

## El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile

Sebastián Osorio<sup>1</sup> y Karim Campusano<sup>2</sup>

Recibido: 20-11-2019 / Aceptado: 12-08-2020

**Resumen.** A partir de la constatación de la compleja regulación de la conflictividad laboral en Chile, se revisan las características que tuvieron las 43 huelgas más importantes entre el sector público y el privado de las tres regiones más pobladas del país durante el año 2014, mediante un análisis cualitativo de entrevistas semiestructuradas aplicadas a los dirigentes sindicales que las protagonizaron, con el objetivo de aproximarse al impacto que tuvieron estos eventos sobre los procesos de politización de sus respectivas organizaciones. La indagación en las causas, desarrollo y consecuencias de las huelgas estudiadas desde el punto de vista de los sindicatos muestran una importante incidencia sobre la valoración negativa de los dirigentes respecto a la legislación laboral, la cual se percibe como favorable a los intereses del empresariado. En muchos casos, esta lectura se proyecta más allá de lo laboral como una politización sindical crítica hacia la institucionalidad en general, aunque sin alternativas concretas de transformación fuera de las reglas del juego establecidas.

**Palabras Clave:** politización; huelga laboral; sindicalismo; conflictividad laboral; institucionalidad.

### [en] The Impact of Labor Strikes Unions Politicization Processes in Chile

**Abstract.** Starting from the complex regulation of labor conflict in Chile, the main characteristics of the 43 most import labor strikes, which cover the public and private sector, and the three most populated regions of the country during the year 2014, are analyzed using a qualitative analysis of semi-structured interviews applied to trade union leaders, with the objective of understanding the impact these events had over the politicization of their respective unions. The causes, development and consequences of the labor strikes are inquired from the point of view of the labor unions, and they show an important negative impact over the perceptions of union leaders with regards to labor legislation, which is assessed as favorable to the interest of the employers. In many cases, this analysis goes beyond labor matters, as a trade union politicization which is critical towards the general institution, although without concrete alternatives of transformation outside the established rules of the game.

**Keywords:** politicization; labor strikes; unionism; labor conflicts; establishment.

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Marco conceptual. 3. Metodología. 4. Las formas de la huelga. 5. Institucionalidad laboral, politización y huelga. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

**Cómo citar:** Osorio, S.; Campusano, K. (2020). El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile, *Política y Sociedad*, 57(3), 843-864.

### Agradecimientos

Este artículo es el resultado del proyecto de investigación “Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio explo-

<sup>1</sup> Universidad de Santiago (Chile) Email: [sebastian.osorio@usach.cl](mailto:sebastian.osorio@usach.cl)

<sup>2</sup> Universidad de Chile (Chile) Email: [karim.campusano@gmail.com](mailto:karim.campusano@gmail.com)

ratorio en la región Metropolitana, V de Valparaíso y VIII del Bío-Bío”, financiado por el Fondo de Investigación Disciplinaria, Perfil 2: Equipos de Innovación, de la Iniciativa Bicentenario de Revitalización de las Humanidades, las Artes, las Ciencias Sociales y las Ciencias de la Comunicación. Agradecemos especialmente al profesor Miguel Urrutia por dirigir la investigación y sus observaciones al borrador de este trabajo, de cuyo resultado final no es responsable.

En este trabajo se utilizó información de la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) y del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES). El autor agradece a OHL el acceso a la información.

## 1. Introducción

La actividad del movimiento sindical en Chile desde la década de los 90 del siglo xx en adelante ha recibido una significativa atención por parte de las ciencias sociales. Además de los balances sobre su papel en el fin de la dictadura y en la transición a la democracia (Álvarez, 2012; Durán, 1997; Osorio y Gaudichaud, 2018; Valenzuela, 1986; Zapata, 1992), existen diversos trabajos que profundizan en aspectos generales y parciales de su trayectoria política en la posdictadura (Campusano *et al.*, 2017a; Frank, 2002; Julián, 2012b; Osorio, 2017; Zapata, 2004). Desde ensayos interpretativos hasta estudios históricos sobre casos específicos, pasando por algunas investigaciones empíricas, el abanico es bastante amplio y ha aportado a un rico debate sobre las perspectivas y límites de la acción colectiva desde el mundo del trabajo contemporáneo.

Por su parte, el fenómeno de la huelga ha recibido menos atención pese a ser un momento de análisis privilegiado de las relaciones laborales, al poner de manifiesto la dimensión conflictiva inmanente a la disputa entre capital y trabajo por el excedente del proceso de trabajo social (Edwards, 1990). Los incipientes estudios en esta área, además, han privilegiado un enfoque cuantitativo (Armstrong y Águila, 2006; Pérez *et al.*, 2017) con el que resulta difícil profundizar en el desarrollo interno de estos hitos, con la excepción de estudios puntuales desde la disciplina histórica (Núñez & Aravena, 2009).

Hasta hace poco, las relaciones laborales en Chile se encontraban reguladas por un código del trabajo promulgado bajo dictadura entre 1979 y 1981<sup>3</sup>, y que como parte de la reestructuración capitalista neoliberal, limitaba la negociación colectiva a la empresa y favorecía el paralelismo sindical, por lo que resultaba un derecho colectivo altamente restrictivo y muy flexible para los trabajadores (Gamonal, 2020). Ya en democracia, este cuerpo legal se mantuvo con leves modificaciones que no alteraron sus ejes principales (Rojas, 2007). A grandes rasgos, estos apuntaban a restringir y contener el alcance de la acción sindical en favor del normal funcionamiento de las empresas.

Específicamente, la legislación debilitó el poder de la huelga por la facultad del empresario para reemplazar a trabajadores paralizados, por la posibilidad de los trabajadores de volver a sus funciones individualmente a partir del de-

---

<sup>3</sup> La ley fue modificada durante el último Gobierno de Michelle Bachelet, y el nuevo texto entró en vigencia en abril de 2017.

cimoquinto día de huelga y por la excesiva burocratización del proceso de negociación colectiva. Pero también afectó su capacidad de éxito la existencia de múltiples sindicatos y grupos negociadores por empresa que dividieron a los trabajadores, así como la prohibición de realizar huelgas interempresas y el impedimento para negociar por parte de federaciones y confederaciones. Por otro lado, los empleados públicos que representan a un importante sector de los trabajadores sindicalizados del país tienen vetada la realización de paralizaciones. Bajo estas condiciones, no es de extrañar que hayan proliferado masivamente en democracia las llamadas huelgas “extralegales”, tanto en el sector privado como entre trabajadores del Estado (Medel y Pérez, 2017).

Las organizaciones sindicales, encabezadas por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), tomaron nota tempranamente del carácter perjudicial de esta legislación respecto a la existente antes del golpe de Estado, estableciendo como demanda prioritaria una reforma laboral que restituyera sus derechos previos. Buena parte de la trayectoria de las organizaciones superiores del sindicalismo en la posdictadura se orientó a ese fin, pudiendo observarse una sugerente relación entre sus procesos de politización y el rechazo a la institucionalidad laboral, que era considerada como una de las principales razones de su debilidad estructural (Osorio, 2015b).

Sin embargo, en contraste con el conocimiento que existe sobre las orientaciones políticas de los dirigentes sindicales más destacados, sobre las organizaciones de base hay bastante menos información. En parte, dicha situación puede explicarse por la dificultad que tiene el levantamiento de información cualitativa suficientemente representativa, si se considera el nivel de dispersión sindical del país, lo que ha redundado en gruesas generalizaciones que tienden a asimilar sus tendencias políticas a las declaraciones de las cúpulas, y a soslayar la amplitud ideológica que se encuentra en su interior.

