenazas de muerte y a su integridad física, parte de matones y “mafiosos” contratados por la empresa. Por lo mismo, el dirigente tuvo que renunciar a la empresa después de terminada la huelga.

“Al final están todos bajo el miedo. Habían varios que se metieron al sindicato a los que le dijeron si te sales te ascendo, o si no te sales te cambio de tienda o incluso te echo” (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

Otra práctica anti sindical realizada por una empresa en las huelgas estudiadas, aunque no tan antagónica como el reemplazo, es el retraso en el pago de los salarios de los días ya trabajados por los huelguistas. Esto atenta directamente contra la duración de la huelga y la capacidad de resiliencia de los trabajadores, pues al no contar con el sueldo de los días no trabajados, económicamente es imposible vivir normalmente durante los días de huelga. Pese a esta acción de una de las empresas los trabajadores lograron hacer eficaz su huelga.

“La empresa nos dio duro, hay que admitirlo. El día 30 se inició la huelga efectiva, el día 1 no tenían que pagar a nosotros las remuneraciones. Como habíamos tomado el camino dos días antes la empresa dijo bueno no les puedo pagar el sueldo, el sueldo que nos correspondía para pagar la olla. Nos dicen no les podemos pagar el mes trabajado porque todo lo que tenemos en remuneración está en faena, y como tienen tomado el camino no podemos subir. Con la IT reclamamos, que ellos tienen la obligación de pagar los sueldos, pero decían que no podían subir, que arriba está el software de la contabilidad no sé qué. Era un gallito (...) Y no nos pagaron po, pusimos las denuncias. No es fácil llevar 6 días de huelga sin sueldo, sin que te paguen el mes que ya trabajaste, que ya está ganado” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

Una última acción de la contraparte de los huelguistas, que es más bien una omisión de la acción, es el negarse al dialogo. Esta es una práctica común en Chile, tanto en las negociaciones colectivas como en las huelgas (Urrutia, 2015). De hecho, muchas veces las huelgas comienzan porque la contraparte de los trabajadores se niega a dialogar, o se sienta a conversar sin disposición a ceder en ningún punto. Esta actitud de la empresa estuvo presente en casi todas las huelgas, aunque el tiempo que dura el silencio es bastante diferencial según la disruptividad que va provocando la huelga. La pregunta que surge es, ¿es la negación del diálogo una determinante negativa de la disrupción de la huelga? ¿O es más bien una forma de potenciar la existencia del conflicto en las empresas? La respuesta es parcialmente positiva para ambas preguntas. La negación del diálogo no es una

determinante negativa de la interrupción de la huelga (no disminuye el daño que generan las huelgas), pero sí de su eficacia cuando los sindicatos en huelga tienen un bajo poder de negociación. En estos casos negarse al diálogo implica resistir a la acción de los huelguistas, esperando que estos se cansen y desgasten antes que la empresa, siendo ineficaz la huelga. Esta actitud de la empresa, entonces, potencia el conflicto (y a veces lo crea cuando es manifiestamente inexistente), pero le permite en ciertos momentos ganar las negociaciones colectivas, especialmente cuando los trabajadores tienen un bajo poder en el lugar de trabajo. Cuando esto no es así, cuando los trabajadores tienen un medio o alto poder en el lugar de trabajo, la actitud de la empresa potencia un conflicto, que se le sale de las manos, y termina provocando un aumento en la interrupción de la huelga.

En conclusión, las acciones conflictivas que realizan las contrapartes de los huelguistas en las huelgas son determinantes de su ineficacia. Especialmente los reemplazos y las amenazas. Las negaciones del diálogo por parte de las empresas, en cambio, potencian el conflicto en general, determinando que se resuelva de forma negativa para los trabajadores con bajo poder estructural en el lugar de trabajo, y de forma positiva para los trabajadores con alto o medio poder.

3) Duración

La duración de la huelga en términos teóricos se puede pensar tanto como determinante de la eficacia de la huelga como determinante de su ineficacia. El modelo utilizado en la presente investigación entiende a la duración como determinante de su ineficacia: mientras más fuerza tiene la empresa más tiempo puede resistir a los efectos de una huelga laboral, más tiempo puede resistir a la ausencia de trabajo, y por ende, salir triunfante de la negociación conflictiva con los huelguistas. Por el otro lado, los trabajadores mientras más tiempo están en huelga más tiempo se encuentran sin salarios, y después del día 15, los trabajadores pueden comenzar a volver individualmente a sus puestos de trabajo (Art. 381, Código del Trabajo). Mientras más tiempo dura la huelga, menos podrán resistir los trabajadores, y por ende, tenderán a ceder en la huelga. El otro modelo teórico, utilizado por autores como Armstrong & Águila (2006), ve la duración de la huelga como un multiplicador de los efectos disruptivos de una huelga: a mayor “días horas de trabajo perdidos” (DHTP) por una huelga (trabajadores comprometidos en huelga multiplicado por

su duración), mayor impacto tendrá la huelga. De lo cual se desprende implícitamente que la huelga más eficaz será la que involucra a más trabajadores y/o dura más días. En este apartado se estudiará la relación entre la duración de la huelga y su eficacia, cuya relación es inversa. En uno de los apartados del capítulo sobre poder asociativo se estudiará la relación entre trabajadores comprometidos en huelga y eficacia de la misma, cuya relación es positiva. En ese momento se criticara en detalle el uso de la variable DHTP para observar la interrupción de una huelga.

Las huelgas de duración alta (15 días o más), según el análisis de las diez huelgas estudiadas cualitativamente, tienen una baja eficacia, excepto la huelga de la “empresa que tiene la concesión de un puerto” (15 días)³⁸. Las huelgas ineficaces de alta duración son la “empresa que produce y reparte pizzas” (17 días), “empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción” (27 días) y la “empresa de fabricación y mantenimiento de semáforos” (24 días). En estas tres empresas con huelgas largas e ineficaces la suposición teórica se confirma: los trabajadores tienen bajo poder estructural en lugar de trabajo, dos de ellas tienen sindicatos pequeños y pocos representativos, las empresas tienen una media o alta fortaleza económica, y ocupan diversas estrategias anti sindicales/huelga en el conflicto. Las empresas dejan que la huelga se extienda por tiempo indeterminado, hasta que los trabajadores no puedan seguir sosteniendo la movilización. Y pueden hacerlo, pues tienen fortaleza económica y las huelgas no las están afectando de forma importante (siguen con el negocio).

Las huelgas de mediana duración son tanto eficaces como medianamente eficaces (principalmente medianamente eficaces). Estas empresas son la “Empresa minera de extracción de oro” (10 días, que es eficaz), la “Fundación que vende seguros y presta servicios de salud (7 días) y la “Contratista de transporte de mercancías de Gran Empresa de bebidas” (14 días). En estas dos últimas huelgas las empresas intentan dejar que la huelga se extienda lo más posible hasta que los trabajadores no puedan sostenerlas, pero algo sucede que impide que se cumpla esta estrategia. En un caso intervienen actores que presionan a la empresa a negociar, y en el otro, la federación se quiebra a nivel nacional: en

³⁸ Está al lado del límite entre huelga de media duración y huelga larga.

algunas regiones se negocia con resultados medianamente eficaces, mientras que en otras se llega a malos resultados, dependiendo del empleador y su voluntad particular.

Las huelgas de corta duración (entre fracción de un día y 6 días), según el análisis cualitativo, tienden a ser eficaces: “contratista de recolección de residuos mineros” (1 día), “empresa recolectoras de basura de municipios” (1 día). La excepción es la “empresa de bombeo de hormigón” (5 días). Se puede argumentar en este caso que los trabajadores tenían tan bajo poder asociativo y estructural que no fueron capaces de resistir ni 5 días de movilización, pese a que la empresa se negó al dialogo e intentó aplicar la estrategia de negar el dialogo y esperar a que la movilización callera por su propio peso.

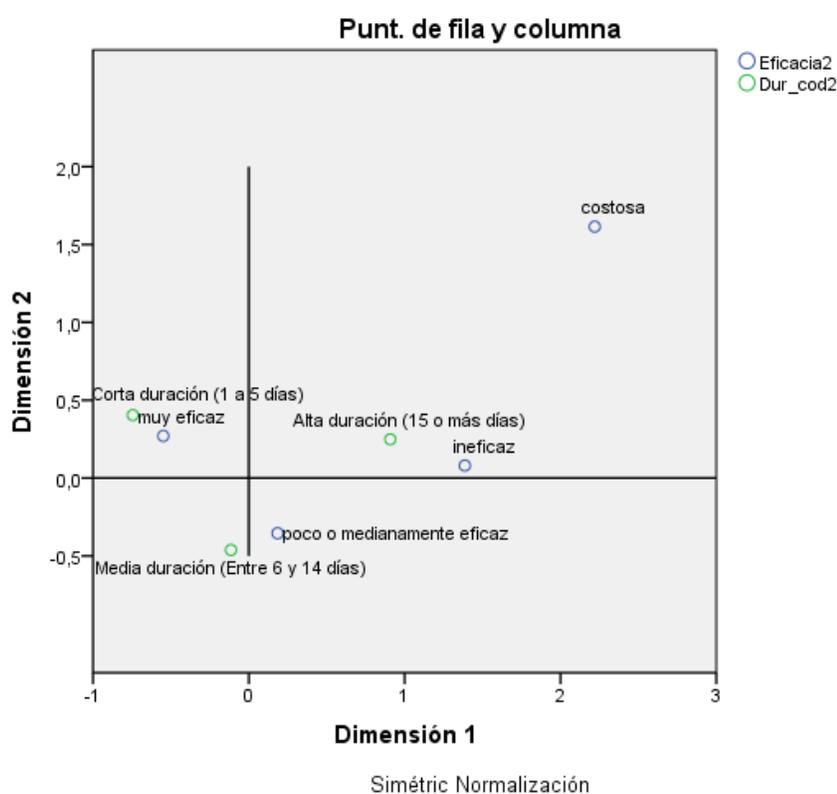
En las huelgas eficaces y cortas, de la “contratista de recolección de residuos mineros” (1 día) y de las “empresa recolectoras de basura de municipios”, el impacto por no trabajar un día es tan alto que la contraparte acepta rápidamente sus propuestas, pues próximas huelgas más largas podrían afectar enormemente la salud pública (como por la acumulación de basura en las ciudades) o podrían producir la pérdida de contratos con grandes empresas por no cumplir con el trabajo acordado. La contra parte de los huelguistas es consciente de los potenciales daños de la movilización (por experiencia propia) y opta por la estrategia de solucionar rápidamente el conflicto.

Tanto la “empresa que tiene la concesión de un puerto” como la “empresa minera de extracción de oro” fueron las excepciones eficaces en las categorías duración larga y media. Si bien el daño provocado por estas huelgas es sentido desde el primer día por las empresas, estas tienen el capital suficiente y la disposición para enfrentar la huelga (en tanto estrategia), y así se niegan a lo que los trabajadores les exigen. Tienen que pasar los días (15 y 10 días respectivamente) para que la empresa ceda a lo que los trabajadores piden, y así se convierta en eficaz la huelga. Además, con este paso de los días diversos actores sociales comienzan a intervenir en el conflicto. En la huelga portuaria estudiada la alta duración del conflicto fue una estrategia explícita del dirigente sindical por tratar de resolver el conflicto entre la empresa y los sindicatos del puerto, sin tener que recurrir a presiones de otros puertos, pues no era del todo necesario (se racionaliza la fuerza sindical).

Lo dicho hasta el momento es confirmado por el esquema de resultados 2.1, generado a partir del análisis cuantitativo de los 42 casos de huelgas: existe una asociación negativa

entre la duración de las huelgas laborales y sus niveles de eficacia. Es decir, a mayor duración, más ineficaz es la huelga. En el esquema la categoría “corta duración” (1 a 5 días) con la categoría “muy eficaz” se encuentra muy próxima y en un ángulo muy pequeño de distancia respecto al centro de los ejes. Lo mismo sucede entre las categorías “ineficaz”, “costosa” y “alta duración” (15 o más días). Y así también con las categorías “poco o medianamente eficaz” con “media duración” (entre 6 y 14 días).

Esquema 5.1 Análisis de correspondencia entre las variables eficacia2 (según investigador) y duración de la huelga



Fuente: Elaboración propia en base a la muestra de 42 huelgas

Por lo tanto, la baja duración de la huelga laboral es una determinante de su eficacia (y de su disruptividad), en tanto expresión del poder en el mercado que tienen tanto los trabajadores como el capital. Aunque la cuestión parece complejizarse un poco más respecto a lo planteado por el modelo teórico y las hipótesis: la capacidad de resistencia de la empresa a la huelga no solo es expresión de su fuerza económica, es también expresión de determinada experiencia de conflictos y negociación con el sindicato, y expresión de

determinada estrategia: resolver prontamente el conflicto pues se piensa que puede traer grandes costos al largo plazo, o se intenta extender la movilización, sabiendo que traerá costos, pero apostando porque se ganará la negociación. Esta apuesta puede ser correcta en algunos casos, especialmente con trabajadores con bajo poder estructural y asociativo, pero en otros, los casos de trabajadores con alto poder estructural, es una apuesta que termina fracasando.

Tabla 5.1 Poder de negociación en el mercado y eficacia de trabajadores en huelga entrevistados

Breve descripción empresa(s)	Poder de negociación en el mercado	Duración (días)	Trabajadores Comprometidos	DHTP	Eficacia según investigador	Acciones contraparte (reemplazos, amenazas)	Fortaleza empresa	Nivel educativo trabajadores
Empresa de bombeo de hormigón	Bajo	5 (baja)	55	275	Costosa	Negación diálogo Amenazas Reemplazos Despidos durante negociación	Gran Empresa nacional, presencia en regiones y Perú	Bajo formal y medio de oficio
Empresas recolectoras de basura de Municipios	Alto	1 (baja)	34.000	34.000	Alta eficacia	-	Medianas y grandes empresas	Bajo formal e incompleto
Empresa que produce y reparte pizzas	Bajo	17 (alta)	65	1.105	Baja eficacia	Reemplazos Negación de diálogo	Gran empresa con dependencia transnacional (franquicia)	Estudiantes universitarios y bajo formal
Empresa minera de extracción de oro	Media	10 (media)	250	2.500	Alta eficacia	2006 buena disposición 2015 mala disposición	Gran empresa, propiedad de transnacional	Bajo formal
Contratista de recolección de residuos mineros	Medio	1 (baja)	45	45	Alta eficacia	Ninguna	Gran empresa nacional (Transnacional)	Bajo formal, dirigente profesional
Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción	Bajo	27 (alta)	8.300	224.100	Costosa	Reemplazos y amenazas	Gran empresa nacional (Grupo Económico)	Bajo y medio (oficio y profesional)

Fundación que vende seguros y presta servicios de salud	Bajo	7 (media)	225	1.575	Media eficacia	Ajustes internos para mantener procesos de trabajo	Fundación de gran tamaño	Profesionales y no profesionales (título que no sirve para el trabajo)
Empresa de Fabricación y Mantención de semáforos	Bajo	24 (alta)	60	1.440	Baja eficacia	Reemplazo total	Gran empresa nacional	Técnico y medio profesional
Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile	Medio	15 (alta)	200	3.000	Alta eficacia	No hay Empresa comenzó el conflicto, subiendo arbitrariamente el sueldo de un sindicato	Gran empresa nacional, grupo Luksic	Bajo y medio de oficio
Contratista de transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas	Bajo	14 (media-alta)	1.500	21.000	Media eficacia	Amenazas Despidos Reemplazos	Gran empresa nacional	Bajo e incompleto

Fuente: elaboración propia en base al análisis las diez entrevistas semi-estructurada

CAPITULO 6. PODER ASOCIATIVO Y RECURSOS DE PODER

El poder asociativo de los trabajadores en huelgas laborales en Chile se expresa principalmente en la existencia de organizaciones sindicales y supra sindicales. Este poder les permite a los trabajadores realizar huelgas laborales y otras acciones, y expresar diferentes tipos de politización de sus demandas (Soto et al., 2017), pero no necesariamente les permite llegar a buenos resultados en estas. Influyen otros aspectos como la fortaleza e institucionalidad de estas organizaciones, y la masividad y representación de las huelgas. La fortaleza se expresa principalmente en el tipo de organización sindical que se moviliza, su estructura, su experiencia como sindicato y en otras huelgas, la planificación y preparación que realiza para la huelga, la calidad de los dirigentes y el grado de compromiso (y participación) de las bases. La institucionalidad del sindicato se expresa en las acciones que acopla a las huelgas (en tanto legítimas y posibles), en las decisiones estratégicas que toma (huelga reglada o no reglada) y en los actores sociales con los que se articula. Ciertas acciones y alianzas claves potencian la eficacia de la huelga, mientras que las huelgas no regladas suelen ser más eficaces que las regladas. La masividad de las huelgas parece darle un alto poder asociativo a las huelgas, y sobre todo, la representación de los trabajadores que participan en la huelga.

1) Fortaleza organizacional del sindicato

Tipo de orgánica que agencia la huelga

De las 10 huelgas estudiadas cualitativamente todas son agenciadas ya sea por sindicatos o por federaciones, o por sindicatos y federaciones en conjunto. Parece ser que en ambos casos se generan huelgas eficaces –con la excepción de un caso en que la federación era joven y débil, como se verá-. Pese a esto, igual existen huelgas eficaces que no cuentan con organizaciones supra sindicales, pero aun así cuentan con fuertes apoyos sociales y políticos.

Solamente las huelgas en las “empresas recolectoras de basura” y en “empresas contratistas de transporte de mercancías de gran empresas de bebidas” fueron conducidas y planificadas exclusivamente por federaciones: FENASINAJ y FENASIPEC, respectivamente. La primera fue altamente eficaz y la segunda medianamente eficaz (resultados diversos por

regiones), cuestión que se explicará en el apartado experiencia, y ya ha sido explicada “estructuralmente”. Por otro lado, las huelgas ocurridas en “contratista de recolección de residuos mineros” y “empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile” son agenciadas por sindicato pero cuentan con respaldo, dispuesto a movilizarse, de federaciones, uniones o sindicatos más grandes: el SITECO y la Unión Portuaria de Chile (UPCH). Estas dos huelgas son eficaces, pero se analizarán más abajo como organizaciones sociales que otorgan poder asociativo a los trabajadores en huelga.

Pese a la asociación mostrada entre huelgas eficaces y presencia de organización supra sindical, existen huelgas eficaces en que los trabajadores no cuentan con organizaciones supra sindicales. Este es el caso de la huelga en la “empresa minera de extracción de oro”. Entonces, la existencia de organizaciones supra sindicales en la minería no es la única forma en que los trabajadores de estos “sectores estratégicos” consiguen buenos resultados en sus movilizaciones. De hecho, no es la única manera en la que es posible plantear demandas con un alto grado de politización, como sostienen Soto et al. (2017). La huelga de la empresa comentada, el año 2006, le exigió a su empleador la demanda por acabar con el subcontrato en la empresa (y triunfaron).

Experiencia sindical

La fecha en que se formaron los distintos sindicatos estudiados cualitativamente se relaciona bastante a la experiencia de los sindicatos en huelgas laborales.

Del grupo de sindicatos formados el año 2010 o después (de “empresa de fabricación y mantención de semáforos”, “empresa de bombeo de hormigón”, “empresa que produce y reparte pizzas” y “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”), ninguno tenía experiencia en huelgas laborales, así mismo, todas estas huelgas fueron ineficaces –con la excepción de “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”, que fue medianamente eficaz-. Así también la FENASIPEC, que fue formada a finales de los años 2000 (el 2008), tuvo una huelga medianamente eficaz (que en algunas regiones fue costosa).

