

# Preparando el estallido social

## La revitalización de la protesta laboral en Chile (2006-2019)



Francisca Gutiérrez, Doctora en Sociología, Escuela de Altos Estudios Sociales (EHESS) de París. Directora del Observatorio de Huelgas Laborales y del Magister de Gestión de Personas en Organizaciones, FEN- UAH

El estallido social de octubre de 2019 sorprendió a muchos por su fuerza y su violencia. Sin embargo, como ha sido subrayado por varios analistas, la revuelta tenía antecedentes importantes que, si bien no predecían totalmente el alcance de esta movilización, demostraban el progresivo distanciamiento de la población respecto de las elites y su desencantamiento con el modelo de desarrollo actual (Araujo, 2020).

Esta columna busca visibilizar uno de los antecedentes del estallido que ha suscitado poca discusión: la revitalización de la protesta laboral a lo largo de la última década. A partir de los datos recientemente publicados por el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), describirá cómo la fuerza de trabajo ha experimentado un proceso de reorganización y radicalización, el cual

ha puesto en tensión el modelo de relaciones laborales vigente y ha contribuido a dar forma al descontento social que está a la base de la revuelta del 2019.

### EL MODELO DE RELACIONES LABORALES EN CUESTIÓN

La relación entre empleadores y empleados en Chile ha sido caracterizada como una expresión de la rigidez de las jerarquías sociales y el paternalismo dominante en la elite de nuestro país. Los directivos tendrían control exclusivo sobre las decisiones que atañen a la empresa, dando poco espacio de participación a los trabajadores, combatiendo a los sindicatos, en un ambiente a menudo marcado por la desconfianza hacia los empleados (Rodríguez et al 2005; Pérez, 2008; Dávila y Elvira, 2005; ENCLA, 2014; Ramos, 2007).

Estas características explican, en parte, la desigualdad social que ha acompañado el crecimiento económico a lo largo de las últimas décadas, pues ha exacerbado la brecha de poder entre capital y trabajo, y limitado el uso de mecanismos eficientes de redistribución de ingresos como la negociación colectiva. Asimismo, y por las mismas razones, han favorecido las experiencias de indignidad, injusticia y falta de reconocimiento que motivaron las movilizaciones del 2019 (Stecher y Sisto, 2020).

El paternalismo empresarial chileno tiene sus raíces en las relaciones patrón-inquilino que caracterizaron la Hacienda durante la Colonia (Rodríguez et al 2005; Dávila y Elvira, 2005) y ha resistido a lo largo del tiempo, pese a la "modernización" experimentada por el discurso gerencial de los países considerados como

referentes, donde se enfatiza el valor de la cooperación con el "recurso humano" como medio para asegurar los objetivos de la empresa (Ramos, 2007:360; Rodríguez et al. 2005).

Uno de los factores que ha contribuido a esta resistencia, es la ausencia de una legislación que promueva la participación laboral. Por el contrario, desde el Plan Laboral de 1979, la normativa nacional limita la negociación colectiva a la empresa, restringe las temáticas susceptibles de negociar y las garantías a la organización sindical, dejando la participación principalmente a la voluntad de los empleadores (Winn, 2005; Sehnbruch, 2006).

Si bien sería exagerado afirmar que este modelo de relaciones laborales se encuentra en crisis en la actualidad, sí es posible plantear que está siendo tensionado por la transformación de los valores, expectativas y comportamientos de la fuerza laboral.

En efecto, los estudios sobre cultura organizacional hasta mediados del 2000 destacaban el alto sentido de la jerarquía de los chilenos y su inclinación a asumir acríticamente las instrucciones de sus superiores, con el fin de proteger su empleo (Fernández et al, 1997; Rodríguez y Gómez, 2009). Sin embargo, esta docilidad parece haberse ido debilitando a lo largo de los últimos años (Didier y Luna, 2017), lo que se ha expresado en el estallido social, pero también mucho antes, en una lenta pero progresiva revitalización de la protesta laboral.