Aunque algunos estudios han sorteado estos problemas constatando como algo dado la diversidad de orientaciones políticas del sindicalismo reciente con diferentes metodologías (Frank, 1992; Gutiérrez, 2013; Osorio, 2017), no hay investigaciones que estudien el contenido y alcance de los procesos de politización resultantes de la dinámica interna de conflictividad laboral entre trabajadores y capitalistas, ni mucho menos de cómo y por qué estos conflictos han desembocado en huelgas. Estas son especialmente relevantes porque suelen llevar a los trabajadores a relacionarse directamente con la institucionalidad estatal en cuanto reguladora y/o mediadora de sus contiendas con el capital. En otras palabras, se identifica un vacío en torno al modo en que se relacionan las huelgas desarrolladas respecto a las firmas, con las perspectivas y objetivos políticos que se plantean los sindicatos al experimentar en carne propia los límites de la institucionalidad.

El presente artículo es un esfuerzo por aportar conocimiento en esa perspectiva, sistematizando los resultados de una investigación que se hizo durante el año 2015 y que consistió en la realización de entrevistas a dirigentes sindicales que estuvieron involucrados en las huelgas legales e ilegales más importantes del año 2014. En dichas entrevistas se abordaron las causas, el desarrollo y las consecuencias de sus movilizaciones, así como la visión política que dejaron dichos conflictos en sus percepciones sobre la institucionalidad. De este modo, se espera arrojar luces respecto a la dinámica de la conflictividad sindical y cómo impacta el efecto del entramado legal en las reflexiones sobre *lo político* que desarrollan los sindicatos.

## 2. Marco conceptual

Las relaciones laborales regidas por el *metabolismo social del capital* (Mészáros, 2010) se caracterizan por orientar el proceso de trabajo a la generación de un excedente de valor que es acumulado por los propietarios de los medios de producción bajo la forma de ganancia. Para optimizar este proceso y empujados por la competencia, los representantes del capital se ven compelidos a reducir la fracción de la jornada laboral en que los trabajadores reponen el valor de su propia fuerza de trabajo y el desgaste de la maquinaria, y a extender aquella proporción en la que se está generando el plusvalor; es decir, deben aumentar la tasa de explotación (Marx, 2011). Para ello se valen de mecanismos que suelen encontrar resistencia y oposición por parte de los trabajadores, cuyo interés material apunta objetivamente en sentido contrario: aumentar su salario para contraer el tiempo de trabajo cedido al capital una vez cubierta su propia reproducción.

El aumento de la tasa de explotación, desde el punto de vista de Marx (2011), puede materializarse de dos maneras: la primera consiste en una extensión del tiempo de trabajo apropiado por el capital, ya sea mediante una prolongación de la jornada laboral manteniendo el salario, una reducción del salario manteniendo la jornada, o bien un aumento en la intensidad y ritmo de trabajo manteniendo iguales la jornada y el salario, lo que da como resultado un aumento del *plusvalor absoluto*. La segunda manera implica la introducción de mejoras técnicas en el proceso de trabajo que tengan por resultado una mayor productividad del trabajo, acortando la fracción de la jornada que el trabajador dedica a cubrir el valor de su fuerza de trabajo, por lo que aumenta el *plusvalor relativo*.

De lo anterior se desprende que la relación entre capital y trabajo es antagónica: el avance del interés de una de las partes supone necesariamente el retroceso de la otra; no hay espacio en cuanto a capitales individuales para mejorar conjuntamente y de manera sostenida salarios y ganancia empresarial<sup>4</sup>. Por lo tanto, pese a la existencia de formas de consentimiento de la explotación en el interior de los lugares de trabajo (Burawoy, 1989), las relaciones laborales propenden estructuralmente al conflicto, aunque gran parte del tiempo se encuentre en estado latente (Braverman, 1983). Una de las expresiones más importantes de este fenómeno es la huelga.

Respecto a la huelga, como han señalado Medel *et al.* (2017), se han planteado tantas definiciones que el concepto ha tendido a diluirse, en la medida que se intenta abarcar con él la aparición de nuevas formas de acción colectiva a partir de las transformaciones productivas y en los procesos de trabajo del capitalismo contemporáneo. Para evitar cualquier confusión, en estricto rigor la huelga debe entenderse como (i) una disrupción deliberada del proceso de trabajo, (ii) organizada por un grupo de trabajadores, (iii) para el logro de una reivindicación común (Medel *et al.*, 2017: 56-58). El contenido de las reivindicaciones que se plantean en una huelga puede tomar diversas formas, desde un aumento salarial hasta cambios en la forma de organización del proceso de trabajo, pero su contenido siempre remitirá a una

---

<sup>4</sup> Por cierto, la introducción de innovaciones tecnológicas al proceso productivo de una empresa puede dar lugar a una ganancia extraordinaria y, en algunos pocos casos, acompañarse de un alza salarial, pero esta situación se extingue tan pronto como la competencia lleva a otros capitales de la misma rama a incorporar la misma tecnología a su propia producción.

disputa del excedente de valor, ya sea respecto de un capital individual o del capital global, dependiendo de si las demandas se orientan al empleador del lugar de trabajo o al conjunto de la clase capitalista y/o al Estado.

En cuanto expresión de conflictividad, la realización de una huelga supone el ejercicio de un amplio arco de repertorios de acción orientados a un objetivo determinado, cuya definición remite a las formas de conciencia de los miembros del sindicato, y que al estar colectivamente vinculadas al antagonismo experimentado en el ámbito laboral, pueden ser entendidas como una politización sindical (Albarracín, 2014). Una forma de abordar este fenómeno es la distinción entre reconocimiento y conflicto, que comprende lo primero como el campo de disputa y toma de decisiones legítimamente aceptadas por la institucionalidad, y lo segundo como el ámbito de deliberación y formación de voluntades colectivas en que los mismos sujetos trascienden y transforman los límites establecidos (PNUD, 2015: 53). Con matices y diferentes profundizaciones, esta distinción se puede hallar en autores de distintas tradiciones intelectuales en términos de *la política y lo político* (Rosanvallón, 2003; Mouffe, 2007), *policía y política* (Rancière, 1996), o *Pequeña Política y Gran Política* (Gramsci, 1999).

Pese a su relevancia, en otro lugar se han discutido los vacíos que acarrea centrar la cuestión de la politización exclusivamente en un eje que remite a su participación o no en las reglas institucionales (Campusano *et al.*, 2017b). Por ello, este artículo se apoya en una perspectiva complementaria y coherente con las nociones de totalidad (Zemelman, 1987) y antagonismo entre capital y trabajo, y que consiste en clasificar la profundidad de la politización sindical de acuerdo al grado de avance que suponen sus demandas sobre el interés de la contraparte empresarial, en términos de la disputa por el excedente de trabajo social. A su vez, conviene distinguir dos esferas hacia las que se puede orientar la politización: por un lado, está el espacio laboral inmediato donde se desempeña el sindicato y en el que la disputa se da contra un capital individual, y, por otro lado, hay un ámbito ampliado que trasciende el lugar de trabajo y en el que la disputa se da contra un conjunto o la totalidad de los capitales. Ambas esferas, endógena y exógena, necesariamente se relacionan en los procesos de politización, y sin embargo pueden tener desarrollos desiguales en diferentes momentos.

Siguiendo a Campusano *et al.* (2017b), una *politización endógena* se hace presente desde la existencia de una organización sindical que disputa un aumento salarial simple en su empresa. Un mayor nivel de politización se observa cuando se sostiene una disputa en términos de la organización que tiene el proceso de trabajo, ya sea en cuanto a la duración de la jornada o a la intensidad del trabajo. Finalmente, encuentra su forma más desarrollada y también su límite en la disputa por el control de la producción, que puede abarcar desde el cuestionamiento parcial de las atribuciones de dirección y gestión del capital, hasta la expropiación de la propiedad misma de los medios de producción.

La *politización exógena*, en cambio, arranca cuando la lucha sindical trasciende el lugar de trabajo para abarcar a algún sector o al conjunto de los trabajadores, poniendo como contraparte al empresariado y/o al Estado, y por tanto es un atributo del movimiento sindical más que de sindicatos individuales. Un segundo nivel corresponde al planteamiento de demandas u objetivos que rebasan lo laboral para disputar elementos redistributivos en tanto salario indirecto, lo cual es reclamado principalmente (aunque no de forma exclusiva) al Estado. Un último nivel y límite

de la politización en estos términos se encuentra en un movimiento sindical cuyos objetivos y demandas formulan un cuestionamiento a las relaciones sociales de producción, y con ello al ordenamiento de las formas de propiedad y organización del trabajo social.