Del grupo de sindicatos formado los primeros años del 2000 (“Empresa que tiene la concesión de un puerto de Chile”, “contratista de recolección de residuos mineros” y

“empresa minera de extracción de oro”) todos tienen experiencias en huelgas o movilizaciones, y las huelgas que realizaron fueron eficaces³⁹.

Por último, del grupo formado en los 90’, solo la FENASINAJ tenía experiencias en movilizaciones y tuvo una huelga eficaz. Para el sindicato de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” la huelga del 2016 fue su primera experiencia en huelgas, y fue ineficaz –y posteriormente costosa-.

En resumen, la eficacia de la huelga está asociada a la experiencia en otras huelgas de los sindicatos que la ejecutan, y a las experiencias en general del sindicato (a los más antiguos les va mejor). Evidentemente esto no es una relación mecánica ni obligada; a un sindicato nuevo y/o sin experiencias en huelgas no necesariamente le irá mal en éstas si toma medidas para prevenirse. Alternativas serían el asesorarse por otros sindicatos o personas con experiencias en negociaciones colectivas y huelgas laborales, prepararse antes de la huelga juntando dinero para enfrentar la ausencia de salarios, proyectar escenarios, evitar errores involuntarios⁴⁰, desarrollar liderazgos y un fuerte trabajo de bases, relacionarse con actores sociales o acoplar acciones a sus huelgas.

Planificación y preparación de la huelga

La mayoría de los dirigentes entrevistados de las huelgas ineficaces comentaron que no veían venir la huelga y que por ende no se habían preparado ni habían planificado la huelga. Uno de los dirigentes comenta que no se pudieron preparar por falta de recursos económicos, mientras que la empresa si lo hizo, lo que le permitió resistir la huelga. Otro comenta que los tiempos se le pasaron muy rápido entre formar el sindicato, hacer la negociación y efectuar la huelga. Otro, que los dirigentes no planificaron ninguna actividad para los días de huelga. La excepción de estos casos es la “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”, cuyo dirigente y bases si veían venir la huelga, y aun así no la planificaron ni prepararon.

³⁹ Pero en todas estas los trabajadores ocupan posiciones estratégicas.

⁴⁰“(…) éramos 65 en el sindicato pero habían otros que iban a quedar como adherentes del contrato colectivo, ahí éramos 120. El problema es que presentamos esa lista de adherentes fuera de plazo” (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

“La empresa se preparó para la huelga, y nosotros no po. Contrataron gente. Nosotros tontos po wn. No nos preparamos. Se gana tan re poco que qué plata vay a juntar. Imposible juntar plata. A lo mejor bien remunerado juntai plata (...) El mayor efecto de la huelga es que no haya producción pero los weones se prepararon, la huelga no tuvo ningún efecto. Ellos se prepararon, con plata así lo que querí po. Nosotros no teníamos plata para comer po, que hacíamos po” (Dirigente sindical “empresa de bombeo de hormigón”).

“Tuvimos 5 mesas de negociación y a la tercera dijimos esto tiene olor a huelga (...) No tuvimos preparación. Teníamos buena impresión de lo que podía ser la negociación. Fue todo encima como nos pasó todo. No habíamos juntado plata ni nada, no alcanzamos (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

“El segundo problema tiene que ver con la no planificación de la huelga, empezamos la huelga y no sabíamos que hacer po. No sabíamos cómo funciona una huelga, no teníamos equipos de propaganda, tampoco habían ahorros del sindicato, no había un ítem que dijera emergencia o no sé, plata para tener de reserva (...) Redes de contacto tampoco habían claras, eso lo fuimos haciendo en el camino (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“Había plata, pero poca, con la cuota, era poca. Eso faltó. El grupo en que estaba yo era nuevo. Era primera experiencia para ellos como directiva. Se asesoraban con amigos, abogados, con la CUT” (Dirigente sindical “empresa de fabricación y mantención de semáforos”).

“Yo venía venir la huelga. Yo creo que se veía venir. Había un espíritu general. No se intentó evitar, siempre hubo un apoyo muy mayoritario. La votación de la huelga fue como un 97% (...) Esa vez había como una coincidencia. Muchos de los que votaron estaban dispuestos a ir a la calle. Había como ese ambiente” (Dirigente sindical “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”).

Por el otro lado, las huelgas con buenos resultados si fueron planificadas y proyectadas por los sindicatos. Esto se expresa especialmente cuando las huelgas se dan por fuera de la legalidad, y por ende, los trabajadores toman la ofensiva, eligiendo sus propios tiempos de

movilización, inesperados para la contra parte⁴¹. La huelga en las “empresas recolectoras de basura” fue planificada por el sindicato para 36 horas, pero tras la aceptación del petitorio por parte de la “mandante de las mandantes” (el Estado), la huelga solo duró 24 horas. En la empresa “minera de extracción de oro” la cuestión también fue similar. El sindicato adelantó algunos días sus acciones disruptivas en el marco de una negociación reglada, antes de que hubiese comenzado e la huelga según lo estipula el Código del Trabajo (después de ser votada por los afiliados al sindicato). La “contratista de recolección de residuos mineros” también adelantó su huelga a los tiempos establecidos por una negociación reglada, y por ende, planificó la acción⁴². Esto viene a verificar lo que dice la literatura sobre las huelgas: cuando estas son programadas y preparadas con anticipación son eficaces (Juravich et al., 2014).

Llama la atención el caso de la huelga del 2014 en las “Contratistas de transporte de mercancías de gran empresa de bebidas”, la cual fue preparada por la FENASIPEC. Quizás acá el gran problema fue que esta preparación de la huelga fue a la vez el momento de construcción de orgánica en las regiones de Chile más alejadas de Santiago. Además, esta incipiente articulación no logró institucionalizarse en canales formales y constante de comunicación (Esnaola, Seguel, Ratto, Castillo, & López, 2016).

En esta misma línea de problemas comunicacionales-orgánicos se encuentra el sindicato de la “empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”. Esta huelga fue ineficaz, y también tuvo problemas con el traspaso de las informaciones, aunque esta vez fueron problemas “verticales”, con la comunicación entre bases y dirigentes. Esta falta de comunicaciones finalmente provocó fuertes críticas y des legitimaciones a la directiva –cuando no necesariamente tuvo la mayor culpa-. Esto, debido a problemas de liderazgos de los dirigentes, pero también por las dificultades propias de una organización de características nacionales.

⁴¹ En las huelgas legales la empresa sabe perfectamente los tiempos en que ocurrirán las diversas acciones sindicales.

⁴² La excepción es “la empresa que tiene la concesión de un puerto”, pues en este caso el conflicto comenzó por una acción ilegítima e inesperada de la empresa. Por el alto poder estratégico y asociativo de estos trabajadores el conflicto terminó con buenos resultados para estos, pese a no haber planificado con anticipación la acción ni haberse adelantado a los tiempos conocidos y planificados por la empresa.

“Una de las falencias tenía que ver con la orgánica, como te aseguras que la información llegue al rincón más inhóspito de la organización (...) Hay una orgánica débil que por la configuración nacional del sindicato, hace difícil hacer llegar la información de manera clara y concisa, y comprensible a los socios de base” (Delegado sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

Liderazgos y bases sindicales

Tanto los liderazgos como la fortaleza de las bases parecen ser claves en una huelga eficaz. Así también la ausencia de estos elementos se encuentra en las huelgas ineficaces. Por ejemplo, uno de los delegados de las huelgas ineficaces estudiadas reconoce la falta de trabajo de los dirigentes de su sindicato con los delegados (cargo intermedio entre base y dirigente), formando a estos últimos para trabajar con las bases. Así también les faltó tanto modernizar sus formas de comunicarse con las bases, como comunicar cotidianamente las actividades que hacían y el estado de las negociaciones, pues el no saber qué pasaba incentivó a muchos trabajadores a descolgarse. Por el otro lado, las huelgas pueden ser eficaces cuando el dirigente cumple un rol pedagógico, de acompañamiento a las bases, cuando están constantemente informando con la verdad.

“La primera falla la tienen los directores en el sentido de que no fueron capaces, por una parte, de guiar a los delegados sin liderazgo suficiente para saber llevar el proceso. Si bien no está ceñida en los estatutos esa función siento que es una obligación para quien dirige a nivel nacional el sindicato darles herramientas a los delegados, formarlos, para trabajar con la base” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“A los directores también les faltó la comunicación, como comunican hoy 2016 las cuestiones que hacen. Ellos nos enviaron un comunicado que decía la empresa ofreció esto, pero la base lo que necesita hoy es que el dirigente se muestre, que uno sepa que está haciendo para resolver esta cuestión. Pocos sabían que los directores se reunían con gente de la política o con la DT. Se necesitaba una bitácora virtual o algo así. Otros delegados les decían oye grábate en el celular y cuenta lo que hiciste en el día. Socios sentían que no se hacía nada cuando pasaban

los días. Parecía como si solo estuviésemos esperando que la empresa se contactara con nosotros. Eso indujo caleta al descuelgue, sentir que no se hacían cosas” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“Dirigentes tienen que cumplir características, no puede ser dirigente por ser buena onda, tiene que haber desarrollo de liderazgo. Hubo delegados que no funcionaron, y eso perjudicó el proceso. No puede haber delegado que eche abajo la huelga o se descuelguen” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“La negociación resulta exitosa estando todos los viejos están claritos y alineados. Para eso deben estar informados con la verdad” (Dirigente sindical “contratista de recolección de residuos mineros”).

De todas formas, el problema no siempre lo tienen los dirigentes. Hay una serie de problemas y determinantes que los trascienden, aunque hay una bien clara y cercana: la actitud y disposición de las bases sindicales en la huelga. Sin bases alineadas, formadas y dispuestas a movilizarse ni el mejor líder puede conducir y ganar una huelga. Por el otro lado, en el caso de las huelgas eficaces, las bases sindicales tuvieron un rol activo, protagonista de las huelgas.

“lo primordial es tener gente, hartos trabajadores. (...) Lo primordial es la gente, tener harta base” (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

“Esta es una pregunta fundamental. Tení que tener un buen concreto para una buena base. La base se prepara en una oficina con cuatro murallas, donde están todos los viejos” (Dirigente sindical “contratista de recolección de residuos mineros”).

“Uno puede decir que fueron o fuimos pencas, pero ahí también está la base. La responsabilidad completa no la tiene solo la dirigencia. Todas las decisiones para aceptar ofertas pasaron por votación de los trabajadores. Cada una de las propuestas. Cuando se rechazó el 5% en la negociación antes de la huelga lo rechazaron los trabajadores, no los dirigentes” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“Tenían mala disposición por leer. No cachaban nada del Código. Les da paja leer. No tienen cultura cívica ni en familia ni colegio. Y las empresas se los van cagando (...) Muchas veces no todos sabían de la huelga porque no iban a las reuniones. Si tú te metes a una huelga tienes que saber todo. No confiar en nadie. No podí especular. Tení que estar atento a todo, es como estar adentro de una selva. Informarte todos los días. (...) ver hasta dónde puedo llegar, que dice la ley. Ver los éxitos de otros sindicatos. Ver en que fallaron y copiar lo bueno” (Dirigente sindical “empresa de fabricación y mantención de semáforos”).

“Hay que saber formar a la gente en leyes laborales. No sé si cosas política necesariamente. Pero saber cosas del descuelgue por ejemplo. Cosas básicas que la gente no sabía. Que conozcan la orgánica de sus espacios, saber elegir a sus representantes. (...) Hay que someterse a las mayorías, sentir la democracia de la institución más allá de lo personal. Aunque hayas votado la huelga si la mayoría decide seguir hay que seguir en esta” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“(...) cuando los viejos dicen esto se hace por dignidad y vamos a seguir paralizados. Es lo mejor que le puede pasar a un dirigente también po, que las bases digan no queremos plata queremos a todos por igual” (Dirigente sindical “empresa que tiene la concesión de un puerto”).

2) Masividad y representatividad de las huelgas.

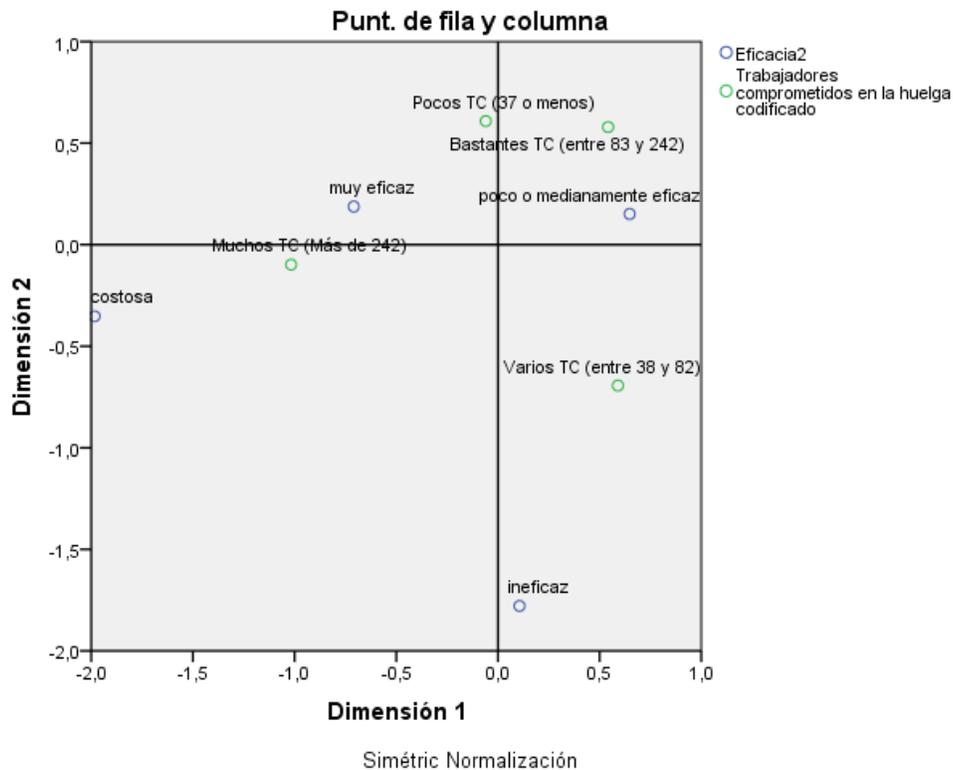
Si la huelga es definida como el hacer daño a la contra parte de los trabajadores dejando de trabajar (Álvarez, 2006), para que estos puedan obtener sus reivindicaciones comunes, parece sensato pensar que este “hacer daño” queda determinado tanto por las posiciones que ocupan los trabajadores en el proceso productivo, como también “asociativamente”, en el sentido de que aunque los trabajadores en huelga no sean estratégicos en los procesos, sin son la mayor parte de ellos, lograrán hacerle daño a la contraparte al dejar de trabajar. Bajo esta definición de hacer daño es en un primer momento razonable pensar que la huelga más disruptiva es la que dura más días y la que es más masiva, o sea, la huelga que genera más días-hombre de trabajo perdidos (DHTP). Y así, que esta huelga de mayor “impacto” será la huelga más eficaz. A continuación se mostrará que la mejor forma de medir el poder

asociativo de los trabajadores en huelga es con la variable “representatividad” de la huelga⁴³, y no con la variable masividad, y que la variable DHTP es poco clara para medir el impacto de una huelga, al menos en Chile, pues esconde la acción contraria de dos variables sobre la eficacia de la huelga. A continuación se observa la relación entre la masividad y representatividad de la huelga con su eficacia. Al finalizar este sub apartado se discute el uso de la variable DHTP.

En el esquema 6.1, basado en el análisis cuantitativo de la base de datos de 42 huelgas, se puede observar que no hay una relación del todo clara entre la eficacia de la huelga laboral y su masividad (trabajadores comprometidos en la huelga), pero aun así se pueden comentar algunas cosas. Las huelgas más eficaces están asociadas a las huelgas con muchos trabajadores comprometidos (con más de 242), aunque las huelgas costosas también tienen relación con las huelgas con muchos trabajadores comprometidos. Las huelgas poco o medianamente eficaces están asociadas a las con bastantes trabajadores comprometidos (entre 83 y 242), aunque también se asocian, aunque de forma más lejana, a las con pocos y varios trabajadores (menos de 82).

⁴³ Es decir, el porcentaje de los trabajadores en huelga con respecto al total de la empresa.

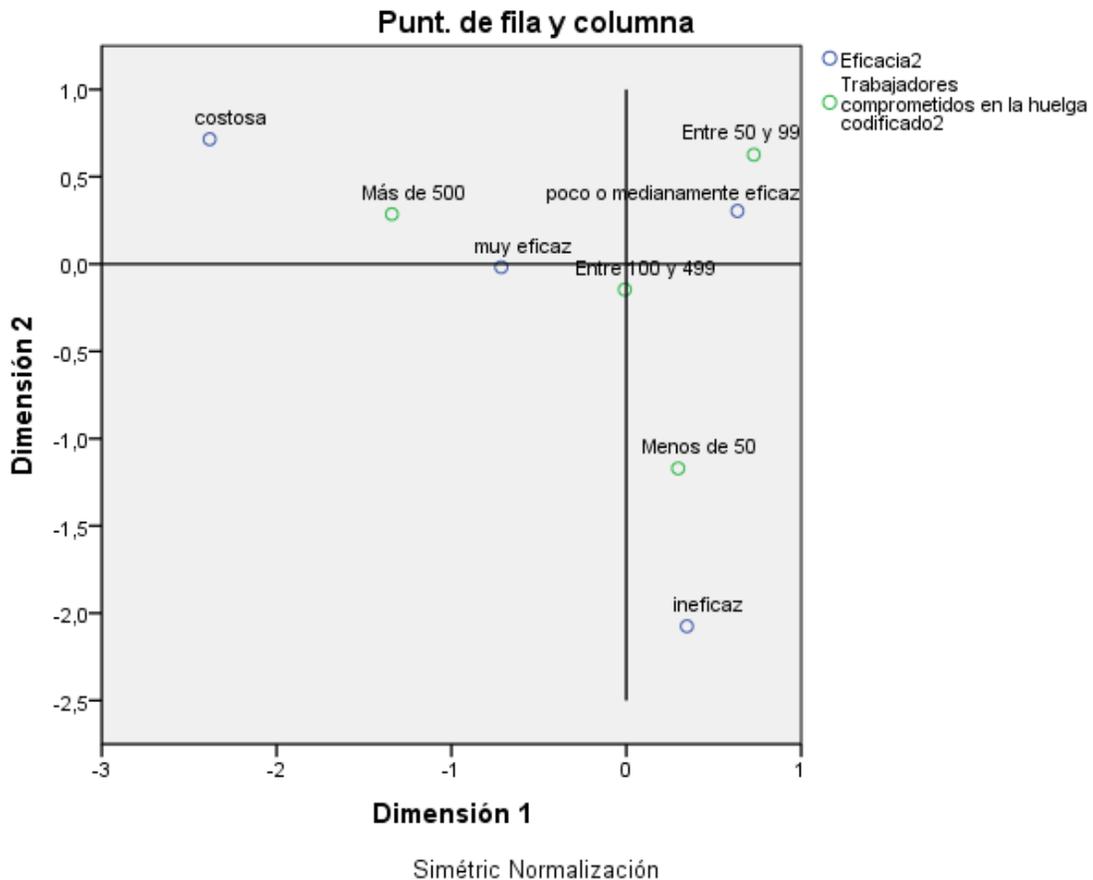
Esquema 6.1 Análisis de correspondencia entre las variables eficacia (según investigador) y trabajadores comprometidos en la huelga



Fuente: Elaboración propia en base a la muestra de 42 huelgas

En el esquema 6.2 se ha cambiado el criterio numérico de corte para categorizar a los trabajadores comprometidos en las huelgas. Según el esquema las huelgas muy eficaces están asociadas a las con más trabajadores comprometidos (más de 500) –y por un caso, a las costosas-. Las ineficaces están asociadas tanto a las de entre 100 y 499 trabajadores como a las de menos de 500. Las poco o medianamente eficaces están asociadas a las huelgas con entre 50 y 99 trabajadores. Es decir, las huelgas más eficaces suelen ser las con muchos trabajadores comprometidos, pero no necesariamente las más ineficaces o costosas son las con menos trabajadores.