### UN NUEVO CICLO DE PROTESTA LABORAL

El OHL es una iniciativa del Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social y la Universidad Alberto Hurtado que, desde el 2014, registra los datos de la actividad huelguista en el país. A diferencia de la Dirección del Trabajo (DT) y otros centros de investigación, contempla tanto las huelgas legales que se dan en el marco de la negociación colectiva reglada, como aquellas que se dan por fuera de este proceso y que han sido excluidas tradicionalmente del análisis de la conflictividad. Para ello, utiliza una metodología que

considera la revisión exhaustiva y sistemática de un corpus de periódicos digitales, así como el examen de sitios web de sindicatos y el cotejo con datos administrativos de la DT. Gracias a esta metodología, el OHL ha logrado visibilizar la enorme relevancia de las huelgas extralegales en el país y, por lo mismo, ha reelaborado el diagnóstico sobre la dinámica de la protesta laboral.

En el contexto chileno, la huelga es una medida extrema de los sindicatos para incidir en un proceso de negociación, puesto que genera costos económicos importantes y eventuales sanciones por parte de las empresas para los trabajadores involucrados. En el caso de las huelgas extra-legales, la participación en estos eventos puede incluso acarrear consecuencias penales. Por esta misma razón, el incremento de la actividad huelguista puede considerarse un indicador de una orientación más frontal por parte de los sindicatos, así como la expresión de una mayor fuerza en estas organizaciones. Se ha planteado que los sindicatos que recurren a las huelgas suelen ser aquellos que son suficientemente fuertes para optar por esta táctica, pero no lo suficiente para imponer sus condiciones directamente en una instancia de negociación (Lindvall, 2013). En este sentido, el aumento de las huelgas puede leerse como un fortalecimiento moderado de las organizaciones de trabajadores.

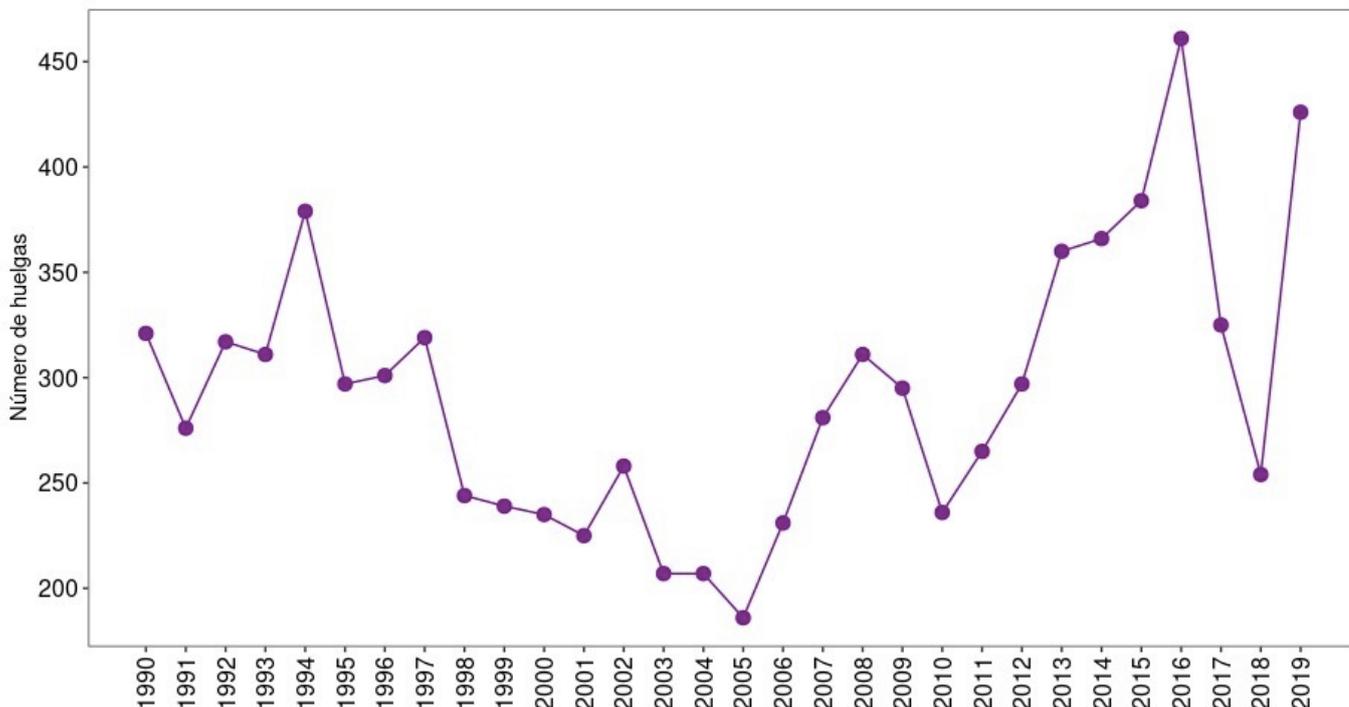
Como han mostrado los informes del OHL, el número de huelgas ha crecido desde el 2006, con breves caídas el 2009, 2010, 2017 y 2018 (ver Figura 1). Esta tendencia contrasta con lo ocurrido a lo largo de los años 1990 y principios de los 2000, donde se observó una disminución sostenida de este indicador. Estos datos han llevado al OHL a afirmar que estaríamos en presencia de un nuevo ciclo de protesta laboral, el cual no tendría la intensidad del ciclo observado antes del golpe militar, pero compartiría con él el alza y radicalización de la huelga.