Así definidos, los mayores niveles de politización se presentan como momentos excepcionales de la lucha de clases, y deben entenderse solo como una posibilidad contingente, siendo más comunes aquellos relativos a la disputa puramente salarial o del proceso de trabajo. Lo importante de esta conceptualización es que propone una relación flexible entre lo económico-corporativo y lo político en la lucha sindical, que suele ser presentado erradamente como una rígida dicotomía por diversas corrientes marxistas (Scodeller, 2009).

Es importante destacar que estas categorías no solo remiten a las formas de acción, sino sobre todo a los objetivos que se proponen los sindicatos, los cuales pueden ir muchos pasos por delante de su potencia real para realizarlos. Por ello, las huelgas como proceso directo de disputa sindical constituyen un interesante prisma para observar los objetivos de dichas organizaciones y sus transformaciones discursivas, a la luz de los resultados que tiene su propia forma de acción y la de su contraparte sobre su politización interna, además de entregar valiosa información sobre los cambios simbólicos y políticos en el ámbito social.

### 3. Metodología

El enfoque metodológico consistió principalmente en un análisis cualitativo de entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes sindicales, que buscaron caracterizar la experiencia del proceso de huelga que vivieron y cómo afectó a su organización. Se profundiza también en el rol que le atribuyeron a la institucionalidad y en el tipo de politización resultante que se visibiliza en sus relatos.

Los casos analizados corresponden a un muestreo estructural hecho a partir de la base de datos anual de huelgas que registra el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), y que abarcó a aquellos sindicatos que durante el año 2014 realizaron las paralizaciones más importantes en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío. Su importancia fue definida según el criterio de Días Hombre de Trabajo Perdido (DHTP)<sup>5</sup> representadas de mayor a menor, que busca establecer una proporcionalidad entre las regiones comprendidas en el estudio con el total de huelgas nacionales, como se puede observar en la Tabla 1. En la selección de casos destaca también un equilibrio entre el sector público y el sector privado, y dentro de este último, entre las huelgas legales y las ilegales, y entre los distintos sectores de la economía en que se registraron los eventos del universo muestral, como se observa en la Tabla 2.

---

<sup>5</sup> Se refiere a la multiplicación entre los trabajadores comprometidos en una huelga, por la cantidad de días de duración que tuvo. En este sentido, es un indicador del impacto de una huelga en cuanto a la magnitud de la interrupción del proceso de trabajo, más que de la cantidad de trabajadores involucrados.

Tabla 1. Distribución de entrevistas por región

Región	Total casos (N)	Casos necesarios (n)	Casos logrados
RM	106	27	25
V	15	10	10
VIII	15	8	8

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Distribución de entrevistas por sector económico y tipo de huelga

	Sector público	Sector privado					
		Industria	Finanzas	Comercio	Transporte y comunicaciones	Servicios	Educación
Legales	0	2	2	4	2	3	3
Alegales	15	0	0	0	5	0	1

Fuente: elaboración propia.

Al total de dirigentes (prioritariamente presidentes, y de no haberlos, cualquier otro miembro de la directiva) de los casos seleccionados se les aplicó también un instrumento cuantitativo de 26 preguntas que obedeció a un propósito descriptivo de los sindicatos en cuanto a su composición y trayectoria en función del análisis cualitativo. Respecto al instrumento cualitativo, sus diez preguntas apuntaron a esclarecer el contenido de las dimensiones conceptuales definidas en la matriz teórico-conceptual. El trabajo de campo se realizó entre los meses de mayo y junio de 2015, y el análisis finalizó en noviembre del mismo año.

El método utilizado permitió lograr una amplia cobertura de los tipos de huelga, con promedios de duración de ocho días en el sector público y quince días para el sector privado. Algunas paralizaciones del sector público convocaron a más de 10.000 trabajadores, mientras que aquellos involucrados en los conflictos del sector privado no superaron en ningún caso los 1.500. Un antecedente a considerar junto con estas cifras es que 15 de los 28 sindicatos del sector privado no superaban los 10 años, mientras que 13 de las 15 asociaciones de trabajadores del Estado tenían más de 10 años de vigencia y ya habían participado antes en más de dos huelgas. Por el contrario, en el sector privado 18 sindicatos afrontaban su primer hito de paralización.

Las dimensiones generales del análisis realizado de acuerdo con el marco teórico se pueden agrupar en dos. La primera remite a las formas en que se desarrollaron los repertorios de acción colectiva de los sindicatos y empleadores durante las causas, el desarrollo y las consecuencias del proceso de huelga. Se distinguen dos tipos de recursos: (i) los instrumentos de consentimiento, entendidos como todas aquellas estrategias que no utilizan directamente la fuerza física ni la coerción colectiva sobre lo que hayan definido como su contraparte o interlocutor; y (ii) los instrumentos de confrontación, que comprenden todas aquellas formas de acción que recurren al uso

de la fuerza o al despliegue físico, sobre lo que hayan definido como su contraparte o interlocutor para generar presión en la consecución de sus demandas. La segunda dimensión refiere a la percepción que tienen los dirigentes sobre el impacto de la institucionalidad laboral durante la huelga, y al tipo de politización resultante en la organización y su directorio una vez acabado el conflicto.

Dado que el interés es estudiar el relato de los hechos y las percepciones de los dirigentes sindicales, y a su vez profundizar en el carácter de su politización en el ámbito de la contradicción entre capital y trabajo, el análisis fue de tipo combinado. Se utilizó por un lado el modelo de análisis de contenido tradicional, y por otro lado el modelo estructural de los ejes centrales de análisis para profundizar en las categorías específicas desarrolladas, teniendo en cuenta la naturaleza de la legislación laboral y los límites y posibilidades que impone. Por último, se revisaron los supuestos de investigación a partir de las inferencias extraídas de los resultados.

#### 4. Las formas de la huelga

Como se ha señalado, el estudio sociológico de las huelgas en Chile se ha centrado generalmente en sus aspectos cuantitativos, tales como sus días de duración o los DHTP, entre otras variables más complejas que aportan antecedentes relevantes para su comprensión en términos agregados. Sin embargo, en la medida que se trata de observaciones empíricas aisladas del proceso de mayor duración en que se enmarca el conflicto entre sindicato y empresa, la reducción del análisis a lo cuantitativo no permite profundizar en su real impacto sobre los actores, ni en el contenido concreto que adoptan distinciones de orden jurídico, como lo son las huelgas legales o ilegales.

En efecto, como han recalcado otros investigadores recientemente (Medel, 2017), dada la estructura del sindicalismo y la negociación colectiva en el país, tiende a cobrar mayor importancia la diferencia entre las huelgas del sector público y el sector privado, ya que se encuentran reglamentadas por formas de derecho que acarrear importantes consecuencias, y que si se miran en detalle. Estas son más relevantes que el hecho de estar amparadas o no por una negociación reglada en el ámbito privado. Específicamente, el trabajo en el sector público está regulado por el Estatuto Administrativo, que en su Artículo 84 letra i) prohíbe expresamente la pertenencia a sindicatos –y por ello forman “Asociaciones de Funcionarios”, que cumplen el mismo rol–, y la realización de huelgas o la interrupción de actividades como mecanismo de presión. Sin embargo, al mismo tiempo los funcionarios están respaldados por la existencia de causales y requisitos específicos establecidos en el Artículo 125 del Estatuto para la Terminación del Contrato de Trabajo, los que deben demostrarse en un sumario administrativo que dificulta los despidos.