Esquema 6.2 Análisis de correspondencia entre las variables eficacia y trabajadores comprometidos en la huelga (modelo 2)



Fuente: Elaboración propia en base a la muestra de 42 huelgas

La relación entre la masividad de la huelga y su eficacia no es del todo clara. Hay huelgas que si bien involucran a muchos trabajadores son ineficaces. El análisis cualitativo sugiere observar de otra forma a los trabajadores comprometidos en la huelga: de forma relativa en relación al total de trabajadores de la empresa (representatividad).

De las huelgas estudiadas la de la FENASINAJ, la del sindicato “empresa minera de extracción de oro”, la del de “contratista de recolección de residuos mineros” y la del de ATI son las más eficaces. Los trabajadores que dejaron de trabajar en estas empresas, más que ser tantos en términos absolutos, lo son en términos relativos: o son casi todos los de la empresa (“Empresas recolectoras de basura de municipios”, “Contratista de recolección de residuos mineros” y “Empresa que tiene la concesión de un puerto”) o son una mitad activa

que impide que todos los demás trabajadores puedan continuar con sus labores normales (“Empresa minera de extracción de oro”).

Si bien las huelgas de las “Empresas recolectoras de basura de municipios” y de la “Contratista de recolección de residuos mineros” son eficaces, la cantidad de trabajadores en ambas huelgas es radicalmente distinta (34.000 trabajadores contra casi 50), pero en ambas los huelguistas son casi el 100% del total de los trabajadores de la empresa o unidad productiva (país). Esto sugiere que puede ser más relevante para observar el impacto de la huelga en la contraparte, el considerar el porcentaje de trabajadores comprometidos en la huelga respecto al total de trabajadores de la empresa, en vez de los trabajadores comprometidos como unidades absolutas, sin relacionarlos con el total de trabajadores. La idea de fondo es que incluso teniendo un sindicato pequeño, con trabajadores en posiciones no estratégicas, pero altamente representativo, se puede hacer una huelga disruptiva y eficaz. Hay margen para pensar la revitalización sindical, en tanto despliegue de recursos de poder (Frege & Kelly, 2003), desde cualquier tipo de trabajador asalariado y desde cualquier tamaño de organización sindical.

Las otras huelgas fueron todas medianamente eficaces o simplemente ineficaces: “empresa de bombeo de hormigón”, “empresa que produce y reparte pizzas”, “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” “contratistas de transporte de gran empresa de bebidas” y “empresa de fabricación y mantención de semáforos”. Acá los denominadores comunes son bastante claros: sindicatos pequeños, pero especialmente, poco representativos. Los sindicatos que llevaron a cabo las huelgas no fueron representativos, en el sentido de que los involucrados en las huelgas en todos los casos eran menos del 50% de los trabajadores (menos del 30% para ser exacto). Además todos los sindicatos eran pequeños, todos de menos de 65 trabajadores –excepto “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” y “Contratistas de transporte de gran empresa de bebidas”, precisamente huelgas en donde el conflicto se termina resolviendo medianamente a su favor-.

La huelga de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” tuvo una disruptividad media. Es decir, los trabajadores no lograron cerrar ninguno de todos los locales por falta de trabajadores (la empresa contrato a reemplazos), pero sí consiguieron que estos funcionaran con deficiencias, que bajaran sus ventas y que

acumularan stock. Además, lograron mediatizar de forma importante el conflicto en los medios de comunicación. Lo interesante a observar acá es que la huelga fue medianamente disruptiva pero ineficaz y costosa, siendo el sindicato de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” uno de los más grandes en Chile (más de 8.000 trabajadores), que representaba a más de la mitad de los trabajadores de la empresa, siguió los procedimientos de la Ley y duró casi un mes. ¿Cómo esta huelga fue medianamente efectiva, ineficaz y más encima costosa, si eran tantos trabajadores comprometidos en ésta, el sindicato era representativo y siguió los procedimientos establecidos en la ley? ¿Qué expectativas les quedan a los otros sindicatos, principalmente con bajo poder estructural, frente a esta derrota de un sindicato con alto poder asociativo? Por un lado su poder estructural determinó los resultados, pero parece ser también que el apearse a los procedimientos reglados le permitió a la empresa conocer los tiempos del conflicto, y preparar la huelga. Este aspecto de la “legalidad” de la huelga se discutirá en el próximo apartado.

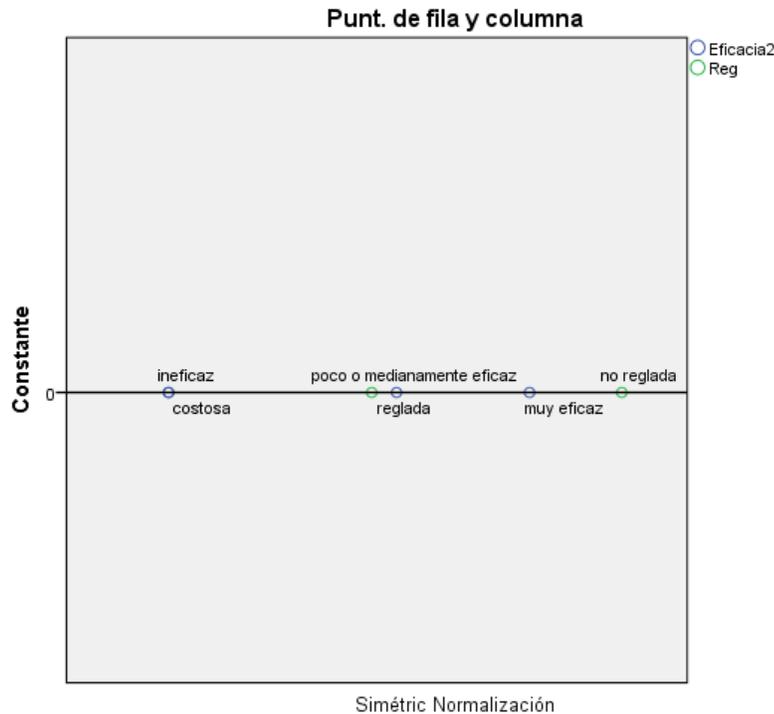
Como se puede observar, tanto los trabajadores comprometidos en la huelga, como la representatividad de los trabajadores en huelga, le dan poder asociativo a la organización sindical que conduce la huelga. Es decir, hay una relación positiva entre el número absoluto y relativo de huelguistas y la eficacia de la huelga. Por otro lado, como se discutió en el apartado “poder estructural de mercado”, la duración de una huelga está asociada negativamente con sus resultados. Es decir, a menor duración de la huelga más eficaz es para los trabajadores. Duración y trabajadores comprometidos en huelga, entonces, afectan en direcciones contrarias la eficacia de una huelga. Por lo tanto, la variable DHTP, comúnmente usada para medir el impacto de una huelga multiplicando la duración de ésta con los trabajadores comprometidos (Armstrong & Águila, 2006; Köhler & Artiles, 2007), esconde la acción contraria de estas dos variables sobre la eficacia de la huelga. DHTP oscurece la realidad, pues el efecto negativo sobre la eficacia de la variable duración lo combina con el efecto positivo de la variable trabajadores comprometidos en la huelga. Entonces, a la hora de estudiar las determinantes de la eficacia de la huelga, conviene más usar las variables duración y trabajadores comprometidos por separado, que operando en conjunto y de manera contradictoria en la variable DHTP.

3) Legalidad de la huelga

A continuación se muestra la relación entre la legalidad de las huelgas laborales con su eficacia. Es decir, en qué medida y cómo determina la eficacia de una huelga laboral el que esta se rija o no bajo los estatutos del Código del Trabajo. La respuesta es clara tanto en el análisis cualitativo como cuantitativo: las huelgas eficaces tienden a ser de carácter no reglado, mientras que las ineficaces suelen ser regladas. La legalidad de la huelga será una estrategia razonada por parte de los sindicatos en conflicto. Es una decisión, pero que se encuentra condicionada por posiciones en la estructura productiva y por ciertos aprendizajes y tradiciones. Quienes pueden decidir si realizar una huelga reglada o no reglada (y por ende aumentar su poder asociativo) son los trabajadores con un alto poder estructural en el lugar de trabajo.

En el esquema 6.3 se puede ver que las huelgas poco o medianamente eficaces están asociadas a las huelgas de carácter reglado. Las huelgas muy eficaces están asociadas a las huelgas no regladas, aunque no con tanta intensidad como el otro par de categorías mencionadas. Las huelgas ineficaces y costosas se encuentran en el mapa alejadas de las categorías de la variable eficacia, pero aun así se encuentran más cerca de las huelgas regladas que de las no regladas.

Esquemas 6.3 Análisis de correspondencia entre la eficacia y legalidad de las huelgas y análisis de correspondencia entre la efectividad y legalidad de las huelgas



Fuente: Elaboración propia en base a la muestra de 42 huelgas

El análisis de la información cualitativa confirma lo mismo: de las huelgas estudiadas, las que tuvieron una alta efectividad (“Empresas recolectoras de basura de municipios”, “Empresa minera de extracción de oro”, “contratista de recolección de residuos mineros” y “empresa que tiene la concesión de un puerto”) son huelgas de carácter no reglado (pero también son huelgas de trabajadores con un alto poder estructural en el lugar de trabajo). Mientras que las huelgas con baja y media eficacia (“empresa de bombeo de hormigón”, “empresa que produce y reparte pizzas”, “empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”, “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”, “Contratistas transporte de mercancías de Gran empresa de bebidas” y “empresa de fabricación y mantención de semáforos”) son huelgas de carácter reglado (con un bajo o medio poder estructural en el lugar de trabajo).

En mi hipótesis, y en general en todo el desarrollo de mi tesis, identifiqué a la institucionalidad laboral existente desde la dictadura militar como la gran expresión en la política de la dominación de una clase sobre otra en Chile. Le di a esta expresión un

carácter totalizante sobre las diversas expresiones del conflicto colectivo laboral en el país, incluso sobre los conflictos no regidos bajo las normas codificadas en el Código del Trabajo, como las huelgas no regladas. Al parecer, esta institucionalidad laboral ha perdido parte (si es que alguna vez lo tuvo) de su carácter totalizante sobre las expresiones conflictivas de los trabajadores. Hay una gran cantidad de conflictos colectivos de trabajadores, que sin ser mayoritarios, ocurren por fuera de estas normas (OHL, 2016). Lo interesante de estos conflictos, más allá de su carácter “ilegal” para algunos, es que actualmente en Chile son el tipo de conflicto, particularmente el tipo de huelga, que está siendo eficaz.

Los trabajadores que utilizan estas formas no regladas de huelgas laborales y de acciones colectivas saben que el uso de estas acciones les da ventajas comparativas en las negociaciones con sus contrapartes. Hay una racionalización, una lectura del escenario y posterior aplicación de tácticas y estrategias. El gran problema es que nadie asegura que este punto de fuga se vaya a mantener en el tiempo ni que se vaya a expandir alcanzando a todos los trabajadores chilenos. Pese a esto, siguen existiendo una serie de trabajadores en Chile, posiblemente la mayoría de los que se movilizan (que tienen un bajo poder estructural), que actualmente la única opción viable que ven para mejorar sus condiciones de trabajo y empleo, es utilizando la negociación colectiva reglada o semi reglada, y la huelga “legal”, que como se ha mostrado, no asegura una huelga eficaz. Posiblemente la huelga ilegal, en tanto estrategia sindical, está condicionada por el poder estructural en el lugar de trabajo que tengan los trabajadores. Es decir, se constituye como mediación entre un alto poder estructural y asociativo de los trabajadores. Queda la pregunta por como ampliar el derecho a huelga –más allá de lo legal- a los trabajadores que tienen un bajo poder estructural en el mercado de trabajo.

¿Qué hacer ante este escenario? La única opción viable para los trabajadores es el considerar y legitimar, no legalizar, la existencia de este punto de fuga en la institucionalidad laboral (que hay un grupo de huelgas no regladas que están siendo efectivas y eficaces), no intentar reglar este conflicto y potenciarlo en los lugares en donde sea posible, intentando combatir cualquier intento por parte de los gobiernos de turno por reglamentarlos. Por el otro lado, y siguiendo lo que los trabajadores me han comentado en las entrevistas, debe seguir siendo prioridad el intentar cambiar, desde sus raíces, la actual

institucionalidad laboral que restringe el poder de negociación de gran parte de los trabajadores en Chile. Especialmente cuando las leyes laboral están hechas por y para los empresarios, al igual que la reforma laboral que entra en vigencia en abril del 2017. Para justificar lo dicho, a continuación se presentan una serie de citas, sobre las actuales leyes laborales y sobre la reforma laboral, extraídas de las entrevistas realizadas a cada dirigente sindical.

“Las leyes están hechas por empresarios para empresarios. Empresarios que apoyan a esos políticos que arreglan la ley. La constitución que tenemos la creó un empresario, los que la arreglan los financian empresarios” (Dirigente sindical “empresa de fabricación y mantención de semáforos”).

“Para que decirlo po, la Ley está hecha para el empresariado, no para nosotros” (Dirigente sindical “contratista de recolección de residuos mineros”).

“La verdad es que parar en sí un local era muy difícil. Las leyes laborales están hechas para los empresarios, se puede reemplazar a los trabajadores, la empresa tiene que pagar pero les da lo mismo, pagan 100 lucas por lo que dure la huelga por reemplazante. Esas 100 lucas que te rinde lo mismo que una te genera la misma ganancia. Es un poquito desalentador” (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

“Si el empleador te quiere echar te echa, y si no puede te paga y te echa no más. Si no te quiere te vas (...) Ve el mundo viejo, somos un país atrasado en todo, igual en las leyes laborales (...) (¿Cómo se supera esto?) Cambiando las leyes po. O lo que siempre he dicho yo po, paro total po. Dejar de trabajar. Yo soy medio radical. Yo opino que los sindicatos no tienen ni un poder po. Participé de varios. Que el empresario sea buena onda no depende del sindicato (...) hagamos un paro nacional y no trabajemos en una semana po” (Dirigente sindical “empresa de bombeo de hormigón”).

“Hay una cosa bien nefasta dentro de lo que es la ley laboral, cuando se vota se vota para aceptar o rechazar el proyecto de contrato. Mucha gente vota porque dice no esto es presión. Puede votar hasta el 100% a favor de una huelga pero la

gente vota por presión, no vota por estar en la calle” (Dirigente sindical “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”).

“(…) Nosotros de forma estratégica y conociendo la experiencia en otras faenas adelantamos la toma de caminos. Aunque la ley dice no tomen caminos nosotros lo vamos a hacer porque es la única herramienta que nos queda, o como las marchas (…) La Ley hoy en día no nos faculta, no nos dice vayan y tomen caminos. Pero es una herramienta social que tenemos los trabajadores para luchar por nuestros derechos. No nos podemos ir con una huelga para la casa y esperar a que el empleador recontrate gente y continúe sus operaciones de forma normal. Cuando uno está en huelga deja de recibir remuneración po” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

“La reforma laboral entra en vigencia en abril. Ahí hay algo que podría hacer más eficaz las huelgas. La prohibición del reemplazo las podría hacer más eficaces por ejemplo (…) Depende como la DT defina una serie de cuestiones es si la reforma puede hacer más eficaces o no las huelgas” (Delegado sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

“Una gran falencia de este país es la incapacidad de hacer una reforma laboral justa. No para ir en contra de los empresarios, si no que sea justa. Desgraciadamente enfocamos nuestra confianza en la reforme de ahora, que se le hizo demasiada propaganda. Se decía que iba a ser una gran reforma laboral, después reforma, después reformita y después fue chacota. Fueron beneficiados los empresarios finalmente. Sacaron todo lo que podría fortalecer a los sindicatos. Dejaron como si fuese gran cosa lo del sindicato más representativo, paja molida. Nadie lo va a respetar. No cambió sustancialmente nada. Todo lo que se ha hecho por mejorar las condiciones laborales en este país ha sido nefasto” (Dirigente sindical “Empresas recolectoras de basura de municipios”).

“Es poco lo que nos pega la reforma laboral, es escasa la legislación para los portuarios. No quedamos satisfechos ni nos beneficia en su mayoría, pero hay puntos que se pueden rescatar. La única forma es que sea cual sea la reforma laboral que haya si tenemos unidad entre todos los trabajadores, si uno paraliza y

todos apoyan, no habrá reforma que no nos deje negociar. Nos preocupa por otros sectores la reforma, pero no con nosotros. Como sector no nos preocupa” (Dirigente sindical “Empresa que tiene la concesión de un puerto”).

4) Acciones acopladas a las huelgas

En ninguno de los casos estudiados cualitativamente la huelga laboral fue la única acción que realizaron los trabajadores. Parece que al realizar una huelga, si se quiere afectar a la contraparte –económicamente y más que económicamente-, para así poder tener una huelga eficaz, se requiere acoplar la huelga laboral a una serie de otras acciones. A continuación se describen de manera aislada, para cada caso, las acciones acopladas a las diez huelgas laborales, y se intenta ligar estas acciones con la eficacia y disrupción que logran. Al final del apartado se hace una breve reflexión general sobre las acciones acopladas a las huelgas como determinantes de sus éxitos.

La principal acción de los trabajadores de “empresa de fabricación y mantención de semáforos” –además de parar sus labores- fue el concentrarse en las afueras de la oficina central de la empresa en una calle de Ñuñoa, cerca del centro de Santiago, más para hacerse ver audiovisualmente que para interrumpir circulaciones (de hecho no cortaron ninguna circulación institucionalizada en la huelga). El estar allí implicaba “*hacer bulla, dormir y comer en la calle*” (Dirigente sindical “empresa de fabricación y mantención de semáforos”). En este caso, durante toda la huelga, los trabajadores se cuidaron de estar siempre afuera de la empresa y no causar demasiadas molestias, principalmente de no parar el tránsito:

“No los podíamos bloquear porque o si no llegaba carabineros, pero les tirábamos challas. Si pasaban autos nos corríamos, pero el tránsito se hacía lento, era cargante. Los vecinos del sector estaban chatos. Algunos entendían pero otros estaban enfermos” (Dirigente sindical “empresa de fabricación y mantención de semáforos”).

La huelga afectaba económicamente solo a la empresa, pero el resto de sus acciones acopladas afectaba a terceras personas a las que les molestaba el tráfico o la bulla en calle.

Si estas acciones afectaron a la empresa fue de manera simbólica y no tengo pruebas de que eso haya pasado⁴⁴.

Además de estar afuera de la empresa, como bien muestran algunos registros audio visuales, los trabajadores realizaron una acción novedosa y excepcional en relación al resto de sus días en huelga: el ir a las afueras de la Unidad de Control de Tránsito (UCT) de Santiago, propiedad del Estado y mandante de “empresa de fabricación y mantención de semáforos”, para hacer bulla y mostrarse en huelga.