Según el último informe, el 2019 muestra un repunte del número de huelgas respecto del año anterior, de 254 a 426, que se explica parcialmente por el estallido

social. En efecto, el mayor número de las huelgas extralegales, es decir, aquellas que se dieron por fuera de la negociación colectiva reglada, tuvo lugar en los meses más álgidos del estallido, entre octubre y diciembre. Pero esta alza refleja también un fortalecimiento del mundo sindical de más larga data que se ha expresado en el surgimiento de sindicatos en sectores no tradicionales como el de los subcontratados de la minería (Aravena y Núñez, 2009) y la recuperación de la sindicalización. Mientras que en el periodo 1991-2006, el porcentaje de trabajadores sindicalizados del sector privado cayó de 21,2% a 14,5%, en el periodo siguiente se recuperó alcanzando la cifra de 20,6% el 2018 (Dirección del Trabajo, 2019).

El aumento del número de huelgas no es el único síntoma de la radicalización de la protesta laboral. El OHL ha identificado un cambio en las características de estas huelgas que también refuerza la tesis mencionada. Uno de estos cambios es la diversificación de las demandas al origen de las huelgas. Según el último informe, el 2019 marcó una caída en el porcentaje de huelgas en el sector privado ocasionadas por demandas remuneracionales, del 69% en el 2018 al 56% en el 2019. Esta caída habría ocurrido a favor de un aumento en el peso de las huelgas orientadas a mejoras en las condiciones o la organización del trabajo. La tendencia a la diversificación de las demandas ya había sido observada en los años anteriores y sugiere que la acción sindical, para al menos una parte de los trabajadores organizados, ha dejado de ser exclusivamente una forma de presión para acceder a mayores recursos y se ha convertido, también, en una estrategia para aumentar su participación en las decisiones de las empresas. Por su parte, en el sector público, el porcentaje de huelgas por motivos políticos aumentó de 16% a 31% en el mismo periodo, sugiriendo una radicalización de la protesta laboral aún más sustancial en este sector.

El aumento de las huelgas generales es otro de los cambios significativos en la actividad huelguista que refuerza la tesis de la radicalización. Las huelgas ge-



Fuente: Elaboración en base a los datos del OHL, 2020



## LA RESPUESTA EMPRESARIAL: UN DESAFÍO PENDIENTE

Para cerrar este artículo, cabe preguntarse por la respuesta que ha tenido el mundo empresarial frente a los procesos comentados. Los estudios que se han realizado durante la segunda mitad de los años 2000 coinciden en señalar que las empresas chilenas continúan privilegiando sistemas de gestión de corto plazo, que consideran a los trabajadores como un costo, otorgándoles limitada autonomía y poder de decisión (Rodríguez 2010; Dirección del Trabajo, 2014). Estos resultados respaldan la hipótesis que el mundo empresarial ha sido poco sensible al nuevo ciclo de protesta laboral.