Por otro lado, el empleo del sector privado se encuentra regulado por el Código del Trabajo, en el que están consideradas la negociación colectiva y la huelga, aunque con una serie de restricciones<sup>6</sup> que desincentivan su realización, y con la posibilidad abierta de despidos arbitrarios incluso para quienes cuentan con fueros. Debido

---

<sup>6</sup> La más notoria se puede apreciar en el Artículo 306 del Código del Trabajo, donde se establecen las materias de negociación y se afirma que quedan fuera de la 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”.



a esto, muchos sindicatos optan por realizar huelgas por fuera de los procedimientos formales de negociación colectiva, sometiendo las consecuencias del conflicto nada más que a los equilibrios de fuerza que son capaces de construir.

#### 4.1. Fisonomía de la huelga del sector público

Aunque las huelgas o “paralizaciones” (llamadas así por sus protagonistas) en el sector público están prohibidas, se llevan a cabo regularmente y logran negociar con la autoridad a cargo contando con una legitimidad de facto. A grandes rasgos, se pueden identificar dos tipos de huelgas en este sector: i) aquellas que se desarrollan una vez al año y cuyo objetivo es negociar con el Estado el reajuste salarial del conjunto de los trabajadores del Estado con algún tipo de contrato, constituyendo en la práctica una negociación ramal; y ii), aquellas que se dan en una repartición pública específica en el marco de conflictos laborales particulares, y que fueron las abordadas en este estudio (Osorio, 2015a).

En primer lugar, el análisis de las entrevistas reveló que las razones que explican la conflictividad laboral se encuentran, por un lado, en la tendencia permanente hacia el incumplimiento de acuerdos y a la precarización de las condiciones laborales, especialmente en cuanto a la infraestructura con la que cuentan y el financiamiento que reciben para llevar a cabo sus tareas. Dicha situación se traduce en un aumento sistemático en la carga de trabajo que tienen que desarrollar los/as trabajadoras, y que no es compensado con aumentos salariales ni con una mayor dotación de trabajadores para cubrirlas, como indica un dirigente,

Por no cumplimiento del gobierno, entonces por eso nos vamos a paro [...]. Lamentablemente el Gobierno lo deja ahí, lo deja ahí, entonces el otro año viene y no nos da razones porque no sigue esa ley. Entonces nosotros nos vamos a paro<sup>7</sup>.

Por este motivo, las demandas que plantean están siempre dirigidas hacia la recuperación de condiciones laborales deterioradas por los procesos de ajuste, contracción y “modernización” del Estado.

Respecto al proceso mismo de huelga, el relato de los dirigentes enfatiza la complejidad que tiene la naturaleza cambiante e inestable de la contraparte estatal:

Lo malo que nosotros, cada vez que cambia el Gobierno, cambia la administración, nos cambian todas las jefaturas. Entonces todos vienen con nuevas ideas, cambian todo, los acuerdos que se tenían antes con la asociación, hay que volver a retomar, entonces hay toda una cuestión nueva cada año<sup>8</sup>.

A esto se suma una actitud esquivada por parte del Estado, ya que la experiencia mostraría que este solo aceptaría un diálogo vinculante cuando se lleva a cabo una paralización, de modo que muchas veces la huelga tiene como objetivo principal instalar dicho diálogo, al entender que es la única forma que tienen de resolver su

---

<sup>7</sup> Entrevista a dirigente del sector de salud pública, V región.

<sup>8</sup> Entrevista a dirigente de servicios centrales del Estado, V región.

conflicto. Sin embargo, también se afirma que los procesos de negociación que se generan en muchas ocasiones son una forma de cerrar el conflicto sin resolverlos, al dilatar los acuerdos de modo tal que suelen redundar en nuevos quiebres y confrontaciones *a posteriori*.

Esta situación lleva a una contradicción compleja de resolver, y que un dirigente expresa del siguiente modo:

No es bueno llegar a un paro, ¿por qué no es bueno? quiere decir que fracasaste en la negociación y fracasar la negociación es retroceder y entrapar una situación<sup>9</sup>.

Lo anterior reafirma por un lado la renuencia explícita que tienen las asociaciones de funcionarios a llegar a una paralización, pero al mismo tiempo que esta resulta necesaria para avanzar en una mejora de sus condiciones laborales:

Siempre hay negociaciones donde están los procesos de movilización, las huelgas, el salir a marchar, y todos han tenido mayor efecto que el diálogo... Aun así los trabajadores han intentado primero el diálogo, primero han intentado dialogar y después no ha surtido efecto y se ha visto la obligación de movilizarse de esa forma<sup>10</sup>.

En este contexto, una de las particularidades de las huelgas en el sector público que favorece a los trabajadores es que al no estar reguladas no se encuentran sujetas a plazos, reglas ni fechas conocidas de antemano por su contraparte del Estado, sino que dependen únicamente de su capacidad de organización:

Entonces yo creo que es primero la capacidad de organización y movilización y luego está el marco legal, y no al revés como se suele pensar<sup>11</sup>.

De tal modo, los trabajadores pueden usar a su favor diferentes recursos de poder: la amenaza de huelga, la alternancia entre momentos de trabajo y de “paro”, y el factor sorpresa. Estos recursos son desplegados para presionar con mayor efectividad por sus demandas.

En cuanto a las consecuencias de las huelgas, los entrevistados coinciden en que estas son útiles para sus propósitos pese a que preferirían llegar a los mismos resultados mediante el diálogo. Además, al estar protegidos por la inamovilidad funcionaria, señalan que casi no existen los despidos, como relatan dos dirigentes de diferentes regiones:

La posibilidad de que a ti te echen no es casi ninguna por más que armes el revuelo que quieras armar, entonces uno no tiene inestabilidad laboral<sup>12</sup>;

---

<sup>9</sup> Entrevista a dirigente de servicios centrales del Estado, región metropolitana.

<sup>10</sup> Entrevista a dirigente de sector de salud pública, V región.

<sup>11</sup> Entrevista a dirigente de sector educación pública, región metropolitana.

<sup>12</sup> Entrevista a dirigente de sector salud pública, región metropolitana

Como no tenemos fuero sindical ni nada, entonces también arriesgamos el despedido. Favorablemente tenemos que ser muy honestos que eso no ha sucedido nunca, aun cuando hemos tenido paro muy prolongados, pero no hemos sufrido el rigor no cierto del empleador de despedir a los dirigentes<sup>13</sup>.

Esto funciona como una barrera efectiva para evitar una ofensiva antisindical y para que las organizaciones puedan acumular experiencia y confianza entre sus asociados, aunque existen otras formas, como ha mostrado (Julián, 2012a). Lo anterior, en cualquier caso, no implica que no existan represalias, pero estas se concentran principalmente en los descuentos salariales, que durante la huelga operan como una amenaza para presionar el cese de la movilización, y posteriormente funcionan como una sanción orientada a evitar que se repitan.

### 3.2. Fisonomía de la huelga en el sector privado

El análisis de las huelgas del sector privado muestra que, en su mayoría, el origen de los conflictos se debe a la negativa por parte del empleador ante demandas de carácter económico, como el emparejamiento de salarios y bonos, que son considerados necesarios para paliar los efectos de la flexibilidad laboral y el aumento en la carga de trabajo. Asimismo, en todos los casos se planteó la existencia de reticencias del empleador para negociar y concretar instancias de diálogo, una vez que el sindicato entregó su propuesta de contrato colectivo, lo cual se vio reforzado por la utilización de agentes intermediadores entre los trabajadores y la empresa. Esto entorpeció la comunicación entre las partes y dificultó la llegada a un entendimiento (Campusano, 2015).