Las acciones realizadas por los trabajadores de “empresa de fabricación y mantención de semáforos” no permitieron potenciar la disrupción de la huelga laboral. No lograron cortar las circulaciones de mercancías (que entraran y salieran trabajadores y autos de la empresa) ni afectaron simbólicamente a la empresa. Además, la huelga de los trabajadores fue ineficaz.

En la “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” los trabajadores también estuvieron todos los días de su huelga en las afueras de la Clínica de la fundación (donde más gente concurre). Aquí también la principal acción fue el concentrarse y hacer bulla. Aunque también agregaron a su acción el intento de abrir su huelga e informar a la comunidad lo que estaba pasando:

“estuvimos en la calle, entregamos panfletos para mostrar a la gente, a los pacientes, que se trataba de una fundación, explicar porque estábamos en la huelga” (Dirigente sindical “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”).

Las acciones realizadas por los trabajadores de “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” no permitieron potenciar la efectividad de la huelga laboral. No lograron cortar las circulaciones de mercancías (que entraran y salieran trabajadores y clientes de la Clínica), aunque si afectaron simbólicamente un poco a la empresa, frente a sus clientes. Este efecto simbólico de la huelga lo consideraré, en el próximo apartado, como una articulación social inorgánica, más que como un efecto de una acción sindical acoplada a la

⁴⁴Sería interesante una investigación inversa en donde se estudie a los empresarios y gerentes de las empresas en donde hayan ocurrido huelgas, conocer sus impresiones, molestias, estrategias de negociación, etcétera.

huelga. De todas formas, es poco probable que este efecto simbólico sea el determinante de la eficacia media de la huelga de “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”. En “Empresa que produce y reparte pizzas” también se dio la misma dinámica, aunque el punto de concentración de los huelguistas no fue definido por ser el punto de concentración de las actividades económicas de la empresa, si no por ser los centros de trabajo de los dirigentes sindicales (locales de Ñuñoa y Macul). Además, a diferencia de las empresas de las dos huelgas ya comentadas, “Empresa que produce y reparte pizzas” no tiene un centro de funcionamiento (solo unas oficinas centrales), sino que su estructura consiste en más de 50 locales replicados a lo largo del país. Es decir, de alguna forma hay que definir puntos de concentración, especialmente cuando hay pocos trabajadores en huelga respecto del total de empleados.

Además de replicar las acciones de concentración, uso de pancartas y vuvuzelas, los huelguistas de “Empresa que produce y reparte pizzas” fueron un poco más allá en sus acciones: rayaron los ventanales de algunos locales, robaron pizzas a algunos repartidores y tiraron algunos huevos. Además, algunas veces hicieron caravanas con los autos de los repartidores –acción que el mismo proceso de trabajo posibilitó- y fueron a los diferentes locales de la empresa. Gracias a estas acciones de molestia los trabajadores lograron cerrar por algunas horas un par de locales

“En el día se tiraban huevos, pintura, tempera, para que lo pudieran sacar. En la noche los más subversivos iban a los locales a tirar piedras, látex, rayados de spray. Todo para dañar la imagen” (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

“El centro de operaciones era Ñuñoa, en Pedro de Valdivia, ahí nos juntábamos con los socios. Con los autos, como éramos repartidores, nos tirábamos a la calle a veces y hacíamos caravana. E íbamos a los locales a tirarles huevos, meterles bulla. La idea era dañar la imagen po. Cuando hacíamos caravana fuimos a un local a Gran Avenida, llegamos con bulla, megáfono, y la gente se iba, de hecho cerraron el local. Si la huelga no paraliza hay que molestar” (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

Los trabajadores también realizaron acciones hacia la comunidad, como el pedir dinero en los semáforos y el entregar panfletos: *“entregamos panfletos con nuestras demandas. Había gente que llegaba, leía en panfleto y no entraba a comprar. Ahí le aplaudíamos. Era bacán eso, conciencia”* (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”). Por último, los trabajadores fueron un día a la central de oficinas de la empresa, *“en Providencia, nos paramos afuera e hicimos una olla común, estábamos ahí en pleno Providencia comiendo fideos jaja”* (Dirigente sindical “Empresa que produce y reparte pizzas”).

El centro de la acción para los trabajadores de “Empresa que produce y reparte pizzas”, como señala su dirigente a lo largo de la entrevista, más que hacerle daño económico a la empresa (imposible con menos de un 4% de huelguistas del total de empleados) era dañar la imagen de la empresa. En esa línea fue una importante campaña que hicieron por redes sociales, en donde mostraban que el valor de una pizza era de menos de un 20% de lo que el cliente pagaba. El 80% diferencial era ganancia para la empresa.

Las acciones realizadas por los trabajadores de “Empresa que produce y reparte pizzas” sí permitieron potenciar la disrupción de la huelga laboral, aunque de forma bajísima y esporádica. Indirectamente, atacando algunos locales de la empresa, lograron cortar las circulaciones de mercancías, y por tanto afectar económicamente a la empresa. Lamentablemente cerrar 2 de 60 locales por algunas horas un solo día, con escasas posibilidades de volverse a repetir, no es algo que presione mucho a la contraparte. Parece ser que estas acciones de protesta individual de trabajadores fue una forma de expresión de malestar social más que de racionalización para provocar daño a la empresa. Además, los trabajadores afectaron simbólicamente a la empresa en algunos sectores de la población vinculada a redes sociales y movimientos sociales. Todo este acople de acciones no permitió aumentar la eficacia de la huelga laboral.

La huelga menos efectiva de todas las estudiadas, y con menos acciones acopladas, fue la acontecida en la empresa “empresa de bombeo de hormigón”. La huelga si bien tuvo las características clásicas de las huelgas en Chile, quedó solamente en eso: los trabajadores concentrados afuera de la empresa metiendo bulla y haciéndose notar. Además, a diferencia de las otras empresas, “empresa de bombeo de hormigón” se encuentra en un sector

industrial en una comuna periférica a la Región Metropolitana de Chile. Es decir, al estar afuera de la empresa, no había a quien mostrarle la huelga.

“Fue una huelga para la risa, llegábamos a las 9 de la mañana, llegaban los carabineros, conversábamos con ellos. Son para la risa. Tocábamos una corneta, un bombo, en valle grande donde no hay nadie po weón. Fue afuera de la empresa” (Dirigente sindical “empresa de bombeo de hormigón”).

La “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” se organiza, en parte, como la “Empresa que produce y reparte pizzas”: una serie de locales replicados por el territorio nacional. Una diferencia clave en ambas huelgas es el número radicalmente superior de huelguistas en “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”, lo que posibilita una serie de acciones colectivas novedosas, imposibles de conocer en su variedad por el solo testimonio de un dirigente (que es delegado de un local particular). Las acciones sindicales acopladas a la huelga variaron mucho por tienda, donde cada una tenía su propia autonomía a través de los delegados sindicales:

“Depende de cada espacio de tienda. La configuración geográfica de cada tienda, donde está ubicada influye, y permite o no ciertas cosas. Por ejemplo en la oficina de apoyo, la central, la cantidad de huelguistas respecto al total era ínfima. Esa gente se iba a apoyar a otras tiendas. Las acciones en la central (panamericana), que son oficinas, donde trabajan las gerencias, eran difíciles, trabajaban poco ahí” (Delegado sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

En “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” las acciones de los trabajadores fueron más lejos, en el sentido de que fueron más disruptivas, que las de los sindicatos ya comentados. Los trabajadores de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” realizaron bloqueos en las tiendas para que los camiones no pudieran descargar mercancías, desordenaron el interior de la tienda, ensuciaron la tienda y hacían torres con los carros de supermercados para que no se pudieran utilizar. A todo esto se suma que en casi todos los locales los trabajadores estuvieron la mayoría del tiempo de guardia en las afueras de los locales, con carteles, vuvuzelas, panfletos, ollas comunes y carpas.

“En mi tienda se hizo un bloqueo de camiones, se hizo desorden del espacio interno de la tienda. Metíamos gente a sacar precios de los productos, a llenar carros con productos y dejarlos tirados. Sacábamos los tarros y los amarrábamos. Hacíamos torres de carros y les echábamos grasa. Adentro tirábamos peos alemanes, en otras tiendas hubieron cortes de clientes, casi que tomaban la tienda” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

Así también, en algunos locales hubo importantes cortes de calle con el apoyo de otros sectores sociales. Es decir, acciones disruptivas y violentas:

“Lo más violento fue en Temuco, en esa tienda los cabros se contactaron con los universitarios de la UFRO creo, y entonces unos encapuchados cortaron la calle que daba al Sodimac con barricadas, con neumáticos. La gerente de esa tienda fue a hablar con el delegado, como a pararle el carro, que no puede, que iba a llamar a carabineros. (...) El delegado le dice yo hablé con el capitán no sé qué y me dijo que no había problemas con el bloqueo. Si tu llamai a los carabineros de nuevo yo mañana organizo a los cabros y nos tomamos las 4 avenidas que rodean la tienda y no pasa ni un auto ni un camión ni nada. ¿Qué preferí? me dejai bloquear esto tranquilo o te bloqueo todas las calles” (Dirigente sindical “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”).

Quizás la acción de mayor impacto de los trabajadores fue una marcha nacional de trabajadores de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” que tuvo lugar en el centro de Santiago de Chile y que fue caracterizada como una marcha por la dignidad laboral. La marcha terminó con enfrentamientos con carabineros en las afueras de una de las oficinas centrales del gran grupo económico al que pertenece la empresa.

Las acciones realizadas por los trabajadores de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” sí permitieron potenciar la disrupción de la huelga laboral – posiblemente la huelga hubiese tenido una baja disrupción si no se acoplaba a las acciones descritas-. Si bien ni la huelga ni las acciones acopladas lograron cerrar alguno de los locales, si alteraron e impidieron el libre pasó de las mercancías en la empresa, principalmente de los camiones. Así también impidieron, más simbólica que materialmente,

el paso de los clientes a los locales. Además, al haber tantos trabajadores involucrados, con tantos días en huelga, en tantos locales diferentes y con tantas acciones acopladas, la huelga cruzó el bloqueo mediático de los medios de prensa chilenos. Así también, se difundieron ampliamente en la opinión pública las prácticas antisindicales (y anti familia de los sindicalizados) de la empresa, lo que generó enormes rechazos simbólicos hacia la empresa por parte de la sociedad civil. Pese a todo esto, la huelga fue ineficaz y costosa.

La huelga en las “Contratistas de transporte de mercancías de gran empresa de bebidas”, conducida por la FENASIPEC, se acopló a una serie de acciones colectivas que permitieron potenciar su interrupción. Por ejemplo, mediante la quema de portones, la recuperación de camiones que salían a trabajar pese a las barricadas y murallas humanas que bloqueaban las puertas la empresa productora de bebidas, marchas por el centro de las distintas ciudades, entre otras.

La huelga en la “Empresa que tiene la concesión de un puerto” se presenta como una huelga tradicional, en el sentido de que la mayor acción acoplada fue el dejar de trabajar y concentrarse en las afueras del puerto. Pero llama la atención que todos los trabajadores adheridos a la UPCH de la región no fueron a trabajar, y la parte del puerto concesionada a la “Empresa que tiene la concesión de un puerto” dejó de producir (fue una huelga disruptiva). Los trabajadores si bien se concentraron pacíficamente en las afueras del puerto, sin cortar o bloquear rutas, no llegaron trabajadores a reemplazar. Los trabajadores en las afueras del puerto realizaron una serie de actividades recreativas con sus familias y amigos. En su forma parece una huelga tradicional, pero tiene una serie de particularidades históricas, culturales y productivas, que hacen que la huelga en su forma tradicional logre ser disruptiva pese a la restrictiva institucionalidad laboral chilena y los cambios en la producción, convirtiéndose en una huelga eficaz para los trabajadores.

El dirigente sindical de la “Empresa que tiene la concesión de un puerto” comenta que desde que él está de vocero se han acabado los cortes de ruta, bloqueos de calles, enfrentamientos con la policía-marinos y/o quema de neumáticos en las huelgas, por no ser necesarios en el espacio portuario. Esto, pues cuando hay paro nadie intenta ingresar al puerto (no hay necesidad de acción disruptiva), y porque si se realizan acciones más o menos violentas se pueden llevar detenidas a personas del sindicato (o familiar), existiendo

la posibilidad de que después estas no vuelven a participar de las actividades acopladas a la huelga. El dirigente asegura que precisamente lo que quiere la empresa es que haya disturbios, para así desalojar a los trabajadores de las afueras del puerto y poder ingresar a reemplazantes. El mismo dirigente asegura que esta forma pacífica de acción es más efectiva que el uso de acciones disruptivas. Evidentemente esta posibilidad se ve potenciada por el espacio de trabajo particular portuario, que tiene sus propias normas laborales, codificadas y no codificadas.

“Acá yo asumí la presidencia del sindicato y la vocería el 2011, y desde ese año que no hay un bloqueo del puerto, no hay una quema, no hay que poner lienzo para que la gente no pase, sino simplemente si un sindicato está en huelga o paro se le respeta. Uno va al puerto, se hacen ollas comunes, se hacen fiestas, hemos pasado 18 de septiembre con fonda, hacemos comidas, juegos inflables para los niños chicos, pero no hacemos quemas ni disturbios ni ninguna acción que pueda llevar detenida a la gente porque o si no la gente después no vuelve po. Hay algo peor para la empresa que una quema de neumáticos que es ver a la familia del trabajador en su propia fiesta (...), con piscinas, juegos inflables. Los marinos incluso nos dicen ‘no los podemos sacar’, porque los marinos son los que ven la seguridad en los puertos y fuera de ellos, entonces nos dicen no los podemos sacar porque ustedes no están haciendo nada, están tomando su cerveza, haciendo asados, pero no están haciendo nada para que los podamos sacar” (Dirigente sindical “Empresa que tiene la concesión de un puerto”).

“Hasta el 2009 fue la última negociación reglada que tuvo quema, disturbios, nos agarramos con carabineros, se llevaron detenidos. Yo asumí el 2011 y dije que esa no era la forma de actuar. Yo había sido dirigente estudiantil y había actuado de la misma forma, nunca con problemas. Demostré que haciendo lo contrario a lo que quiere la empresa, que hayan disturbios para poder retirar a la gente, decir ‘quiero que me aseguren el paso libre a los otros trabajadores’, entonces yo les dije no, vamos a hacerlo de forma distinta. Vamos a mostrarle a la empresa que no estamos desesperados por algo, estamos felices estando acá afuera de nuestro trabajo, con nuestras familias, nos quedamos a dormir ahí afuera, con carpa y todo. Ahí cambio la cosa. Se dieron cuenta que era más efectivo esto. Fue la propuesta que yo hice y

los viejos la aceptaron. Los otros sindicatos también aceptaron. Desde ahí hasta el día de hoy no hemos tenido que utilizar quemas ni cosas así. Los típicos fuegos artificiales y cuetes que se tiran pero nada más” (Dirigente sindical ATI).

Con “contratista de recolección de residuos mineros” las huelgas empiezan a tomar formas atípicas. La huelga de “contratista de recolección de residuos mineros” prácticamente no se acopló a otras acciones, fue un ausentamiento masivo –de los 50 trabajadores de la empresa- de sus funciones en un solo día. Esta huelga fue de carácter no reglado en el marco de una negociación colectiva reglada, como forma de evitar una futura huelga reglada, presionando a la empresa los días anteriores a ésta. El dirigente comenta que nunca le habría prendido fuego a las máquinas de la empresa, pero en la negociación colectiva esa amenaza –al igual que la del corte de caminos- siempre se mostró o simuló como una posibilidad. Los trabajadores generaban ciertas escenas (como el juntar neumáticos), para hacerle creer a la empresa que estaban preparando cortes de calle. Finalmente la huelga atípica y las simulaciones de preparación de ésta terminaron haciendo que la empresa aceptará horas antes de hacerse efectiva la huelga legal la propuesta de los trabajadores.

“Nunca íbamos a llegar las maquinas ni nada, con ella nos ganamos el pan, pero la empresa siempre se cubre y protege, piensa que la van a sabotear, pero no, uno no llega a eso en realidad. Es el juego del gato y el ratón, uno amenaza que va a prender fuego y todo, pero no po (...) Adrede mostrábamos gente juntando neumáticos. Y decían los gerentes ‘estos gallos van a quemar neumáticos’” (Dirigente sindical “contratista de recolección de residuos mineros”).

“Nosotros siempre amenazábamos con que la huelga va, estamos preparados. Nos vamos a poner tontos... y así sucesivamente. Decíamos que al rompe-huelgas no lo íbamos a dejar tomar los buses. Ahí empezaba el pataleo (...) Se juntaban cositas con fierro, se hacían otras cositas. El mineral entero sabía que venía la huelga, que “contratista de recolección de residuos mineros” tenía huelga (...) Nosotros hacíamos estos secretos a voces, para que la empresa supiera que los viejitos estaban moviéndose. Todo eso servía para presionar. CODELCO y carabineros estaban al tanto incluso. Gracias a dios estas cosas nunca tuvimos que hacerlas” (Dirigente sindical “contratista de recolección de residuos mineros”).

La estrategia del sindicato de “contratista de recolección de residuos mineros” consistió básicamente en hacer una huelga muy efectiva una sólo día para mostrar la fuerza de los trabajadores. Y después sólo se amenazó y se presionó en las negociaciones y con acciones de futuras paralizaciones que se harían si la empresa no aceptaba lo que los trabajadores pedían. Más que hacer huelgas efectivas, los trabajadores amenazaban o simulaban que harían una huelga efectiva (y violenta-disruptiva) a futuro. Más que actuar hacían *como si* fuesen a actuar.

La huelga en “Empresa minera de extracción de oro” del año 2015 se acopló a una acción colectiva previa que fue clave para hacer efectiva la posterior huelga de 8 días. La acción previa consistió en que los trabajadores que estaban con descanso se tomaron los caminos para llegar a la mina dos días antes de que se hiciera efectiva la huelga legal. Esta toma de caminos es una acción sindical disruptiva, que daña económicamente a la empresa pero no es una huelga laboral. Frente a esta acción la empresa no pudo concretar su plan de contingencia frente a la huelga reglada que se avecinaba. Al adelantarse la toma de caminos, los sindicalistas impidieron que la empresa se abasteciera y que los trabajadores asistieran a las faenas los días previos a la huelga legal. Este adelanto potenció la posterior huelga de los trabajadores en sentido estricto. De esta forma, los trabajadores dos días antes de la huelga legal y desde el primer día de ésta lograron paralizar las faenas de la empresa, potenciando la efectividad de la huelga y consiguiendo resultados favorables al terminar la negociación (la huelga fue eficaz).

Por último, las acciones con la forma de huelgas que ha realizado la FENASINAJ en su historia también distan bastante de las formas clásicas de las huelgas ya comentadas en detalle. Las huelgas de los recolectores de basura suelen tener duración de un día o incluso menos. Intentan hacer lo más efectiva la huelga en el menor tiempo posible. Y además realizan otras acciones. Ejemplos de estas acciones son el uso de la basura para cortar algunas entradas, que más que tener efectividad económica, tienen una fuerte carga simbólica.

“Lo que más marcó fue una propuesta al frente de La Moneda donde descargamos un camión con basura. Eso marcó la diferencia. A raíz de eso Bachelet tuvo que hacer unos anuncios para el 21 de mayo (cosa que no dio resultados). Eso fue el

2010. *Hicimos esa movilización, pero no dejamos de trabajar (no hubo paro)*” (Dirigente sindical “Empresas recolectoras de basura de municipios”).

“En Concepción el 2016 hicimos algo. En estas lógicas, cuando hay licitaciones en comunas importantes vamos a reunirnos antes, 6 meses, con los alcaldes y concejales. Les decimos del acuerdo firmado y nos dicen no se preocupen, todo bien, estamos con ustedes. Cuando aparece la licitación vemos que el viejo weón bajo el sueldo a 400 y estábamos ganando 600. ‘Tienen que entender la oferta y la demanda, que el modelo’ nos dice. Usted faltó a su palabra alcalde, eso es grave. Los trabajadores votan por usted, ahora es vamos a decir que el alcalde les jugó chueco. Esto fue un viernes. El lunes llegamos con los camiones afuera de la municipalidad, cargaditos. Estábamos con megáfonos, los trabajadores quieren conversar con usted alcalde, puede bajar. Y no bajó. Plan B entonces. Soltamos las mariposas, levantamos la parte de atrás, la caja compactadora. Levantamos el portón y le botamos 10 mil kilos de basura. El alcalde bajó. Llamó a las fuerzas policiales. Vinieron periodistas, concejales (...)” (Dirigente sindical “Empresas recolectoras de basura de municipios”).

Pese a esta historia de novedosos acoples a las huelgas, y de acciones disruptivas desacopladas de huelgas, la huelga de la FENASINAJ de 2013 tuvo casi como única acción la huelga laboral (seguramente por su duración de sólo un día), la cual fue altamente disruptiva y eficaz.

Las huelgas laborales en Chile casi siempre están acopladas a otras acciones colectivas, por muy clásicas y poco novedosas que estas puedan ser -como la concentración pública, el causar molestia con el ruido, la marcha, etcétera-. Implícitamente los trabajadores saben que si la única acción que realizan en una negociación es la huelga laboral, a menos que tengan mucho poder de negociaciones, tienen todas las de perder. En la práctica los trabajadores acoplan sus huelgas laborales a otras acciones, con el objetivo, manifiesto o no, de presionar a la contraparte, y así poder terminar la negociación a su favor (y así, hacer de la huelga, una huelga eficaz). Estas acciones acopladas a la huelga puede ser tanto acciones disruptivas que potencian la efectividad de una huelga (potencian el hacer daño económico), pueden ser acciones que sin ser disruptivas parezcan como si a futuro fuesen a

ser disruptivas, pueden molestar o perjudicar a terceros (en diversos sentidos) o pueden intentar perjudicar la “imagen” de la contraparte.

Esta diversidad de repertorios de acción son realizados diferencialmente por los distintos sindicatos estudiados. Hay huelgas que sólo se acoplan a acciones tradicionales, como la concentración pública, configurándose como huelgas con formas clásicas (“empresa de fabricación y mantenimiento de semáforos”, “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”, “empresa que produce y reparte pizzas”, “empresa de bombeo de hormigón”). En estas huelgas los trabajadores no realizan acciones disruptivas más allá de la misma huelga. Las acciones acopladas no permiten potenciar la interrupción de la huelga, y por ende, no mejoran la eficacia de ésta. Las acciones consisten en concentrarse en las afueras de la empresa (piquete), hacer bulla, y en algunos casos, realizar acciones de protesta individuales que expresan un alto malestar social (tirar huevos, rayar locales, etcétera).

En “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” “Contratistas de transporte de gran empresa de bebidas” y “Empresa minera de extracción de oro” las acciones acopladas a la huelga permiten aumentar su interrupción, aunque con diferencias significativas. En las dos primeras las acciones acopladas disruptivas (estorbar la entrada de clientes a locales, impedir el ingreso y salida de camiones con mercadería a los locales/fábrica) no les permiten a los trabajadores conseguir sus demandas. A “Empresa minera de extracción de oro” la potenciación de la interrupción de su huelga mediante el acople de acciones (impedir el ingreso de trabajadores a la mina mediante barricadas) si les permite lograr una huelga eficaz. Las acciones acopladas de las dos primeras huelgas no consiguen paralizar la producción de las empresas. Las de la tercera empresa sí.

En la “contratista de recolección de residuos mineros”, “empresas recolectoras de basura de municipios” y “empresa que tiene la concesión de un puerto” no hay acople de acciones disruptivas a la huelga, y pese a esto, logran una huelga efectiva y eficaz. Esto se debe a la amenaza, o más bien por la posibilidad de una huelga aún más disruptiva que la ejecutada por parte de los trabajadores, lo cual tiende a presionar a la contraparte a aceptar las propuestas de los huelguistas. En el caso de las dos últimas huelgas, las contrapartes de los trabajadores saben a lo que son capaces de llegar en una negociación los huelguistas, pues tienen un alto poder estructural en el lugar de trabajo, que ya ha sido mostrado

históricamente. En la huelga de la “contratista de recolección de residuos mineros”, como mostraré en el siguiente apartado, los trabajadores tienen una serie de articulaciones amenazando con actualizarse, pero también, los trabajadores realizan una serie de “acciones simulacro” para presionar a la contraparte con la posibilidad de una huelga muy disruptiva.

En el caso de los trabajadores con un alto poder estructural en el lugar de trabajo la demostración extrema de fuerzas parece no ser necesaria, pues las acciones colectivas acopladas a la huelga, y la misma huelga, funcionan tanto como posibilidad y como realidad. A veces, incluso adquieren más importancia como amenaza, o como simulación, que como realidad. Pese a esto, en ciertos momentos, es necesario ejecutar la acción y hacer real la amenaza. En algunos momentos se hace necesario, por diversas razones, ejecutar los acoples. Es aquí cuando las acciones acopladas cobran su esencial determinación eficacia de las huelgas en estos sectores.

5) Articulaciones sociales y políticas

La huelga no existe en abstracto ni aisladamente (Bourdieu, 2000). Es decir, que como acción no sucede al margen de otras acciones, y que sus actores al realizarla no olvidan ni el considerar ni el relacionarse con otros actores. Se distinguen tres tipos de articulaciones de los sindicatos en huelga, dependiendo con quien se articulan y que tan activa (en términos de acción) es la articulación. (1) Articulaciones sociales orgánicas: son tanto las familias como las organizaciones sociales y políticas, no vinculadas al apartado del Estado, que apoyan con diversas acciones al sindicato, tanto antes, durante y después de la huelga. (2) Articulaciones sociales inorgánicas: son los públicos, más o menos abstractos y más o menos difusos, que van desde los clientes de la empresa en huelga hasta a la ciudadanía en general, que no apoyan al sindicato con acciones colectivas, pero sí con su opinión, posicionamiento discursivo y/o la abstinencias de comprar mercancías de la empresa en huelga. Y (3) Articulaciones con la política: son las personalidades políticas, con vínculos en el Estado o la política, y los aparatos del Estado propiamente tales, que apoyan, o intentan apoyar, la huelga de los trabajadores.

(1) Articulaciones sociales orgánicas

Las vinculaciones o relaciones orgánicas más comunes de los trabajadores en huelga son otros sindicatos, federaciones y/o confederaciones. Todos los huelguistas cuentan con el apoyo de al menos un sindicato –pero el grado de este apoyo es bastante diferenciado-. “empresa de fabricación y mantención de semáforos” tuvo el apoyo del sindicato de un supermercado, que les trajo comida algunos días de huelga. En la huelga de “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” apoyó la CUT y la CONFUSAM, esta última del área de la salud al igual que “fundación que vende seguros y presta servicios de salud”. A “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” también lo apoyó una serie de sindicatos, con declaraciones y diversos apoyos en los distintos locales en huelga. “Empresa minera de extracción de oro” tuvo el apoyo de la ANEF de la comuna y “empresa de bombeo de hormigón” el apoyo de la CONTRAMET, que les puso un baño químico en el lugar de concentración. Los trabajadores de “las empresas recolectoras de basura de municipios” parecen no haber tenido apoyo alguno de ningún sindicato ni confederación (cuando se paraliza solo un día y se tiene a tantos trabajadores afiliados parece ser no necesario el apoyo). Posiblemente estos apoyos mencionados no hacen más disruptiva (y aún menos, más eficaz) la huelga laboral, pero sí seguramente hacen más grato y digno el tiempo ocupado en la movilización.

El caso de las huelga de la “contratista de recolección de residuos mineros” y de la “empresa que tiene la concesión de un puerto” muestra otro tipo de apoyo sindical, el paro o huelga general, lo que resulta altamente efectivo, incluso cuando no se materializa y se presenta sólo como amenaza o posibilidad. “contratista de recolección de residuos mineros” en El Teniente se encuentra afiliado al SITECO⁴⁵. Los sindicatos afiliados a esta organización durante toda la negociación de “contratista de recolección de residuos mineros” amenazaron con sumarse a las paralizaciones del sindicato si la empresa no llegaba a un acuerdo favorable a los trabajadores. De esta forma se presionaba a la mandante de “contratista de recolección de residuos mineros”, CODELCO, ya que toda la mina podía ver paralizadas sus actividades. Ante esto CODELCO intercedió e instó a “contratista de recolección de residuos mineros” a buscar un acuerdo con los trabajadores y

⁴⁵ Organización sindical interempresa de trabajadores contratistas de la minería (CODELCO).

evitar la huelga reglada: *“Teníamos una herramienta poderosa que es el sindicato SITECO (...) Nosotros éramos una empresa pequeña, teníamos que asociarnos a los más grandes”* (Dirigente sindical “contratista de recolección de residuos mineros”).

Por el otro lado los trabajadores portuarios de la “empresa que tiene la concesión de un puerto” se encuentran afiliados a la Unión Portuaria de Chile (UPCH). La organización tiene la política de que cuando un sindicato de la Unión se encuentra en huelga y requiere apoyo, lo solicita, y los demás sindicatos se suman a la paralización de a poco y de forma ascendente. En el caso de ATI no fue necesario el uso de este recurso, pero siempre se mostró como un uso probable.

“El apoyo que nos daban era de que yo avisara la paralización de los demás puertos y se hacía. Ahora uno es medio orgulloso y dice acá hay algo que tengo que solucionar yo, yo con mi empresa y los asociados, es una pelea que queremos dar solos. No es por ser arrogante o no querer que se solucione más rápido, pero cuando uno pide apoyo a los puertos también hay familias en los otros puertos que pierden. La situación de esos viejos a lo mejor no es tan buena la paga como la de Antofagasta. Uno piensa que quizás allá el viejo puede perder 5 días y esos 5 días perdidos puede ser harta plata que pierda su familia. La idea es que no pierdan otros compañeros que no van recibir nada. Si bien son solidarios, uno lo piensa, por los trabajadores eventuales más que nada. También uno sabe que si uno dice necesito que paren los puertos lo van a hacer. Aunque no reciban nada. Apoyaron con comunicados, posturas de los voceros de otros puertos, avisándoles a los gerentes de sus puertos que si esto seguía en unos días más iban a paralizar. Hubo puertos que si apoyaron con paralizaciones de dos horas. Lo utilizamos mucho eso cuando empiezan las movilizaciones. Empezamos parando dos horas, después dos horas más, después el turno completo. No siempre nos vamos a indefinido al tiro (...) La tercera región (Caldera) y los compañeros de Iquique empezaron con movilizaciones de dos horas. El resto del país estaba esperando el llamado de nosotros” (Dirigente sindical “Empresa que tiene la concesión de un puerto”).

Los trabajadores de la “Empresa que tiene la concesión de un puerto” incluso también tuvieron el apoyo de una organización de trabajadores portuarios internacional:

“También tuvimos el apoyo de IVC que es una organización internacional de trabajadores portuarios, a la que yo soy afiliado y representante. Está en todo el mundo, ellos le mandaron una carta a la presidente y a Hacienda e Interior, que si no habían soluciones rápidas iba a haber un boicot del puerto de Antofagasta en España, que ellos reciben hartas cargas de nosotros, y que en todos los puertos a los que llegaran cargas de Antofagasta le iban a hacer un bloqueo. Si no teníamos un buen término también amenazaron con hacer boicot en varios puertos. Eso significa que si sale carga de Antofagasta por ejemplo a Changai dicen no, allá están en conflicto no les vamos a recibir su carga. Si hubo harto apoyo de varios lados (...)” (Dirigente sindical “Empresa que tiene la concesión de un puerto”).

También es bastante activa –aunque no tanto como la sindical- la presencia de estudiantes en huelgas laborales, incluso en “empresa de fabricación y mantención de semáforos”, que fue una de las huelgas con menos relaciones. Con este tipo de apoyos sucede algo similar al de otros sindicatos, si bien no hacen más efectiva la huelga si aumentan la moral de los huelguistas, haciendo más llevadera la huelga. Este mismo tipo de apoyo fue el que realizaron algunas nuevas organizaciones de izquierda anti neoliberales con y sin presencia en el parlamento. Este tipo de apoyo fue el que realizó, por ejemplo, Izquierda Libertaria y Revolución Democrática, del Frente Amplio, en “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”, que en variadas ocasiones asistieron a diversos locales en huelga a apoyar en las tareas que fuese necesario.

La huelga de “Empresa minera de extracción de oro” es una de las con mayores relaciones orgánicas con actores sociales y políticos. Además de los apoyos ya mencionados la huelga tuvo el apoyo activo de la comunidad y el apoyo, también activo, de una personalidad política que jugó un rol clave en la eficacia de la huelga –que comentaré en el próximo sub apartado-. La huelga se desarrolló fuertemente incrustada a la comunidad de una pequeña comuna del extremo sur de Chile. Parte importante de la comunidad depende económicamente del salario de los mineros (las familias de los mineros, comerciantes, etcétera), por lo que a esta comunidad le interesaba en que terminaba el conflicto, y así mismo participó activamente de las actividades de la huelga. Así también apoyaron otras organizaciones gremiales, como la ANEF.

“(…) somos una localidad muy pequeña. Chile Chico es una localidad de 5.000 habitantes, el 60% tiene vínculos directos con la minería. La señora que su marido trabaja, la mama que su hijo, que el hermano, el primo. Todos tienen un familiar que trabaja en la mina. La comunidad hizo suyo igual este movimiento, se sumó. Los comerciantes nos levaban canastas con víveres para ayudar. Acá de los comerciantes los mineros somos sus mejores clientes, nos pagan el sueldo y nosotros les vamos a pagar a ellos po. Ellos solidarizaban, igual con las marchas que hacíamos todos los días. Ayudaba entonces no solo la familia minera si no también toda la comunidad. También los funcionarios públicos, la ANEF” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

Esta misma incrustación de la huelga en la comunidad le permitió a los trabajadores negociar ciertas cuestiones con Carabineros de Chile –que eran parte de la misma comunidad-, como el que no los retiraran de los cortes de calle, pues el corte era selectivo a quienes se vinculaban con la empresa, no era un corte de calle hacia la comunidad o hacia los turistas:

“El primer problema que tuvimos fue con el gobierno, no con la empresa. Apenas tomamos el camino llegó la gobernadora, con fuerza pública a desalojarnos, para mantener el orden público. Nosotros le dijimos señora acá no hemos cortado el libre tránsito. ‘Pero como no, si tienen neumáticos, hicieron campamentos, refugios’ (la huelga fue en invierno). Y le dijimos sí, pero esto es una toma, el camino no lo hemos cortado, no hay ningún vehículo parado. Solo paramos los camiones que van a la empresa. Si viene el vecino o el turista que transita a diario que pase po, perfecto, el camino está libre. Al público el camino estaba abierto, a los vehículos de la empresa, a los abastecedores de la empresa, no podían pasar, ni de ida ni de vuelta” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

“Además como este pueblo es tan pequeño, todos nos conocemos. Nuestros hijos van a los mismos colegios de los hijos de los carabineros. Entonces llamábamos a la conciencia de los funcionarios de carabineros, vamos a los mismos clubs deportivos de futbol. Que feo sería que hoy nos agredan y mañana mi hijo tenga que retar a su hijo porque usted se llevó detenido al papa de otro niño. Para que

generar el odio en un conflicto que es de grandes, de personas maduras, nosotros teníamos el camino habilitado. Si usted quiere ganarse un conflicto gratis, le decíamos a la gobernadora, nos puede correr pero quizás después nos tomemos el paso fronterizo y todo sea peor. Ese sería un problema de gobierno. Ahora es un problema entre privados. No estábamos haciendo disturbios, los caminos estaban habilitados para el público civil” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

(2) Articulaciones sociales inorgánicas

Además de todos estos apoyos orgánicos comentados en las huelgas, existe en algunas ocasiones el apoyo más o menos favorable del público, clientes, terceros o de la opinión pública. Estos apoyos si bien no aumentan directamente la disrupción de la huelga si moralizan a los trabajadores, como también difunden la problemática. De prácticamente todos los dirigentes hay una preocupación constante por hacer notar la huelga, por informar y por conseguir adhesión. La pregunta es: ¿tener el apoyo mediático de parte de la población le permite a los trabajadores llegar a buenos resultados en sus huelgas? Parece que no, pero si moraliza a los trabajadores y les da expectativas.

Hay huelgas que contaron con el apoyo de clientes o vecinos del sector en donde ésta se realizaba. Los trabajadores de “fundación que vende seguros y presta servicios de salud” son un ejemplo. Ellos trataban de explicarles el porqué de la huelga a los clientes-pacientes y la recepción de estos era en general solidaria, según comenta el dirigente. En “empresa que produce y reparte pizzas” y “empresa de fabricación y mantención de semáforos” también se dio una situación similar. “empresa de bombeo de hormigón” lo intentó pero no le funcionó. En estas tres huelgas estos apoyos de clientes o vecinos fueron escasos, y por lo tanto, no potenciaron la eficacia de la huelga.

El caso con mayor apoyo “inorgánico”, de las huelgas estudiadas, fue en “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción”. Varios clientes de las tiendas, o potenciales clientes, al ver la huelga dejaban de ir a comprar, entregaban un aporte monetario a los huelguistas, se quedaban como espectadores de las presentaciones artísticas organizadas por los huelguistas o simplemente daban una palabra de apoyo. Si bien esto moralizaba a los huelguistas, en este caso el apoyo tuvo otros efectos prácticos,

posibilitados por el alcance mediático de la huelga, al ser tan larga y masiva. Cuando la empresa dejó a los hijos de los trabajadores en huelga sin la tradicional fiesta de navidad salieron una serie de críticas públicas a esta acción, y la opinión pública –y con eso muchos ciudadanos de manera individual- se puso del lado de los trabajadores. Esto obligó a que la empresa finalmente retirara la medida. En este caso el apoyo inorgánico les sirvió a los trabajadores en huelga, al evitar una exclusión material y simbólica de las familias de los huelguistas por el solo hecho de estar en huelga (“legal”). Debido a este apoyo de la opinión pública –sumado a la alta masividad y duración de la huelga- los trabajadores de “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” lograron romper el cerco mediático existente en Chile, y su huelga apareció en todos los medios de prensa.

Ninguna de las otras huelgas fue conocida y discutida por la opinión pública, salvo por aparecer entre 1 y 5 veces en algunos pequeños y medianos medios de prensa como El Mostrador, La Nación o Radio Biobío, o por hacer alguna intervención en algún medio. Pese a esto, la intención constante de los trabajadores era tratar de hacerse notar, de difundir sus demandas y se lograr el apoyo de la ciudadanía y la opinión pública. El problema era que esta opinión ni si quiera se informaba de las huelgas, por lo que aún menos tomaba posición.