A partir de lo anterior, un atributo distintivo de la huelga en los sectores analizados fue su carácter reactivo ante el hermetismo empresarial, y la baja o nula voluntad de conceder a las y los trabajadores los derechos y beneficios que consideran mínimos. Esta práctica empresarial hace que, en ciertos casos, la oferta de condiciones laborales y salariales del contrato colectivo por parte de la empresa fueran iguales o peores a las preexistentes, lo que se traduce en una percepción generalizada de “ser explotados” por parte de los empleadores. Se entiende, pues, que los trabajadores son los que producen su ganancia:

Siempre van a existir intereses contrapuestos, porque el empleador quiere contratarte por un sueldo mínimo, y en base a eso quiere aplicarte solamente IPC, no valorar tu trabajo<sup>14</sup>;

Hay una guerra de intereses tremenda aquí po', una guerra, eh, la gente no, la empresa todos los días lucha por quitarte más, porque irte quitando tu sueldo, írtelo quitando, y ojalá trabajes como esclavo, y en cambio el trabajador lucha por mejorar su situación, y se empieza a dar cuenta que lo están explotando, que lo están, no le reconocen su trabajo ¿ya?, entonces por eso es que empiezan los disconformismos (...), ellos reciben más altos sueldos po' ¿me entiendes?, te quita

<sup>13</sup> Entrevista a dirigente de sector educación pública, VIII región.

<sup>14</sup> Entrevista a dirigente sector servicios, región metropolitana.

a ti, le quita a todos, no sé, un gerente tiene a cargo a 100 trabajadores, a esos 100 les baja sus ingresos pero eso se lo lleva él, por eso hay intereses contrapuestos<sup>15</sup>.

De acuerdo al relato de los dirigentes, además de dilatar y retrasar las instancias de diálogo y negociación, los empleadores recurren a otras estrategias para derrotar la huelga, tales como el reemplazo de los trabajadores paralizados, o el mantenimiento de una productividad mínima con el fin de desgastar a los movilizados. De hecho, los dirigentes manifiestan que los empleadores están generalmente en conocimiento de lo perjudicial que resulta la huelga para un sindicato que no logra negociar, por lo que generalmente no percibe esta forma de acción como una amenaza terminal.

En relación a lo anterior está la tendencia a que la empresa tome la ofensiva con el ejercicio de prácticas antisindicales, tales como el hostigamiento laboral, los despidos a dirigentes de base sin fueros, pero también a dirigentes con fuero. La empresa opta por pagar grandes sumas de dinero en multas e indemnizaciones para descafeinar a los sindicatos y debilitarlos. El alcance general de estas prácticas se puede dimensionar por medio de la cantidad de denuncias que hacen los sindicatos en la Dirección del Trabajo, y que el año 2014 fueron 92 por reemplazo individual ilegal durante huelga, y 1.555 por prácticas antisindicales o desleales, aunque es probable que la mayor parte de estas situaciones no sean denunciadas (CSL, 2019: 56). En los casos estudiados, la empresa incluso ofrece mejores condiciones laborales a los no sindicalizados, como señalan dirigentes del sector retail en el rubro farmacéutico, uno de los más golpeados por estas situaciones:

Son sindicalizados hasta ahora 57 pero me han quitado la mitad destruyéndolos y sacándolos del sindicato<sup>16</sup>;

Como dirigente sindical no hay libertad sindical para nosotros, nunca ha habido libertad sindical porque siempre por uno u otro motivo no nos quieren dejar crecer el sindicato<sup>17</sup>.

Por las razones expuestas, las entrevistas se refieren al proceso de negociación y de huelga como un fenómeno mucho más confrontacional que de diálogo. Resaltan hitos como las querrelas judiciales interpuestas de lado y lado, el malestar que producen las ofertas empresariales que empeoran la situación laboral de los sindicalizados, o simplemente la mala relación entre las partes.

A pesar de las instancias de negociación promovidas por el Código del Trabajo vigente en 2014 y de la intervención procedimental de la Inspección del Trabajo orientada a la conciliación de los involucrados, los resultados obtenidos en la negociación distan de ser percibidos como favorables a los trabajadores, pese a la voluntad del sindicato de propiciar una comunicación fluida con el empleador para destrabar el conflicto. Entre las consecuencias positivas, lo que más se reitera son los aprendizajes organizacionales y psicosociales en relación al respeto y la dignidad que reafirmaron los sindicatos con su huelga, al plantarse como interlocutores de

---

<sup>15</sup> Entrevista a dirigente de sector financiero, región metropolitana.

<sup>16</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio, región metropolitana.

<sup>17</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio, región metropolitana.

igual a igual con representantes de la empresa que la mayor parte del tiempo actúan despóticamente.

Estos aprendizajes son parte de una victoria moral, que contrasta con la amplitud de los efectos negativos posteriores al conflicto revelados por los dirigentes, entre los que se cuenta: i) el vaciamiento de los recursos del sindicato por los costos operacionales del conflicto; ii) los descuentos salariales en algunos casos; iii) los despidos individuales y masivos; iv) la desvinculación de afiliados y dirigentes a la organización; v) el hostigamiento laboral a quienes permanecen afiliados; vi) la entrega de bonos y beneficios a los trabajadores que no participaron, entre otras. En suma, se percibe un ataque sistemático sobre la organización que dirigió la huelga en busca de debilitarla o destruirla.

En otras palabras, la experiencia de las organizaciones de trabajadores apunta a que, pese a la eventualidad de lograr triunfos parciales respecto a sus propuestas de contratos colectivos, las dificultades y problemas inmediatos y de medio plazo son más relevantes, aun cuando la ley garantice el ejercicio de sus formas de acción:

El desenlace es bastante y todavía tiene coletazos. De hecho, muchos de los dirigentes sindicales hoy día son indicados como autores intelectuales de todo lo que ocurrió y estamos demandados. Estamos demandados y a la espera de unas resoluciones<sup>18</sup>;

Sí, bueno, es que... es que... las huelgas nunca son buenas. Uno tiene que evitar la huelga a toda, a toda manera. Pero uno tiene que evitar la huelga, o sea, ahí es donde está la dirigencia, porque la dirigencia tiene que equilibrar las cosas<sup>19</sup>.

## 5. Institucionalidad laboral, politización y huelga

Ya revisada la fisonomía de las huelgas en el sector público y en el sector privado, se puede analizar el impacto que tienen en la forma en que las organizaciones de trabajadores se relacionan con la institucionalidad representada en el Estado y las leyes, y por otro lado con los procesos de politización sindical a partir de los objetivos y proyecciones que manifiestan los dirigentes.

El primer aspecto que se debe revelar de las entrevistas es que de las experiencias de huelga se desprende transversalmente una crítica a la institucionalidad laboral y al rol de las leyes en la regulación de los conflictos. Desde el sector público esta crítica es principalmente hacia el estatuto administrativo, por la ausencia de derechos sindicales:

A nosotros, el derecho a huelga, como no somos sindicatos no lo tenemos, por lo tanto cada vez que hacemos un paro, arriesgamos<sup>20</sup>.

Esta crítica viene de la mano de una valoración negativa del Código del Trabajo, que es impugnada por tener serios déficits en cuanto a la protección laboral de los trabajadores, sin mencionar que los derechos a huelga y fueros sindicales son bas-

<sup>18</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio supermercados, región metropolitana.

<sup>19</sup> Entrevista a dirigente de sector industria, región metropolitana.

<sup>20</sup> Entrevista a dirigente de sector educación pública, VIII región.

tante limitados, lo que sintetiza otro dirigente que se refiere a los efectos del Código del Trabajo del siguiente modo:

Desfavorables po, totalmente desfavorables para nosotros. O sea todo pal empresario po<sup>21</sup>.

Considerando lo anterior, el Código del Trabajo parece ser expresamente rechazado como una alternativa ante la regulación existente para los funcionarios públicos. Por otro lado, al trabajar en el Estado, las asociaciones de funcionarios dirigen sus demandas hacia la institucionalidad de manera permanente, ya sea apelando a sus jefaturas directas o bien al Gobierno y el Congreso. Muchas de estas apelaciones se producen en busca de modificaciones administrativas que resuelvan las exigencias de sus respectivos ministerios, pero también empujan por cambios legales generales para mejorar sus derechos sindicales y asegurar el reconocimiento de aquellos derechos de los que ya gozan.