(3) Articulaciones con la política

Un último tipo de apoyo es el que realizaron personalidades importantes tanto del mundo de la política, los espectáculos e incluso del mundo de la iglesia. Que estos apoyos aumenten la efectividad de las huelgas también es cuestionable, pero les da esperanzas a los huelguistas. Es el caso de “empresa de bombeo de hormigón”, por ejemplo, que fue apoyada por el Monseñor Ezzati, quien oficio los buenos oficios pedidos por los trabajadores antes de comenzar la huelga legal. Pese a esto la huelga fue ineficaz. En “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” también hubo apoyos de personalidades políticas –que no fueron más allá de declaraciones de apoyo- por parte de diputados como Gabriel Boric (del Frente Amplio) o Camila Vallejos (del Partido Comunista). Esta huelga fue ineficaz (y costosa).

En varias huelgas o negociaciones colectivas, aparecen la Inspección del Trabajo (IT), la Dirección del Trabajo (DT), la Intendencia, la SEREMI, Alcaldes e incluso los Ministerios.

El diagnóstico común parece ser que la aparición de estos aparatos del Estado –o sub aparatos- no aumenta, aunque tampoco disminuye, la eficacia de la huelga. En algunos casos estos apoyos moralizan a los huelguistas.

Por último, hay un interesante elemento en la huelga de “Empresa minera de extracción de oro”. El dirigente sindical entrevistado es Consejero Regional (CORE) de la provincia en donde se ubica la empresa. Esta función política, cuando está al servicio del sindicalismo, les permite y les permitió a los huelguistas generar sus propias presiones políticas, conocer información más o menos confidencial (como las presiones que hace la empresa a la gobernadora), y generar reuniones con autoridades sin mediaciones y desde una posición no subordinada.

“Yo se la información porque aparte de ser dirigente sindical soy CORE. También tenía acceso a la información política, de las presiones políticas que hacía la empresa para que desalojen. Ahí llegó carabineros y nos dijeron saben chiquillos tienen que retirarse. Si no los vamos a tener que llevar detenidos. Ahí les dije si se llevan detenido a alguien al primero que va a ser va ser el CORE. De nuestro lado igual hubo una presión política entonces” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

“Siempre vimos nosotros que en nuestros procesos de negociación nunca teníamos apoyo político. Cada vez que necesitábamos un permiso para hacer una marcha muchas veces nos ponían problemas po. Entendimos que la forma de tener apoyo político como trabajadores -fue una señal que la CUT potenció mucho también-. Los trabajadores tenemos que tener representación en la política. Yo no pensaba ser CORE, nosotros buscábamos un candidato (...) Nosotros hicimos una buena campaña, limpia” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

“Antes teníamos problemas con las licencia médicas y te tramitaban. Ahora llamo y digo soy concejero y se nos abren muchas puertas. Cuando llamamos a la SEREMI ahora uno invita y convoca, no pregunta. Ya no te tramitan. El CORE tiene utilidad para beneficio de los trabajadores. Cuando un trabajador se accidenta acá tiene que estar esperando como un mes para que lo puedan operar. Es una región súper extrema. Hemos logrado traer médicos a la comuna, hemos hecho 3 operativos

médicos ya. La empresa se compromete -en un contrato colectivo- a costear el traslado de especialistas médicos que vengan a la localidad. Nosotros decimos Chile Chico tiene lista de espera y necesitamos operativo. Y nosotros tenemos recursos, los trasladamos en avión, tenemos dónde hospedarlos, tenemos comida. Si ellos hacen un operativo no sé 3 días que se programen 5 días y les hacemos un tour por la región. Ha resultado re bien eso. Nosotros lo planteamos como un beneficio de la empresa con la comunidad, para que no haya problemas entre lo social y lo político. Y trabajadores somos comunidad también” (Dirigente sindical “Empresa minera de extracción de oro”).

Todas las articulaciones que los trabajadores consiguen en sus huelgas son útiles, en algún sentido, para ellos. Especialmente en un país cuyos medios de comunicación en manos de grandes grupos económicos privados, por vinculaciones económicas, solidaridad de clase o línea ideológica de la editorial, vetan de la opinión pública a la mayoría de las huelgas laborales. Esto, sumado a la restrictiva legislación laboral chilena hacia las movilizaciones de trabajadores, hace que los trabajadores agradezcan y le saquen provecho a cada organización o personalidad que aparece en la huelga.

Pese a esto, para ser precisos, pocas veces estas articulaciones potencian la interrupción de la huelga laboral y/o mejoran su eficacia. Si bien todos los sindicatos en huelga cuentan con el apoyo de uno o más sindicatos, estas articulaciones casi nunca permiten aumentar la interrupción de la huelga. Hay excepciones en donde se amenaza con una fuerte articulación sindical que amenaza con hacer una huelga general (“contratista de recolección de residuos mineros” y “Empresa que tiene la concesión de un puertos”). El apoyo de organizaciones estudiantiles y de organizaciones políticas es agradecido por los huelguistas, pero no potencia la interrupción ni la eficacia de la huelga. Hay un caso en donde apoya activamente la comunidad de un territorio en donde se desarrolla una huelga. El apoyo aquí es clave, pues aumenta la interrupción de la huelga, y posiblemente su eficacia. El apoyo político, o de sub aparatos del Estado, no potencia la eficacia de la huelga, a excepción de un caso (el CORE en “Empresa minera de extracción de oro”), en donde el cargo se encuentra bajo la soberanía sindical.

Por último, las huelgas suelen no tener el apoyo de la opinión pública en Chile. Y lo que es peor, ni si quiera la opinión pública alcanza a informarse de la existencia de las huelgas, a menos que estas tengan particularidades excepcionales y logren romper el cerco mediático existente en Chile. Cuando esto sucede, la opinión pública parece posicionarse a favor de los huelguistas, lo que se traduce en acciones de apoyo y respaldo por parte de los clientes –no empresariales- de la empresa. El bajo apoyo, y baja cobertura, de la opinión pública hacia las huelgas laborales en Chile podría explicar la escasa ocurrencia de apoyos o respaldos por parte de clientes o vecinos a las huelgas. Esto, pues no hay un discurso, un valor, o una norma, que potencie el apoyo de estas acciones por parte de la ciudadanía.

Tabla 6.1 Poder de negociación asociativo y eficacia de trabajadores en huelga entrevistados

Breve descripción empresa(s)	Poder de negociación asociativo	Legalidad	TC	Total trabajadores empresa	Representatividad	Apoyo sociales	Experiencia y preparación	Eficacia según investigador
Empresa de bombeo de hormigón	Bajo	Reglada	55	300	18%	El otro sindicato no apoyó CONSTRAMET con baños químicos SINDICAL.CL	Primera huelga Sindicato formado en 2015	Costosa
Empresas recolectoras de basura de Municipios	Alto	No reglada	34.000	34.000	95%	Apoyos de partidos	Experiencia en acciones disruptivas Sindicato con más de 20 años, tradición sindical	Alta eficacia
Empresa que produce y reparte pizzas	Bajo	Reglada	65	1.800	3,6%	Escasos apoyos sociales	Sindicato formado en 2016. Sin experiencia	Baja eficacia
Empresa minera de extracción de oro	Alta	Reglada	250	500	50%	Comunidad de Chile Chico Control de autoridad de gobierno regional	Experiencia en varias negociaciones y acciones disruptivas Sindicato formado en 2002	Alta eficacia
Contratista de recolección de residuos mineros	Alto	No reglada	45	45	100%	Apoyo testimonial, experiencial y de asesoría de SITECO y	Experiencia en negociación previa Sindicato formado	Alta eficacia

						amenaza con parar CODELCO presiona	en 2004	
Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción	Alto	Reglada	8.300	15.000	55%	Relativo apoyo mediático Apoyo figuras política Apoyos sociales descentrados	Sin experiencia en huelgas Sindicato antiguo Orgánica compleja	Costosa
Fundación que vende seguros y presta servicios de salud	Medio*	Reglada	225	1.000	23%	No apoya el sindicato de enfermeros/doctores Apoyo CUT y Gremios de Salud	Primera huelga Experiencia en negociaciones	Media eficacia
Empresa de Fabricación y Mantenimiento de semáforos	Bajo	Reglada	60	200	30%	No tiene	Primera huelga	Baja eficacia
Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile	Alta	No reglada	200	300	66%	UPCH y Organización internacional de portuarios (atentos dispuestos a parar)	Experiencia en negociaciones y huelgas Formado en los 90	Alta eficacia
Contratista de transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas	Medio	No reglada	1.500	8.300	18%	Apoyos estudiantiles y de algunos trabajadores	Sindicatos con experiencia diversa Federación que apoya proceso Preparación huelga	Media eficacia

Fuente: elaboración propia en base al análisis las diez entrevistas semi-estructuradas

CONCLUSIONES

La investigación desarrollada consistió en el primer intento hasta la fecha por acercarse a estudiar los resultados y las determinantes de los resultados de las negociaciones y conflictos colectivos laborales en el Chile neoliberal, particularmente de la huelga laboral. Se han comparado los resultados de diez huelgas ocurridas en el país entre los años 2006 y 2016, en distintos sectores de trabajadores, ocupando un enfoque teórico que hasta ahora no había sido ocupado en los estudios nacionales para estudiar el conflicto laboral, con la excepción parcial de Stillerman (2017). Este enfoque parte reconociendo que el desarrollo capitalista, tanto a nivel internacional como nacional, es desigual (Silver, 2005), y por ende, también lo son las condiciones estructurales en las que es posible que emerja el poder asociativo de los trabajadores y agencien la protesta laboral. En este sentido, es cuestionable la idea de tratar de establecer un nivel de éxito de las huelgas laborales en Chile “en general”, sin considerar los particulares procesos de trabajo que son negados por las huelgas, y sin considerar las diversas orgánicas y estrategias que desarrollan los sindicatos en sus intentos por revitalizarse y empoderarse (Frege & Kelly, 2003).

Pese a lo dicho, es imposible no reconocer en el Chile neoliberal determinada dominación de clase, que configura, por ejemplo, una desfavorable legislación laboral para los trabajadores (1979-2016). Esta expresión institucional del bajo poder de clase de los trabajadores en Chile, a pesar mis primeras intrigas y especulaciones, no determina principalmente la eficacia de las huelgas. Esta legislación se configura como un contexto común que deben enfrentar los trabajadores que se movilizan en Chile. Pero la forma de enfrentarlo constituye una estrategia sindical: huelga reglada o no reglada, y por ende, expresa un poder asociativo. Sin embargo, este poder no emerge de la nada, y parece ser más expresión de un alto poder en el lugar de trabajo que una libre decisión sindical.

La motivación constante de la presente investigación fue tratar de mostrar que la determinación estructural-económica no es total ni en la emergencia ni en los buenos resultados de las movilizaciones de trabajadores, y que siempre hay espacio para la acción e innovación sindical. Pero los resultados del caso chileno, muestran que si bien el conflicto emerge en diversos sectores de trabajadores y se articula pese a la dispersión territorial, el poder estructural en el lugar de trabajo que tienen los huelguistas es clave para lograr una

huelga eficaz. Y este poder es clave incluso si no es movilizado del todo y la huelga no se torna disruptiva en toda su potencia. Para los trabajadores, el contar con el respaldo de una eventual disrupción del trabajo en escala ampliada parece asegurar la eficacia de la huelga. Se han identificado estas posiciones disruptivas en tres sectores económicos: la minería, el transporte portuario y la recolección de basura. Habría que sumar al sector minero y portuario la existencia de rentas por el monopolio de la tierra o de los puertos, que permiten la re distribución de ganancias extraordinarias desde las empresas de estos sectores hacia los trabajadores. Así también, habría que considerar la dificultad de solucionar espacialmente los conflictos laborales en estos sectores como elemento que les da más poder a los trabajadores.

Respecto al poder de los trabajadores en el mercado de trabajo la cuestión es curiosa. Las negociaciones y conflictos laborales en Chile se presentan especialmente en los sectores empresariales más dinámicos y concentrados económicamente: en las grandes empresas (Dirección del Trabajo, 2014; OHL, 2016). Y así también, en esta investigación, las huelgas más eficaces ocurren en estos sectores empresariales fuertemente económicos, incluso ligados a grandes grupos económicos y/o a capitales transnacionales. En Chile, las huelgas más largas tienden a ser las más ineficaces. Esta duración expresa tanto la capacidad de resistencia de las empresas a la ausencia de trabajo como una estrategia de estas para combatir la huelga y ganar. En este marco, varios trabajadores, especialmente los con alto poder estructural en el lugar de trabajo, adelantan o acoplan su huelga a otras acciones disruptiva, transgrediendo los tiempos establecidos en la restrictiva legislación laboral chilena. Esta interesante estrategia sindical, expresiva de un alto poder asociativo, parece ser posibilidad única de los trabajadores con alto poder en el lugar de trabajo.

De todas formas, hay otras posibilidades orgánicas y estratégicas desde los sindicatos, no restringidas solamente a los que tienen un alto poder estructural. Los sindicatos con experiencia e historia suelen ser los más eficaces. Las primeras experiencias en negociaciones o huelgas pueden ser más o menos traumáticas, pero si el sindicato sobrevive y no arriesga en improvisadas acciones su bajo e incipiente poder asociativo, este se puede ir fortaleciendo con los años. Así también, los sindicatos representativos suelen ser eficaces en las huelgas, incluso más que los que tienen muchos trabajadores en términos absolutos pero que representan a pocos al interior de la empresa. También potencia el poder

asociativo, y la mejora parcial de los resultados de la huelga, el acoplar acciones disruptivas a la huelga y el vincularse con actores sociales y política (como organizaciones supra sindicales).

Como futuras líneas de investigación, se podrían estudiar las eventuales mejoras en los resultados de las negociaciones colectivas y huelgas, en el marco de la “nueva” legislación laboral chilena que comenzó a regir en abril del presente año (2017). También se podrían estudiar otros sectores no abordados en el presente estudio que eventualmente pueden tener un alto poder disruptivo: algunos tipos de industria manufacturera o la industria energética. Y así también se podrían comenzar a observar tanto las luchas como los resultados de las luchas de trabajadores “no clásicos” (De la Garza, 2011b) en Chile. Es decir, trabajadores que trascienden los marcos de la clásica relación laboral entre capital y trabajo: trabajadores del sector público, mujeres dueñas de casa, trabajadoras de casa particular, trabajadores autónomos, entre otros. Especial relevancia puede tener el estudio de los trabajadores del sector público, cuyos reajustes anuales han tendido a la baja sostenida desde los años noventa (Quiroga, Guerrero, & Schuster, 2016). También, como eje de análisis, de podría tomar la cuestión de la precariedad laboral o de la feminización de sectores de trabajadores, y relacionarla con la eficacia de sus movilizaciones. E incluso, con la emergencia de las mismas, como plantea estudiar el FONDECYT N°1161347 del profesor Dasten Julián.

Sería interesante, entonces, sumar nuevos sectores de trabajadores y nuevas dimensiones de análisis que complejicen el marco teórico de los poderes de negociación, y que permitan llegar a conclusiones más amplias respecto a la relación entre la fuerza obrera y los resultados de las negociaciones colectivas y las huelgas laborales en el Chile neoliberal. La mejor manera de lograrlo sería el trabajo colaborativo entre distintos investigadores que son parte del mundo de los estudios del trabajo, e incluso con los mismos dirigentes y/o trabajadores que hayan participado de movilizaciones laborales. Compartir ideas, información producida, experiencias, puede permitir tener una mirada más amplia sobre los resultados a los que están llegando los trabajadores de diversos sectores en las distintas protestas laborales en las que se involucran. Y así, tener un claro esquema de la compleja y desigual realidad laboral, para que los trabajadores puedan intervenir eficazmente en esta.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, O. (2017). Introducción. En O. Aguilar, H. Henríquez, & D. Pérez, *Huelgas Laborales en Chile*. Santiago: Editorial Universitaria. Recuperado a partir de <http://www.universitaria.cl/libro>
- Aguirre, C. (2015). *Eficacia y efectividad del derecho de huelga en Chile*. Universidad de Chile, Santiago.
- Álvarez, E. (2006). Apuntes sobre la huelga y el daño. *Revista de Derecho Laboral*, 2. Recuperado a partir de <http://www.rubinzal.com.ar/libros/derecho-colectivo/3174/>
- Aravena, A., & Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Armstrong, A., & Águila, Á. B. (2006). *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Atzeni, M. (2010). A Marxist perspective on workers' collective action. En *Workplace Conflict* (pp. 15–33). Springer. Recuperado a partir de http://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230281622_2
- Baño, R. (2003). Más allá de culpas y buenas intenciones. En R. Baño (Ed.), *La Unidad Popular 30 años después* (LOM ediciones, pp. 291-318).
- Barozet, E. (2016). Entre la urna, las redes sociales y la calle: las relaciones entre movimientos sociales y partidos políticos en el Chile democrático. En M. A. Garretón, *La gran ruptura: institucionalidad política y actores sociales en el Chile del siglo XXI*. LOM.
- Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. W. (2004). Conceptualizing labour union revitalization. En C. Frege & J. Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. New York: Oxford University Press. Recuperado a partir de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1014/>
- Boccardo, G., & Ruiz, C. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. El Desconcierto. Recuperado a partir de http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:JaOT1a0czQMJ:scholar.google.com/+boccardo+ruiz+2014&hl=es&as_sdt=0,5

- Bologna, S. (2006). *Crisis de la clase media y posfordismo* (Vol. 42). Ediciones AKAL. Recuperado a partir de <https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=AOOR8yk9n4UC&oi=fnd&pg=PA5&dq=bologna+crisis+clases+medias&ots=kn-sXJ7q4o&sig=FCAYuTkvTr6fDy5rdn5AB8MuvS4>
- Bourdieu, P. (2000). La huelga y la acción política. En *Cuestiones de sociología*.
- Bryson, A. (2006). Working with dinosaurs?. Union effectiveness in Britain. En G. Gall, *Union recognition: organising and bargaining outcomes* (pp. 25-43). New York: Routledge. Recuperado a partir de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PvqAAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bryson,+A.+\(2006\).+Working+with+dinosaurs%3F.+Union+effectiveness+in+Britain.+En+G.+Gall,+Union+Recognition.+Organising+and+bargaining+outcomes&ots=1WItkkn-uq&sig=y9UirQpBKIMryg4YTCfJvR_kPMY](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PvqAAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bryson,+A.+(2006).+Working+with+dinosaurs%3F.+Union+effectiveness+in+Britain.+En+G.+Gall,+Union+Recognition.+Organising+and+bargaining+outcomes&ots=1WItkkn-uq&sig=y9UirQpBKIMryg4YTCfJvR_kPMY)
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Burchielli, R. (2004). “It’s Not Just Numbers”: Union Employees’ Perceptions of Union Effectiveness. *Journal of Industrial Relations*, 46(3), 337–344.
- Caamaño, E., Gamonal, S., & Ugarte, J. L. (2009). *A construir un nuevo trato laboral. Libertad Sindical, el Derecho a Huelga en Chile y La Negociación Colectiva en el Sector Público*. Santiago: FIEL.
- Caamaño Rojo, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile ya su reforma. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (46), 381–406.
- Campero, G. (1986). Chile: las tareas del sindicalismo. *Nueva Sociedad*, (83), 134–145.
- Campusano, R. (2014). *Cuaderno de Investigación N° 52 Explorando acuerdos normativos para una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en Chile*. Documentación, Publicaciones y Estadísticas. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Recuperado a partir de <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-105460.html>
- Coloma, F., & Alegría, A. (1993). *Negociación colectiva y huelga*. Pontificia Universidad Católica de Chile.

- Cruz, R. (2001). Conflictividad social y acción colectiva: una lectura cultural. *Nuevas tendencias historiográficas e historia local en España, Instituto de Estudios Altoaragoneses-D. Historia Moderna y Contemporánea de la Universidad de Zaragoza, Zaragoza*. Recuperado a partir de http://www.sindominio.net/unomada/gms/IMG/pdf/Rafael_Cruz-_Conflictividad_y_accion_colectiva.pdf
- De la Garza, E. (2011a). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho, 16(26)*, 7–35.
- De la Garza, E. (2011b). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial | Nueva Sociedad. *Nueva Sociedad | Democracia y política en América Latina, 232*. Recuperado a partir de <http://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-no-clasico-y-la-produccion-inmaterial/>
- Dirección del Trabajo. (2008). Código del Trabajo - Normativa laboral. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Recuperado 26 de junio de 2017, a partir de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>
- Dirección del Trabajo. (2014). Compendio de Series Estadísticas 1990-2014 - Documentación, Publicaciones y Estadísticas. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. Recuperado 12 de junio de 2017, a partir de <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>
- Drake, P. W. (2003). El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación. *Revista de ciencia política (Santiago), 23(2)*, 148–158.
- Dunlop, J. T. (1967). *Sistemas de relaciones industriales*. Edicions 62.
- Durán, G. (2015). Negociación colectiva por sector económico. Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado. *Ideas para el Buen Vivir, (4)*.
- Duran, G., & Kremerman, M. (2015). Los Verdaderos Sueldos de Chile. *Fundación Sol. Chile*.
- 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, Centro de Publicaciones.
- Ermida, O. (1996). Apuntes sobre la huelga. *Colección jus, FCU, 54*.

- Ermida, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
- Esnaola, J., Seguel, P., Ratto, N., Castillo, A., & López, V. (2016). Repertorios de acción colectiva en los peonetas subcontratados de Coca-Cola. En F. Ruiz, *Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Espinoza, C. (2007). *Conflictos Laborales en Chile 1985-2006*. Trabajo y equidad. Consejo asesor presidencial. Recuperado a partir de <https://es.scribd.com/document/101985549/Conflictos-Laborales-en-Chile-1985-2006-Carolina-Espinoza>
- Feres. (2016, septiembre 1). María Ester Feres: «No creo que esta reforma (laboral) incida mayormente en la ya tan desmedrada situación del trabajo». Recuperado 26 de junio de 2017, a partir de <http://www.pulso.cl/economia-dinero/maria-ester-feres-no-creo-que-esta-reforma-laboral-incida-mayormente-en-la-ya-tan-desmedrada-situacion-del-trabajo/>
- Frege, C., & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford University Press on Demand. Recuperado a partir de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sV4TDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP8&dq=turner+kelly+frege&ots=ACN1mmtfab&sig=k0_f4EDgeGCA77m4gBp-zT5Z6wM
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/095968010391002>
- Fundación Sol. (2013). La violencia estructural y cotidiana a 40 años del golpe: Los 11 pilares dictatoriales que sostienen el actual modelo. Recuperado 11 de junio de 2017, a partir de <http://www.fundacionsol.cl/2013/09/la-violencia-estructural-y-cotidiana-a-40-anos-del-golpe-los-11-pilares-dictatoriales-que-sostienen-el-actual-modelo/>
- Fundación Sol. (2015). Reforma Laboral... ¿Pone fin al Plan Laboral de la dictadura o lo consolida? Recuperado a partir de www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf

- Gall, G., & Fiorito, J. (2014). Union effectiveness: In search of the Holy Grail. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X14537358.
- Gamonal, S. (2013). El derecho de huelga en la constitución chilena. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 20(1), 105–127.
- Garcés, M., & Milos, P. (1988). *Foch Ctch Cut: Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*. Santiago: ECO.
- Garretón, M. A. (1995). *Hacia una nueva era política: estudio sobre las democratizaciones*. Fondo de Cultura Económica.
- Garretón, M. A. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado: los gobiernos de la Concertación en Chile 1990-2010*. Santiago: Editorial Arcis/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (clacso). Santiago: CLACSO.
- Garretón, M. A. (2014). *Las ciencias sociales en la trama de Chile y América Latina. Estudios sobre transformaciones sociopolíticas y movimiento social*. LOM Ediciones. Recuperado a partir de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136592>
- Garretón, M. A. G. (2016). *La gran ruptura: institucionalidad política y actores sociales en el Chile del siglo XXI*. LOM.
- Gaudichaud, F. (2015). *Las fisuras del neoliberalismo maduro chileno*. Santiago: CLACSO. Recuperado a partir de http://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=1053
- Harvey, D. (2014). *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*. IAEN-Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador. Recuperado a partir de https://www.traficantes.net/sites/default/files/ficha_promo_17_contra.pdf
- Hodder, A., Williams, M., Kelly, J., & McCarthy, N. (2017). Does Strike Action Stimulate Trade Union Membership Growth?: Impact of Strikes on Trade Union Membership. *British Journal of Industrial Relations*, 55(1), 165-186. <https://doi.org/10.1111/bjir.12188>
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*.
- Julián, D. (2016). Identidades y re-significados del actor sindical. Diez núcleos de tensión del sindicalismo en Chile. *Andamios. Revista de Investigación Social*, 13(30). Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/html/628/62845862009/>

- Juravich, T., Dashnaw, D., Greenberg, A., & Johnson, N. (2014). How a Strike Was Won: Rebuilding Union Capacity and Strategic Leverage in a Utility Workers Local. *Labor Studies Journal*, 39(3), 202–222.
- Klein, N. (2007). *La doctrina del shock: el auge del capitalismo del desastre*. Paidós Barcelona.
- Köhler, H.-D., & Artiles, A. M. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones. Recuperado a partir de https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=Chcdg_iZzGIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=holm+manual+sociologia&ots=K__gCeC9i1&sig=OLOswDjz0jTqS_AzQecNILp5nSw
- López, D. (2004). *Derechos, trabajo y empleo: por una renovación de los derechos en el trabajo*. Lom Ediciones.
- Marx, K. (2009). *Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción*. Cap. VI.
- Marx, K. (2011). *El capital: crítica de la economía política, tomo I, libro I: El proceso de producción del capital*. LOM Ediciones.
- Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D., & Morales, G. (2017). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En O. Aguilar, H. Henríquez, & D. Pérez, *Huelgas Laborales en Chile*. Santiago: Editorial Universitaria. Recuperado a partir de <http://www.universitaria.cl/libro>
- Molina, O., & Barranco, O. (2016). Trade union strategies to enhance strike effectiveness in Italy and Spain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 383–399.
- Moraitis, A. B., & Copley, J. (2017). Productive and unproductive labour and social form: Putting class struggle in its place. *Capital & Class*, 41(1), 91-114. <https://doi.org/10.1177/0309816816682678>
- Moulian, T. (2002). *Chile actual: anatomía de un mito*. Lom ediciones.
- Neffa, J. C. (1998). Los paradigmas taylorista y fordista y su crisis. *Buenos Aires, Lumen/Trabajo y sociedad/PIETTE*.
- OHL. (2015). Informe Observatorio Huelgas Laborales 2014.

- OHL. (2016). Informe Observatorio Huelgas Laborales 2015. Recuperado a partir de <http://coes.cl/blog/lanzamiento-informe-observatorio-huelgas-laborales-2015/>
- Perez Soto, C. (2015). La democracia como dictadura. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 15(4).
- Piñera, J. (1992). *La revolución laboral en Chile*. Zig-Zag. Recuperado a partir de http://www.josepinera.org/zrespaldo/revolucion_laboral.pdf
- PNUD. (2015). *Los tiempos de la politización*. Recuperado a partir de http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/human_development/los-tiempos-de-la-politizacion.html
- Portal minero. (2015). Cinco mineras elevaron los sueldos en negociaciones colectivas. Recuperado 22 de junio de 2017, a partir de <http://www.portalminero.com/display/NOT/2015/02/18/Cinco+mineras+elevaron+los+sueldos+en+negociaciones+colectivas>
- Quiroga, F., Guerrero, N., & Schuster, S. (2016). Discurso público e institucionalización del conflicto político en Chile: El caso del reajuste salarial del sector público (1990-2014). *Gestión y política pública*, 25(1), 119–163.
- Reinecke, G., & Valenzuela, M. E. (2011). Oportunidades Pérdidas: Negociación colectiva y distribución de ingresos en Chile. Recuperado 8 de junio de 2017, a partir de https://www.researchgate.net/publication/293480469_Oportunidades_Perdidas_Negociacion_colectiva_y_distribucion_de_ingresos_en_Chile
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195–221.
- Salinero, J., Rozas, M., & Tapia, A. (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos. *Cuadernos de investigación*, 29.
- Shorter, E., & Tilly, C. (1974). *Strikes in France 1830-1968*. CUP Archive. Recuperado a partir de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Oe48AAAIAAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Shorter+%26+Tilly,+1974\)&ots=vARkQSQI_W&sig=_M0GnwHuL8-smTXbA1o6TmYDoaw](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Oe48AAAIAAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Shorter+%26+Tilly,+1974)&ots=vARkQSQI_W&sig=_M0GnwHuL8-smTXbA1o6TmYDoaw)

- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Ediciones AKAL. Recuperado a partir de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ye1wneHOV5kC&oi=fnd&pg=PA91&dq=silver+2003+fuerza+de+trabajo+los+movimientos+obrerros&ots=-shpJcECrn&sig=hrvC7B5iqLSDKHF7bZdOByC6Brs>
- Soto, D., Brega, C., Iglesias, P., & Rojas, R. (2017). Diferencias de politización en las demandas de trabajadores de empresas estratégicas v/s empresas de retail: poder disruptivo, organización suprasindical y niveles desactualizados de lucha. En O. Aguilar, H. Henríquez, & D. Pérez, *Huelgas Laborales en Chile*. Santiago: Editorial Universitaria. Recuperado a partir de <http://www.universitaria.cl/libro>
- Stillerman, J. (2017). Explaining Strike Outcomes in Chile: Associational Power, Structural Power, and Spatial Strategies. *Latin American Politics and Society*, 59(1), 96-118. <https://doi.org/10.1111/laps.12012>
- Tarrow, S. G. (2004). *El poder en movimiento: los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Recuperado a partir de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=SUV.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=015439>
- Thayer, W. (2010). Utilidad de la huelga. Aproximación a un estudio sobre sus expectativas y costos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 1(2), 199-211.
- Toledo, C., & Varas, K. (2014). La huelga un derecho fundamental. En *Informe Anual sobre Derechos Humanos 2014*. Santiago: UDP. Recuperado a partir de <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/informe-ddhh-2014>
- Tronti, M. (2001). *Obreros y capital* (Vol. 8). Ediciones Akal. Recuperado a partir de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wDEPnh4f67YC&oi=fnd&pg=PA275&dq=mario+tronti+obrerros+y+capital&ots=BClmpbbwox&sig=x3fB-e9MRWA4duEWz9my2u3yheY>
- Tse-Tung, M. (2010). *Sobre la práctica y la contradicción*. Ediciones Akal. Recuperado a partir de <http://rodare.cl/fda/unidad-ii/mao-sobre-la-practica.pdf>

- Turner, L. (2004). Why revitalize? Labour's urgent mission in a contested global economy. En C. Frege & J. Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. New York: Oxford University Press. Recuperado a partir de http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1009/?utm_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Farticles%2F1009&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Ugarte, J. L. (2011). La huelga en el derecho laboral chileno: superando el espejismo. Recuperado 26 de junio de 2017, a partir de <http://www.infojuris.cl/la-huelga-en-el-derecho-laboral-chileno-superando-el-espejismo/>
- Ugarte, J. L. (2016). José Luis Ugarte y fallo del TC: «Es más regresivo que el plan laboral de la dictadura» - The Clinic Online. Recuperado a partir de <http://www.theclinic.cl/2016/05/08/jose-luis-ugarte-y-fallo-del-tc-es-mas-regresivo-que-el-plan-laboral-de-la-dictadura/>
- Ugarte, J. L., & Marzi, D. (2016, abril 5). La huelga como derecho, esa insufrible idea. Recuperado 26 de junio de 2017, a partir de <http://www.theclinic.cl/2016/04/05/columna-la-huelga-como-derecho-esa-insufrible-idea/>
- Ulloa, V. (2003). El movimiento sindical chileno. *Del siglo XX hasta nuestros días. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo*. Recuperado a partir de <http://mundoobrero.cl/elmovimientosindicalchileno.pdf>
- Urrutia, M. (2015). Conflictividad laboral y politización.
- Valenzuela, A. (1989). *El quiebre de la democracia en Chile*. Flacso. Recuperado a partir de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=BIBLIOPE.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=018140>
- Varas, A. (2012). *La democracia frente al poder: Chile, 1990-2010*. Catalonia.
- von Bülow, M., & Donoso, S. (2017). Introduction: Social Movements in Contemporary Chile. En *Social Movements in Chile* (pp. 3–28). Springer. Recuperado a partir de http://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-60013-4_1
- Winn, P. (2004). *Tejedores de la revolución: los trabajadores de Yarur y la vía chilena al socialismo*. Lom ediciones. Recuperado a partir de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YLBVjRCW6uMC&oi=fnd&pg=PA9&dq=winn+peter+tejedores+de+la+revolucion&ots=eaNjdfZvYD&sig=LoafFagJly299PVMHvDs5pJGcoQ>

Womack, J. (2007). Posición estratégica y fuerza obrera. *Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. FCE, México. Recuperado a partir de https://xa.yimg.com/kq/groups/25031439/594064844/name/Womack_Posicieu00F3n+estratu00E9gica+y+fuerza+obrero+.pdf

Wright, E. O. (1985). *Classes*. London: Verso.

Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002.

ANEXOS ANTECEDENTES

1. Número de contratos y convenios colectivos firmados al año por sindicatos y grupos negociadores, años 1990-2014.

Año	Sindicatos				Grupos negociadores			Total
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	
1990	1.080	148	1	1.229	489	681	1.170	2.399
1991	1.399	198	1	1.598	567	645	1.212	2.810
1992	1.473	238	0	1.711	367	701	1.068	2.779
1993	1.484	326	0	1.810	562	666	1.228	3.038
1994	1.400	234	1	1.635	335	731	1.066	2.701
1995	1.451	216	0	1.667	494	601	1.095	2.762
1996	1.315	242	0	1.557	294	699	993	2.550
1997	1.357	278	0	1.635	410	629	1.039	2.674
1998	1.154	242	0	1.396	226	566	792	2.188
1999	1.143	232	0	1.375	293	653	946	2.321
2000	1.066	229	1	1.296	236	565	801	2.097
2001	1.027	258	0	1.285	267	733	1.000	2.285
2002	1.222	233	0	1.455	198	227	425	1.880
2003	1.167	276	0	1.443	260	227	487	1.930
2004	1.214	228	0	1.442	163	233	396	1.838
2005	1.298	297	0	1.595	313	301	614	2.209
2006	1.393	287	0	1.680	187	298	485	2.165
2007	1.549	389	0	1.938	196	422	618	2.556
2008	1.616	351	0	1.967	264	341	605	2.572
2009	1.495	327	0	1.822	199	358	557	2.379
2010	1.693	428	0	2.180	160	405	565	2.745
2011	1.797	552	0	2.349	219	440	659	3.008

2012	1.686	514	0	2.200	166	374	540	2.740
2013	1.845	472	0	2.317	172	414	586	2.903
2014	1.860	569	0	2.429	204	449	653	3.082
Total				43.011			19.600	
Promedio				1720,44			784	

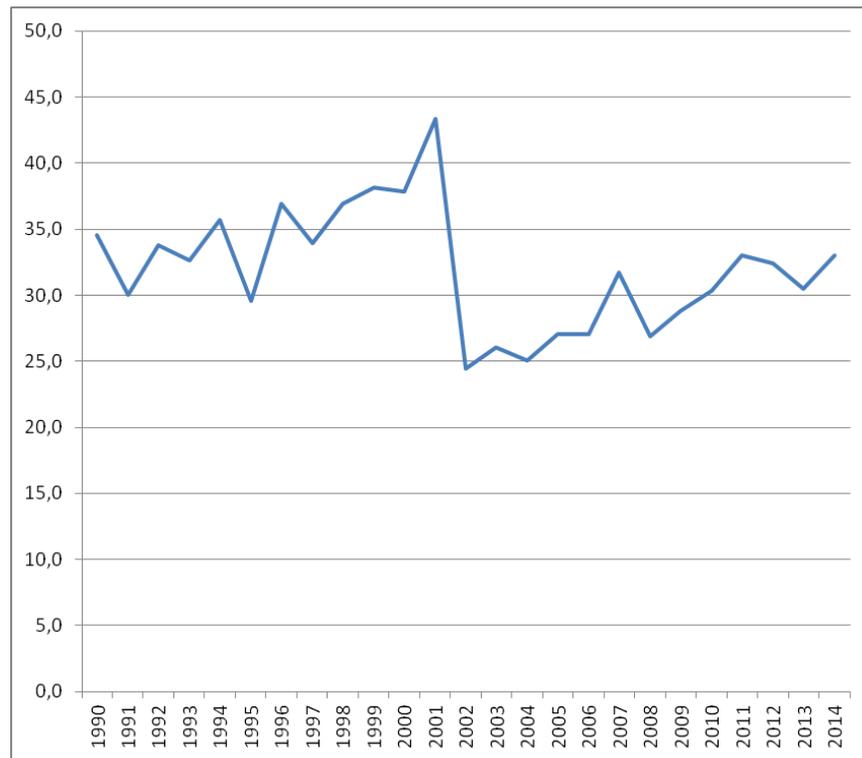
Fuente: Serie de datos de la Dirección del Trabajo (2014)

2. Contratos y convenios colectivos firmados por sindicatos y grupos negociadores en Chile (1990-2016)

	Contrato	Convenio	Total
Sindicatos	14.934	3.889	18.882
	79,1	20,60	100
	89,42	52,63	
Grupos	1.767	3.501	5.268
	33,5	66,46	100
	10,58	47,37	
total	16.701	7.390	24.150
	69,2	30,60	99,76

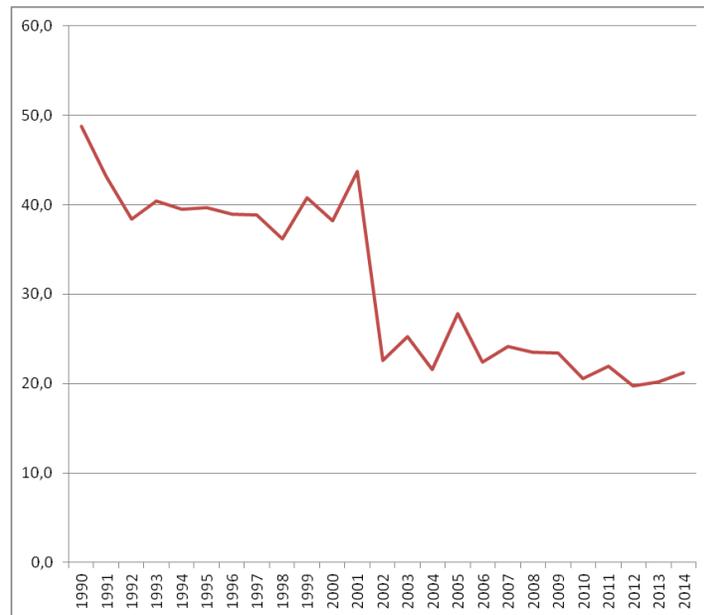
Fuente: Serie de datos de la Dirección del Trabajo (2014)

3. Porcentaje de convenios colectivos sobre el total de instrumento firmados en Chile (1990-2014)



Fuente: Elaboración propia en base a Serie de datos de la Dirección del Trabajo (2014)

4. Porcentaje de instrumentos colectivos firmados por grupos negociadores sobre el total de instrumento firmados en Chile (1990-2014)



Fuente: Elaboración propia en base a Serie de datos de la Dirección del Trabajo (2014)

5. Trabajadores involucrados en contratos y convenios colectivos firmados al año por sindicatos y grupos negociadores, años 1990-2014.