La percepción sobre el Código del Trabajo en los sindicatos del sector privado también es reflejo de las experiencias que tienen en sus procesos de huelga. Solo en algunos casos en los que se recurrió exitosamente a judicializar el conflicto, las opiniones se muestran más favorables, pero ello no ocurre en la mayoría de las situaciones, posiblemente porque se requiere de una capacidad organizacional importante para sostener una demanda contra los empleadores sin enfrentar represalias. En efecto, para sindicatos más pequeños o de menor trayectoria, la defensa de un petitorio de demandas es una tarea que no está asegurada por la sola existencia de la negociación colectiva reglada, lo que deja a las y los huelguistas en una posición vulnerable a acciones antisindicales. Estas prácticas se perciben como recurrentes y como ejercicios que soslayan y evidencian la fragilidad de las prescripciones institucionales:

Por eso las empresas hacen y deshacen con la gente porque saben que no les va a pasar nada a no ser que les busquen la multa, y ellos tienen tanta plata que no les interesa pagar una multa, o dos o tres o cinco. Y eso es lo que como federación peleamos a diario<sup>22</sup>;

Yo creo que desfavorables. Si el empleador no tiene ninguna intención de negociar, y sabe que puede reemplazar, y sabe que puede pagar una cantidad de UF por reemplazo, y sabe que tiene un tiempo determinado, y sabe que puede reemplazar después, más antes que después. Igual se va a dar, entonces, siento que las actuales son desfavorables<sup>23</sup>;

Seguimos avanzando en la medida que podemos ocupar algunos resquicios legales. Hay que decir que las leyes están hechas para defender a los empleadores, no a los trabajadores, entonces uno trata de rescatar lo más que se pueda de eso, pero es bastante difícil y uno depende de las habilidades de los profesionales abogados, en este caso para poder ver cómo uno gana<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Entrevista a dirigente de sector municipal, región metropolitana.

<sup>22</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio, región metropolitana.

<sup>23</sup> Entrevista a dirigente de sector financiero, región metropolitana.

<sup>24</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio, región metropolitana.

Un segundo aspecto que se deriva de lo anterior es que la crítica particular a la institucionalidad laboral se extiende rápidamente a la institucionalidad política general del país. En el caso de las asociaciones de funcionarios, esto se expresa en una percepción de que la política nacional es un espacio donde se toman las decisiones sin incidencia ni participación de los trabajadores, lo que favorece que los poderes económicos moldeen la institucionalidad de acuerdo con sus intereses:

Hoy día las leyes laborales se hacen en cuatro oficinas, pero donde yo pregunto, ¿hay algún trabajador diciendo qué es lo bueno y qué es lo malo para un trabajador? Porque son los mismos que están haciendo las leyes, aunque no nos guste, son todos empresarios<sup>25</sup>.

Asimismo, el Estado es visto como una entidad que opera del mismo modo que cualquier empresa privada, velando por los intereses de sus dueños (en este caso el Gobierno) antes que de sus trabajadores, como indican dirigentes del sector educacional y de salud:

Lo real y concreto para nosotros es que el Estado ha sido contraparte, ha sido el patrón, cumple un rol de oposición. Nosotros hemos luchado con el Estado, contra un Estado neoliberal, contra un Estado que en general ha tendido a defender los intereses del modelo económico o a defender el *establishment*<sup>26</sup>; Independientemente del Gobierno, sea de la concertación o de la derecha, han adherido a las políticas neoliberales<sup>27</sup>.

Para los dirigentes del sector privado, a su vez, el Estado es visto como una entidad que cumple un rol meramente observador de los conflictos laborales, y de las formas que toma la relación entre las partes en conflicto, al limitar su mediación a supervisar las escasas protecciones que brinda el código laboral siempre y cuando el sindicato lo solicite formalmente, lo cual es rechazado en cuanto se considera que debiera tener un despliegue más proactivo a favor de los trabajadores:

Debería intervenir en esas cosas, pero el problema es que como son empresas privadas y estamos en una ley del libre mercado, nunca se van a meter, no les conviene<sup>28</sup>.

Y aquí siempre se ha dicho que el rol del Estado es apoyar a la parte más débil. Y aquí hay un sesgo porque no hacen nada porque puede perjudicar a la empresa, ¿pero al trabajador quién lo protege?<sup>29</sup>

En este sentido, los entrevistados consideran que el Estado es negligente, lo que se expresaría además en que las instituciones e instancias de mediación que provee parecen ineficaces, al no contar con una capacidad de resolución efectiva, por lo que con ello se favorece a la parte empresarial. Como señalan algunos dirigentes, esto

---

<sup>25</sup> Entrevista a dirigente de sector salud municipal, V región.

<sup>26</sup> Entrevista a dirigente de sector educación pública, región metropolitana.

<sup>27</sup> Entrevista a dirigente de sector salud municipal, V región.

<sup>28</sup> Entrevista a dirigente de sector servicios, región metropolitana.

<sup>29</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio supermercados, región metropolitana.

se contraponen a sus expectativas en comparación con el rol activo que toma en los conflictos del sector público:

Finalmente llegamos a acuerdo, la empresa y trabajadores, que tampoco vimos una participación así empoderada del Estado, el Estado finalmente no se mete, el Estado solamente media en lo que puedan o no hacer, pero en cuanto a su aporte que hace a las entidades de la fundación, tampoco cumple un rol fiscalizador<sup>30</sup>.

Pero nosotros vimos que como que el Estado da las platas, pero no controla. Y si lo vemos a través de la Dirección del Trabajo, vimos cierta complacencia con la empresa más que con los trabajadores, porque nosotros cuando pedimos la fiscalización, estas no fueron rápidas, de hecho antes le informaron a la empresa antes de informarnos a nosotros<sup>31</sup>.

Debiera tener un rol, pero un rol de equilibrio para las partes, un rol que, no donde el Estado juegue un rol de protector del empresariado<sup>32</sup>.

En la misma línea cabe notar que, aunque a partir de los conflictos laborales emerja una crítica profunda a la institucionalidad laboral y a la política general del país, esto no implica que existan perspectivas de transformación que trasciendan las mismas reglas que dicha institucionalidad impone. Al contrario, los planteamientos de los dirigentes apuntan más bien a cambios modestos por medio de un diálogo participativo con los trabajadores, lo que es coherente con el reiterado discurso de que no son escuchados ni considerados por el Estado en la toma de decisiones. En otras palabras, el único camino concreto de transformaciones sobre este tema en el discurso de los dirigentes apunta a un cambio en la disposición del sistema político que catalogan justamente, y de acuerdo con la evidencia que se ha presentado aquí, como inclinado estructuralmente a los intereses empresariales.

Pese a la mirada predominante de que el diálogo y la participación dentro del sistema político serían la forma para mejorar la posición de desventaja de los trabajadores en el ámbito laboral, llama la atención que en la práctica las formas de acción que reivindican los dirigentes en las entrevistas rebasan explícitamente la institucionalidad que asumen como escenario en el cual plantear sus demandas. Este fenómeno es especialmente evidente en el sector público y se expresa en varios sentidos. Por un lado, es patente al momento de referirse a sus paralizaciones, que como se ha visto, están prohibidas en el Estatuto Administrativo, lo que no impide que se lleven a cabo de todos modos y que estas formas de acción “alegales” cuenten con una amplia legitimidad, lo que se muestra en afirmaciones como las siguientes:

En ese sentido nosotros sí tenemos derecho a paro, aunque sea sector público tenemos derecho a paro. Sí tenemos derecho de irnos a paro si el Gobierno no está cumpliendo con los derechos<sup>33</sup>.

A pesar de que es ilegal, pero no siempre lo legal es moral o ético<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> Entrevista a dirigente sector servicios, región metropolitana.

<sup>31</sup> Entrevista a dirigente sector servicios, región metropolitana.

<sup>32</sup> Entrevista a dirigente de sector financiero, región metropolitana

<sup>33</sup> Entrevista a dirigente de sector salud municipal, V región.

<sup>34</sup> Entrevista a dirigente de sector servicios centrales del Estado, región metropolitana.



Por otro lado, los funcionarios públicos toman ventaja de esta situación al contar con un campo abierto y sin regulaciones, posibilitando formas de movilización más flexibles e imprevisibles, con mayor libertad y márgenes de éxito que se reflejan en demandas que trascienden lo meramente económico. Abordan aspectos organizativos y directivos de sus respectivas reparticiones que, en sus palabras, redundan en mejoras en sus condiciones laborales, y, al mismo tiempo, en la calidad del servicio que proporciona el Estado a la sociedad:

Como todo sindicato o asociación son para reivindicaciones de tipo laborales de los trabajadores, pero también con un sentido social, los funcionarios públicos siempre han tenido el sentido social, entonces se crea punto uno por las reivindicaciones de los trabajadores, segundo por una mejor sociedad<sup>35</sup>.

A su vez, en el desarrollo de las huelgas dentro del marco legal también existen elementos que rebasan la reglamentación de la negociación colectiva, sobre todo en lo que refiere a tácticas de movilización complementarias a la paralización, tales como interrupciones forzadas del proceso de trabajo que continúan quienes no se adhirieron a la huelga, y el bloqueo del acceso a las empresas y movilizaciones callejeras. Esto es sintetizado por un dirigente del siguiente modo:

Bloquearon el local completo, no entró nadie, el gerente adentro con el jefe de seguridad pero incluso aquellos que tenían que ir a trabajar tampoco los dejamos entrar. (...) Pero eso se empezó a aplicar en todas partes a tal punto que en algunos fueron más radicales, los camiones que iban a dejar la mercadería fueron bloqueados, esos camiones perdieron la cadena de frío y se perdió la mercadería completa. O sea, había demasiada rabia, demasiada rabia que se puso en proceso ahí y la gente sacó esa rabia a relucir<sup>36</sup>.

La utilización de estos repertorios en el contexto de un proceso de negociación es explicada por los dirigentes como una forma de ejercer presión hacia el empleador, en la medida que la huelga por sí misma no resulta efectiva para la consecución de sus demandas, como indicaron dirigentes del sector manufacturero y del retail:

Nosotros lo consideramos que fue una burla (...), me paré y les dije “ustedes quieren ver la gente en la calle, la van a sacar a la calle”. Eran tres y media, cuatro de la tarde, llamé por teléfono a unos compañeros que estaban preparados en la empresa, y los llame, dijeron “chiquillos todos a la calle”, y todos a la calle salieron, ese turno de producción, dejaron las líneas botadas, y salieron a la calle, a la línea del tren, ahí se manifestaron hasta que llegamos nosotros, que fue como un cuarto pa’ las 7 de la tarde<sup>37</sup>;

<sup>35</sup> Entrevista a dirigente de sector salud hospitalaria, V región.

<sup>36</sup> Entrevista a dirigente de sector comercio supermercados, región metropolitana.

<sup>37</sup> Entrevista a dirigente de sector manufactura, región metropolitana.

Cuando preparamos esta movilización, nosotros dijimos: no puede ser una huelga convencional, aquí no pueden haber solamente pitos tambores, marchas, gritos y consignas, no. En algún minuto íbamos a tomar una posición de que el conflicto debería ir de menos a más en la medida que uno vaya radicalizando el movimiento. Después la última decisión fue, bueno, no hay movimiento de menos a más, es más al tiro todo. Y bloqueamos todo<sup>38</sup>.

Es importante agregar que en los casos en que se reconocía abiertamente la utilización de repertorios de manifestación que escapan a la legalidad, usualmente se contaba con el respaldo de alguna organización suprasindical que permitía una mayor posición de fuerza relativa ante su contraparte. Estas estrategias les otorgaron a las huelgas, en general, un carácter más de confrontación que de diálogo, que al lograr una interpelación y respuesta más directa y rápida por parte del empleador, fueron consideradas legítimas. Como sea, la percepción de los entrevistados del sector público y privado apuntan coincidentemente a recalcar la necesidad de estas formas de acción extralegales, y con ello, a la insuficiencia de las reglas establecidas en la ley.

## 6. Conclusiones

Como se ha argumentado en este trabajo, las huelgas laborales pueden ser estudiadas como acciones sindicales que no se agotan en sí mismas, es decir, cuyo impacto se comprende analizando las formas concretas que adquieren en cada caso, pero también profundizando en el contexto de conflictividad previa y en las consecuencias que generan sobre sus protagonistas. En este sentido, la investigación desarrollada indagó en los efectos de estos eventos en cuanto a los procesos de politización de las organizaciones sindicales a partir de los discursos de sus dirigentes.

Como la realidad de las huelgas es diversa, en el caso de las regidas por el Código del Trabajo, las críticas de los dirigentes se centran en la insuficiente protección que ofrece la ley ante la realización de huelgas, y que se refleja sobre todo en la fragilidad a la que se enfrentan los sindicatos una vez concluidas ante la ofensiva empresarial. Pese a reconocer que cuentan con resguardos formales, tales como el impedimento temporal para despedir a los participantes o la sanción a las prácticas antisindicales por parte de la dirección del trabajo, la efectividad de estos mecanismos es percibida como muy débil ante las maniobras que realiza la contraparte. Ello es así especialmente una vez concluidas las huelgas, cuando los fueros cesan; escenario en el que los despidos y persecuciones a miembros de la organización movilizada pueden llegar a amenazar su continuidad. De este modo, la posibilidad de asentar una trayectoria sindical que trascienda el conflicto y sirva como experiencia para futuras acciones se torna compleja, lo que resulta congruente con la breve trayectoria que tienen los sindicatos analizados en el sector. En última instancia, parece ser que solo la posición de fuerza en la que logra quedar el sindicato luego de la paralización puede evitar un retroceso importante en su situación, lo que permite entender el progresivo crecimiento de las huelgas alegales, más allá de que en algunas empresas sea aquella la única alternativa.

---

<sup>38</sup> Entrevista a dirigente de sector retail, región metropolitana.

La situación es menos adversa para los funcionarios públicos, cuya regulación, pese a prohibir la huelga, proporciona mayor estabilidad laboral y protección ante las eventuales arremetidas de su contraparte. Ello se traduce en organizaciones sindicales con más años y mayor experiencia, lo que las dota de un conocimiento práctico a la hora de realizar movilizaciones. En la misma línea, al ser todas sus huelgas por definición alegales, la fuerza relativa que han alcanzado las asociaciones y la inexistencia de una regulación de las materias de negociación han permitido que en este sector se asiente la posibilidad de disputar elementos que trascienden la reivindicación meramente salarial. De esta forma, llegan a cuestionar la forma de organización y administración de las reparticiones públicas, ya sea mediante la aprobación de leyes en el Congreso o por un trato directo con las jefaturas.

Sin embargo, esta modalidad no ha traído consigo una inclinación favorable hacia la institucionalidad, sino al contrario: se observa un discurso crítico tanto a la prohibición formal de organización gremial como a la interrupción del trabajo con motivo de protesta. Además, se extiende el rechazo también a la legislación del sector privado como un reparo ante la hipotética opción de que les sea propuesta como alternativa.

En suma, se puede afirmar con bastante certeza que la experiencia de participación en huelgas provoca en las organizaciones de trabajadores un malestar transversal hacia la institucionalidad laboral, lo cual en la mayoría de los casos alcanza ribetes generales, al apuntar al Estado y el sistema político en su conjunto como agentes proempresariales. En este sentido, cabe sostener que los conflictos huelguísticos en el mundo del trabajo operan en buena medida como dispositivos de politización exógena desde el punto de vista de los dirigentes sindicales. Se trataría de una politización más bien restringida, ya que no contempla en ninguna de sus formas una perspectiva de transformación que rebase el campo institucional o las relaciones sociales de propiedad; se limita a exigir una mayor participación directa en la toma de decisiones políticas que afecten a los trabajadores.