Año	Sindicatos				Grupos negociadores			Total
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	
1990	119.529	19.035	173	138.737	18.113	27.706	45.819	184.556
1991	174.141	24.160	1.480	199.781	24.637	27.967	52.604	252.385
1992	143.294	34.720	0	178.014	14.378	34.053	48.431	226.445
1993	160.281	45.481	0	205.762	13.174	36.290	49.464	255.226
1994	144.476	35.219	41	179.736	11.045	35.978	47.023	226.759
1995	132.463	28.739	0	161.202	13.495	35.392	48.887	210.089
1996	146.369	26.338	0	172.707	11.196	41.756	52.952	225.659
1997	107.977	38.627	0	146.604	12.643	33.009	45.652	192.256
1998	121.633	29.429	0	151.062	15.301	39.867	55.168	206.230
1999	87.779	30.290	0	118.069	9.691	34.074	43.765	161.834
2000	100.240	22.948	487	123.675	19.148	39.969	59.117	182.792
2001	80.405	24.156	0	104.561	9.473	46.163	55.636	160.197
2002	103.861	41.500	0	145.361	11.544	18.985	30.529	175.890
2003	87.056	29.117	0	116.173	8.124	13.688	21.812	137.985
2004	109.164	29.438	0	138.602	8.524	18.086	26.610	165.212
2005	105.998	31.452	0	137.450	16.387	24.388	40.775	178.225
2006	122.247	39.630	0	161.877	15.536	19.858	35.394	197.271
2007	144.332	44.749	0	189.081	16.736	26.850	43.586	232.667

2008	169.727	49.909	0	219.636	11.818	21.864	33.682	253.318
2009	154.542	42.870	0	197.412	10.960	18.910	29.870	227.282
2010	170.017	64.012	0	234.029	9.347	23.697	33.044	267.073
2011	188.952	86.288	0	275.240	11.010	24.946	35.956	311.196
2012	184.278	86.514	0	270.792	8.358	27.163	35.521	306.313
2013	209.485	73.891	0	283.376	14.286	22.544	36.830	320.206
2014	202.877	94.566	0	297.443	6.982	22.987	29.969	327.412

Fuente: Serie de datos de la Dirección del Trabajo (2014)

6. Tipos y frecuencia de beneficios pactados en instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia el año 2014

Beneficios pactados	Cantidad instrumentos	Porcentaje
Acuerdos especiales de jornadas	323	1096%
Aguinaldos	2.512	8527%
Asignación de antigüedad	773	2624%
Asignación de escolaridad	1.669	5665%
Bono por condiciones y tiempos especiales de trabajo	1.216	4128%
Bono por sección o función	1.138	3863%
Cláusulas de planes habitacionales	96	326%
Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascensos y promociones	106	360%
Cláusulas de higiene y seguridad y condiciones ambientales de trabajo	1.114	3781%
Cláusulas de participación en la gestión	85	289%
Cláusulas de solución de conflictos laborales	252	855%
Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato o convenio	30	102%
Cláusulas por capacitación, formación, reconversión	797	2705%
Cláusulas por sistema de turnos	250	849%
Cláusulas relativas a la organización sindical	967	3282%
Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores	2	7%
Gratificación convencional garantizada	1.401	4756%
Gratificación por utilidad	227	771%
Incentivos de producción y/o productividad fijos	227	771%
Incentivos de producción y/o productividad variables	300	1018%

Indemnización por año de servicio	991	3364%
Licencias familiares	211	716%
No especificado	1.585	5380%
Otorgamiento de prestaciones de colación	1.196	4060%
Otorgamiento de transporte	1125	3819%
Otras asignaciones	2.511	8523%
Pago de licencias médicas y prestaciones de beneficios de salud	952	3232%
Planes de desvinculación asistida	206	699%
Regalías en especies	889	3018%
Sala cuna, lactancia, cuidado hijos menores	532	1806%
Servicio de bienestar	498	1690%
Sobretiempo con valor superior al 50%	498	1690%
Vacaciones y días festivos extra/legales	1107	3758%

Fuente: Serie de datos de la Dirección del Trabajo (2015)

ANEXOS MARCO TEÓRICO

1. Dimensiones de la revitalización sindical

Conceptualizing Labour Union Revitalization

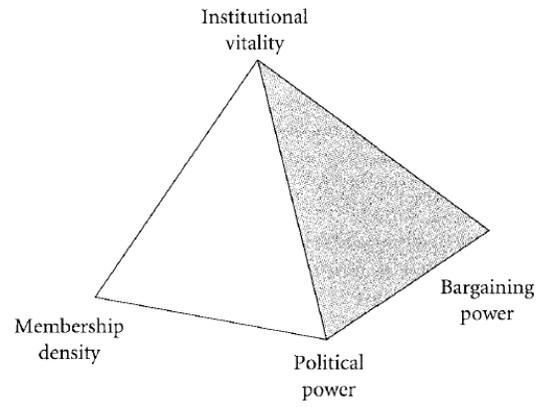


Figure 2.1. *Dimensions of labour movement revitalization*

Fuente: (Behrens et al., 2004: 21).

ANEXOS MARCO METODOLÓGICO

1. Pauta de entrevista en profundidad a dirigentes sindicales

I. Identificación empresa
<ol style="list-style-type: none">1. Nombre de la empresa en la que ocurrió la huelga (llenado de antemano por investigador)2. Sector económico (llenado de antemano por investigador)3. Caracterización de la empresa (llenado de antemano por investigador, solo complementar o solucionar dudas si es necesario)4. Descripción breve de los distintos procesos de trabajo que tiene la empresa (llenado de antemano por investigador, solo complementar o solucionar dudas si es necesario)5. Tipos de contrato y relaciones laborales en la empresa (llenado de antemano por investigador, solo complementar o solucionar dudas si es necesario)6. Regiones y comunas en las que tiene lugares de trabajo la empresa (llenado de antemano por investigador, solo complementar o solucionar dudas si es necesario)7. Región o regiones en la(s) que ocurrió la huelga (llenado de antemano por investigador, corroborar)
II. Identificación sindicato
<ol style="list-style-type: none">8. Nombre del sindicato (llenado de antemano por investigador)9. ¿Hay otros sindicatos en la empresa? ¿Cuál es la relación del tuyo con estos otros sindicatos?10. ¿Cómo y cuándo se formó el sindicato? ¿Cuál fue la reacción de la empresa?11. ¿Cómo dirías que es la relación de tu sindicato con la empresa?12. En la huelga sobre la que estamos hablando, ¿estos otros sindicatos participaron? ¿Cómo fue esta participación?
III. Identificación huelga
<ol style="list-style-type: none">13. Tengo entendido que la huelga sobre la que me interesa que hablemos ocurrió entre los días _____ y _____ de _____. ¿Eso es correcto? ¿Duró ____ días?14. ¿La huelga se rigió bajo los estatutos del Código del Trabajo? Es decir, ¿fue una huelga en el marco de un proceso de negociación colectiva o no? ¿Porque tuvo ese carácter?15. ¿Cuántos trabajadores participaron de la huelga? ¿Qué porcentaje representan, tú crees, del total de trabajadores de la empresa/local?16. ¿Cómo fue el proceso anterior a la huelga? ¿Hubo negociación colectiva de algún tipo? ¿Cómo fue? Si no la hubo, ¿hubieron conversaciones o intentos de diálogo con la empresa antes de realizar la acción? ¿Cuáles fueron las razones de la huelga?
IV. Sobre la eficacia
<ol style="list-style-type: none">17. términos general, ¿cómo evaluarías la huelga? ¿Fue exitosa?18. ¿Cuáles eran las demandas y/o razones por las que se fueron a huelga?19. ¿Cuáles eran estas demandas al inicio de las negociaciones? ¿Eran más altas o las bajaron antes de irse a huelga?20. ¿Cuáles fueron las demandas que consiguieron una vez finalizada la huelga? (trata de describir estas demandas con el mayor detalle posible, por favor)21. Más allá de lo demandado previamente, ¿qué cosas dirías que consiguieron? ¿Qué cosas positivas produjo para el sindicato y/o los trabajadores la huelga?22. ¿La huelga tuvo costos para los trabajadores? ¿cuáles?23. Antes de irse a huelga, ¿ustedes querían irse a huelga o la trataron de evitar?24. ¿Por qué dirías que fue o no fue exitosa la huelga después de haber hecho esta descripción?25. Personalmente, ¿cuáles eran tus expectativas en la huelga?
V. Sobre la eficacia ex post

<p>26. Después de la huelga, ¿tú dirías que el conflicto terminó o quedó abierto? ¿por qué?</p> <p>27. ¿Hubieron posteriores represalias por parte del empleador?</p> <p>28. ¿Hubo algún tipo de judicialización del conflicto una vez terminada la huelga?</p> <p>29. <i>En caso de que empresa ya no exista, ¿a qué se debe esto? ¿Cómo fue el proceso de cierre de la empresa?</i></p> <p>30. ¿Han vuelto a surgir conflictos en la empresa, principalmente huelgas, y/o negociaciones colectivas después de la huelga sobre la que hemos hablado?</p>
<p>VI. Prácticas acopladas, redes y recursos</p>
<p>31. ¿Cuál dirías que fue la principal fortaleza del sindicato durante la huelga?</p> <p>32. Antes de iniciar la huelga, ¿tuvieron algún tipo de preparación? (contactar a otros sindicatos, juntar dinero, hacer campaña, etc.)</p> <p>33. Además de la huelga, entendida como "dejar de trabajar", ¿realizaron otro tipo de acciones para presionar a la contraparte? Por ejemplo, bloquear caminos, realizar marchas, etc.</p> <p>34. ¿Cuáles y cuantos fueron los principales momentos de diálogo con la contraparte? ¿Cómo fueron variando en estos momentos los acuerdos con la contraparte?</p> <p>35. ¿Cuáles fueron las principales organizaciones sindicales, políticas o sociales y/o personalidad públicas que hayan apoyado la huelga?</p> <p>36. ¿Cuál crees tú que fue la percepción de la opinión pública frente la huelga? ¿Crees que la ciudadanía se logró enterar de esta huelga? ¿Por qué?</p> <p>37. ¿Cuál fue la actitud del gobierno frente a la huelga? ¿Intervino de alguna manera, ya sea a favor o en contra, de la huelga?</p>
<p>VII. Sobre la efectividad</p>
<p>38. ¿Piensas tú que la huelga permitió presionar efectivamente a la contra parte (empleador)? ¿De qué manera?</p> <p>39. ¿La huelga logró parar efectivamente las actividades de la empresa o esta siguió funcionando? ¿por qué?</p> <p>40. ¿Qué otros efectos tuvo la huelga más allá de cuestiones que afecten directamente al empleador?</p>
<p>VIII. Sobre la efectividad y eficacia en otras huelgas</p>
<p>41. ¿Has participado en otras huelgas? <i>Si la respuesta es sí, ¿Cómo evaluarías los resultados de la huelga de la que estamos hablando en relación a otras en las que has participado?</i></p> <p>42. Mirando un poco más allá de tu experiencia en esta y otras huelgas, ¿Cuál es tu impresión de la eficacia de la huelga en Chile? ¿Están teniendo los resultados que buscan con la huelga los trabajadores?</p> <p>43. ¿Cuál criterio piensas que debe primar para evaluar una huelga en relación a su eficacia? ¿Cuándo se puede decir que una huelga es exitosa para los trabajadores?</p> <p>44. ¿Cuál criterio piensas que debe primar para evaluar una huelga en relación efectividad? ¿Cuándo se puede decir que una huelga está logrando o teniendo el efecto que esta busca?</p> <p>45. ¿Qué tan necesario piensas que es el hacer "daño económico" a la contraparte en una huelga para lograr resultados positivos en la huelga? ¿Cuáles piensas tú que serían los límites que este daño debiese tener? ¿Quién debiese poner estos límites?</p>
<p>IX. Expectativas a futuro y restos de determinantes</p>
<p>46. ¿Crees que sea posible otra huelga en la empresa o institución en el corto o mediano plazo? <i>(no más de 4 años después de acontecida la estudiada)</i></p> <p>47. ¿Participarías de otra huelga en el corto o mediano plazo? ¿Por qué?</p> <p>48. (Relacionar resultados y costos de la huelga con posibilidades de participar en otra)</p> <p>49. ¿Cómo piensas que serán los resultados de dicha huelga si la realizan?</p> <p>50. ¿Cómo piensas que tu sindicato puede hacer (o hacer más) eficaz y efectiva las huelgas laborales que realice a futuro?</p> <p>51. (Si no se ha hablado del tema aún) ¿Qué rol crees que juega la institucionalidad laboral, el código del trabajo y la</p>

constitución en la regulación de las huelgas en Chile? ¿Cómo crees que esta afecta en los resultados y efectos económicos que tienen las huelgas en Chile?

52. ¿Crees que algo ha cambiado en los últimos años en Chile, particularmente en relación a los movimientos sociales y el conflicto laboral? ¿Hay más o menos conflictos que antes en Chile? ¿Por qué? ¿Es esto bueno?

2. Consentimiento informado

Santiago, ___/___/2016

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a, muchas gracias por tu disposición a conversar conmigo sobre tu experiencia en huelgas laborales, particularmente sobre tu experiencia en la huelga de _____ del _____ en la empresa _____. Esta entrevista la he programado como parte de las actividades de investigación de mi tesis: "Eficacia y efectividad de la huelga en Chile (2006-2016)", la cual realizo para titularme como sociólogo en la Universidad de Chile. Además, pretendo que los resultados de este estudio puedan ser compartidos de manera amigable a todos y todas los/as dirigentes/as que hayan participado en el estudio, pues pienso que sus conclusiones pueden llegar a ser un humilde aporte para el sindicalismo en Chile.

En esta entrevista te haré una serie de preguntas relacionadas a la empresa en la que trabajas, al sindicato del que eres dirigente y sobre la huelga mencionada. La idea es que puedas expplayarte lo que quieras en las distintas preguntas que te haré, en el estudio final todas las referencias a tus palabras e ideas serán anónimas, me importa lo que dices como dirigente con experiencia en huelgas, no como dirigente en particular.

La entrevista no debiese durar más de 1 hora.

Por cualquier inquietud o duda respecto a los procedimientos, veracidad, consulta de resultados o lo que sea, no dude en contactarse con mi persona (nicolasrattor@gmail.com, +56977777517) o con mi profesor guía, Omar Aguilar (aguilar.novoa@gmail.com).

Sin otro particular, se despide atentamente,

Nicolás Ratto
Licenciado en Sociología
Universidad de Chile

Santiago, ___/___/2016

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, he sido invitada(o) a participar en la tesis "Eficacia y efectividad de la huelga en Chile (2006-2016)". Entiendo que mi participación consistirá en la realización de una entrevista. El señor Nicolás Ratto me ha leído la información del documento de consentimiento. He tenido tiempo para hacer preguntas y se me ha contestado claramente. No tengo ninguna duda sobre mi participación. Acepto voluntariamente participar, sé que la información recogida en la entrevista es para fines exclusivos de este estudio, sé que tengo el derecho a que la entrevista sea anónima, a hacer consultas o a formular reclamos o quejas a los investigadores– las cuales deben ser respondidas-, y a terminar mi participación en cualquier momento, sin que sea necesario que para ello exprese causa alguna o dé razones.

Este consentimiento significa que he sido informado de las siguientes condiciones:

- que la entrevista tiene como única finalidad servir al estudio "Eficacia y efectividad de la huelga en Chile (2006-2016)".
- que la entrevista es de carácter anónima.

Firma entrevistado(a): _____

3. Poderes de negociación de los trabajadores en huelga y sus dimensiones

Tipo de Poder	Sub tipo de poder	Dimensiones de los subtipos de poder	Indicadores cualitativos para poder en huelga	Indicadores cuantitativos para poder en huelga
Poder estructural	En el mercado de trabajo	Posesión de habilidades escasas y Niveles de desempleo	(Determina posibilidad de reemplazo y despidos) -Nivel educativo de trabajadores -Uso reemplazo en huelga -Amenazas a trabajadores en huelga -Despidos	
		Capacidad de trabajadores de recurrir a fuentes de ingreso no salariales por fuera del mercado laboral	-Determina posibilidad de resistencia en huelga (días) -DHTP -TC	-Duración
	En el lugar de trabajo	Procesos de trabajo integrados en cadenas (división técnica del trabajo). Impacto tanto sobre empleadores directos o impacto hacia arriba y hacia abajo en la cadena de distribución de bienes, servicios y personas (poder disruptivo técnico)	-Rama económica -Características secciones de trabajadores en huelga -Posibilidades disruptivas en proceso de trabajo a empleador -Acceso a tecnologías disruptivas (y su uso o no, es conciencia, o sea asociativo)	-DHTP -Rama económica -Tamaño empresa -Holding empresa
		Espacio socio-técnico que contenga la acción colectiva (Bologna, 2006; Atzeni, 2010). (poder cooperativo)	-dispersión o no de trabajadores en huelga	
		Potenciales terceros que se ven afectados por paralizaciones (división social del trabajo) (Silver, 2003: 134). (poder disruptivo social)	-Efectos y interrupción del proceso de trabajo a tercer	

		Posibilidad de empleador de dejar mover la producción a un lugar más rentable (solución espacial), a otra rama más rentable o hacia el sector financiero (Silver, 2003)	-Posibilidad de mover producción	-Sector primario, secundario o terciario
Poder asociativo y recursos de poder	Miembros sindicales (Behrens et al., 2004)	Afiliación sindical Densidad sindical Composición afiliados	Número de trabajadores en huelga Representatividad de trabajadores en huelga	-TC
	Relación con la política (Behrens et al., 2004)	Existencia de partidos políticos propios o en alianza (Wright, 2000) Influencia en formulación de políticas	-Apoyo de partidos políticos o líderes políticos -Actitud actores estatales	
	Dimensión institucional (Behrens et al., 2004)	Existencia y fortaleza de organización colectiva (generalmente sindicatos) Estrategias sindicales (Turner, 2004) (uso de legalidad o no) Acciones acopladas a la huelga (Bourdieu, 2000) Legitimidad de estrategias y acciones (Bourdieu, 2000) Articulaciones con actores sociales (Bourdieu, 2000)	-Fortalezas sindicato(s) que conducen huelga -Legalidad de la huelga en tanto estrategia sindical -Acciones acopladas a la huelga -Violencia de acciones acopladas a la huelga -Legitimidad y uso de acciones (conciencia) (eventualmente pueden hacerse acciones disruptivas pero no se hacen) -> poder de lugar de trabajo cuando conciencia se relaciona con estos aspectos -Articulaciones con actores sociales y políticos -Preparación huelga -Experiencia sindical (antigüedad sindicato y si tuvo antes o no otras huelgas)	-Legalidad huelga -Presencia policial y enfrentamientos

Fuente: elaboración propia en base a discusión teórica.