Lo interesante de este fenómeno de politización exógena es que el discurso de moderación y el respeto a las reglas del juego que trae consigo contrastan con una politización endógena mucho más radicalizada en su accionar, ya sea porque rebasan el marco legal con huelgas directamente prohibidas, o bien porque vienen siempre acompañadas de acciones de fuerza que trascienden sus estrechos marcos legales. Si a esto se agrega el hecho de que las paralizaciones extralegales suelen venir acompañadas de un conjunto de medidas jurídicas de protección sobre los sindicatos y sus afiliados, entonces corresponde aseverar que la barrera entre la legalidad y la ilegalidad se tiende a difuminar y entrecruzar en este ámbito.

Ahora bien, es importante tener presente que la transgresión de la ley en el caso de la politización endógena no guarda una relación mecánica con una mayor politización, entendida como una disputa más profunda por la reorganización del proceso de trabajo en condiciones de menor explotación, ni mucho menos de control obrero de la producción. Lejos de esto, destacan las dificultades de los dirigentes para identificar las maniobras empresariales poshuelga como mecanismos que, mediante la reducción del personal y la reasignación de sus funciones para el resto de los trabajadores, pueden convertir una huelga exitosa en instrumento de sus propios fines para reducir costos. Por ello, surgen importantes dudas respecto a los efectos salariales reales que tienen muchas de las huelgas, especialmente en el sector privado, ya que muchos indicios sugieren la hipótesis de que, aun cuando estas concluyen en un con-

venio colectivo exitoso, los aumentos reales no necesariamente son significativos, y si lo son, pueden venir compensados con una intensificación en la jornada laboral, al cumplir las mismas funciones una menor cantidad de trabajadores producto de los despidos.

En vista de lo anterior, sería útil que futuras investigaciones indaguen en los puntos de vista y discursos de los empleadores respecto a estos conflictos, y su visión sobre la politización que activan. También en estudios cuantitativos que puedan detallar los tipos de ajustes que resultan de las negociaciones colectivas, para calcular su impacto en la distribución del producto del trabajo. La proliferación de este tipo de investigaciones podría enriquecer el conocimiento acerca del potencial real y las contradicciones existentes en los procesos de politización sindicales.

## 7. Bibliografía

- Albarracín, D. (2014): “Condición obrera y conciencia de clase. En torno a la politización del mundo del trabajo”, *Viento Sur*, 137. Disponible en: <https://vientosur.info/en-torno-a-la-politizacion-del-mundo-del-trabajo/>
- Álvarez, R. (2012): “El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985”, *Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr Emilio Ravignani*, 35, pp. 107–137.
- Armstrong, A. y R. Águila (2006): *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Braverman, H. (1983): *Trabajo y capital monopolista*, Ciudad de México, Editorial Nuestro Tiempo.
- Burawoy, M. (1989): *El consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Campusano, K. (2015): “Desmitificando la huelga legal. Reflexiones sobre la conflictividad sindical en Sector Servicios, Financiero y Comercio”, *Documento de Trabajo*, 9, Santiago de Chile, Centro de Investigación Político Social del Trabajo.
- Campusano, K., F. Gaudichaud, S. Osorio, P. Seguel y M. Urrutia (2017a): “Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el ‘neoliberalismo maduro’, 1989-2015”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Cuestiones del tiempo presente*, pp. 0–18. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.70639>
- Campusano, K., F. Gaudichaud, S. Osorio, P. Seguel y M. Urrutia (2017b): “Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Cuestiones del tiempo presente*, pp. 1–17. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.70626>
- CSL (2019): “Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”, Santiago de Chile, Consejo Superior Laboral.
- Durán, R. (1997): “Movilización y desmovilización del movimiento obrero en la transición chilena a la democracia”, *América Latina Hoy*, 16, pp. 109–123. <https://doi.org/10.14201/alh.2111>
- Edwards, P. (1990): *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Frank, V. (2002): “The elusive goal in democratic Chile: Reforming the Pinochet labor legislation”, *Latin American Politics and Society*, 44(1), pp. 35-68. <https://doi.org/10.2307/3177110>

- Frank, V. (1992): *Dirigentes sindicales, sindicalismo y democracia en Chile*, Ciudad de México, El Colegio de México.
- Gamonal, S. (2020): *Derecho colectivo del trabajo. Tercera edición actualizada con la ley N° 20.940*, Santiago de Chile, DER Ediciones.
- Gramsci, A. (1999): *Cuadernos de la Carcel*. Tomo 5, Ciudad de México, Ediciones ERA.
- Gutiérrez, F. (2013): “Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Colloques*. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.65608>
- Julián, D. (2012a): “Dispositivos de disciplinamiento en el trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile”, *Si Somos Americanos*, 12(2), pp. 109–131. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482012000200005>
- Julián, D. (2012b): “Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista”, *Actuel Marx*, 13(2), pp. 95–113.
- Marx, K. (2011): *El capital. Crítica de la economía política*, Madrid, Akal.
- Medel, R. (2017): “Alianzas y autonomía política. Las dos caras del sindicalismo chileno”, *Cahiers del Amériques latines*, 86, pp. 49–69. <https://doi.org/10.4000/cal.8352>
- Medel, R., D. Pérez y D. Velásquez (2017): “Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral”, en O. Aguilar, D. Pérez y H. Henríquez, eds., *Huelgas laborales en Chile: conciencia y paralización*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria.
- Medel, R. y D. Pérez (2017): “Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal”, *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), pp. 173–195. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66391>
- Mészáros, I. (2010): *Más allá del capital. Hacia una teoría de la transición*, La Paz, Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Mouffe, C. (2007): *En torno a lo político*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Núñez, D. y A. Aravena (2009): *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile, LOM Ediciones.
- Osorio, S. (2015a): “Lo legítimo contra lo legal: conflictos laborales, institucionalidad y huelga en el Sector Público”, *Documento de Trabajo*, 8, Santiago de Chile, Centro de Investigación Político Social del Trabajo.
- Osorio, S. (2015b): “Trayectoria y cambios en la política del movimiento sindical en Chile, 1990-2010”, Tesis para optar al Grado de Magíster en Historia de Chile, Universidad de Santiago.
- Osorio, S. (2017): “De la estrategia concertacionista al sindicalismo de contención. Un balance de la CUT en la postdictadura, 1990-2016”, en J. Pinto, C. Santibáñez e I. Ponce, eds., *Trabajadoras & trabajadores. Procesos y acción sindical bajo el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, Santiago de Chile, América en Movimiento, pp. 127–153.
- Osorio, S y F. Gaudichaud (2018): “¿La democratización en contra de los trabajadores? La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile”, *Les Cahiers de Framespa*, 27. <https://doi.org/10.4000/framespa.4763>
- Pérez, D., R. Medel y D. Velásquez (2017): “Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado”, en J. Pinto, C. Santibáñez e I. Ponce, eds., *Trabajadoras & trabajadores. Procesos y acción sindical bajo el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, Santiago de Chile, América en Movimiento, pp. 155-176

- PNUD (2015): *Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2015. Los tiempos de la politización*, Santiago de Chile, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Ranciére, J. (1996): *Desacuerdo: política y filosofía*, Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión.
- Rojas, I. (2007): “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral”, *Revista Ius Et Praxis*, 2, pp. 195–221.
- Rosanvallón, P. (2003): *Para una historia conceptual de la política*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Scodeller, G. (2009): “La conciencia obrera: notas para una aproximación histórica”, *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 16, pp. 37–56. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2009.n16-03>
- Valenzuela, S. (1986): “El movimiento obrero bajo el Régimen Militar”, en F. Zapata, comp., *Clases sociales y acción obrera en Chile*, Ciudad de México, El Colegio de México, pp. 121–188.
- Zapata, F. (2004): “De la democracia representativa a la democracia ‘protegida’. Movimiento obrero y sistema político en Chile”, *Revista Enfoques*, 2(3), pp. 125-155.
- Zapata, F. (1992): “Transición democrática y sindicalismo en Chile”, *Foro Internacional*, 2(5), pp. 703–721.
- Zemelman, H. (1987): *Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad*, Ciudad de México, Colegio de México.