Evidentemente, existen excepciones, sobre todo grandes empresas que han buscado profesionalizar y dar mayor relevancia a las áreas de gestión de recursos humanos con el fin de enfrentar estos cambios. Si bien este giro ha implicado una mayor atención a la comunicación con los empleados e, incluso, la implementación de mecanismos de participación laboral en las decisiones técnicas, suele estar limitado por una concepción unitarista de las organizaciones que rechaza los cuestionamientos de los trabajadores cuando no coinciden con las ideas preestablecidas de la empresa (Gutiérrez y Martín, 2020).

nerales son paralizaciones conducidas por organizaciones sindicales nacionales o regionales, que involucran al menos tres ramas económicas y que tienen una orientación política puesto que están dirigidas contra el Estado. Desde 1990, el OHL ha registrado 18 huelgas de este tipo, 17 de las cuales ocurrieron entre el 2011 y el 2019. Este último año registró 5 huelgas generales, el número más alto durante el periodo estudiado y confirma la relación de la protesta social con el estallido social.

La primera huelga general luego del retorno de la democracia data del 2003 y marcó un giro en la estrategia que había mantenido la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) durante los primeros gobiernos de la Concertación, la cual se caracterizó por una disposición a evitar la movilización de las bases con el fin de asegurar la firma de acuerdos con las autoridades y gremios empresariales (Fernández, 2008). Esta huelga buscó presionar por una reforma laboral más sustantiva que restituyera los derechos laborales y sindicales perdidos tras la implementación del Plan Laboral. Las huelgas laborales de alcance nacional que tuvieron lugar desde entonces han movilizad un discurso más claramente anti-neoliberal y han ampliado el foco de las demandas, incorporando temas relativos a la educación, la salud, el sistema tributario y las pensiones, entre otros. Este proceso ha ido acompañado de una expansión de las bases sociales de las huelgas y la acción conjunta de la CUT con otras organizaciones no sindicales (OHL, 2020).

Todas las tendencias comentadas refuerzan la idea de que el estallido social es la expresión de un proceso de revitalización de la acción colectiva y radicalización progresiva de las demandas sociales que viene gestándose en el ámbito laboral, así como en otras esferas, desde hace ya algunos años. La protesta laboral no sólo ha contribuido a visibilizar las injusticias y falta de

reconocimiento que una parte de la población ha experimentado a lo largo de las últimas décadas y que están a la base de las movilizaciones del 2019 (Stecher y Sisto, 2020). También ha contribuido a dar forma a esta experiencia, difundiendo una lectura crítica de la situación de los trabajadores, traduciendo el malestar a un lenguaje reivindicativo, promoviendo la articulación con otros movimientos sociales y el surgimiento de una identidad colectiva.

Evidentemente, los procesos comentados no han sido parejos y han afectado con distinta intensidad a

**"El estallido social ha gatillado una revisión profunda de las instituciones y la política pública. Sin embargo, también ha acrecentado la presión para que las empresas redefinan sus prácticas de gestión y su relación con los trabajadores"**

los trabajadores de los diversos sectores económicos y tipos de empresa. No hay que olvidar que la sindicalización y la actividad huelguista se concentran en el sector público y en las grandes empresas del sector privado (Dirección del Trabajo, 2014, 2019; OHL, 2020). Además, existe aún una porción importante de trabajadores que se organiza con fines económicos puntuales que no cuestionan sustancialmente el modelo de relaciones laborales referido en la sección anterior. Sin embargo, ignorar los cambios que se han producido en la fuerza laboral impediría comprender el proceso social y político que se vive en la actualidad.

El estallido social ha gatillado una revisión profunda de las instituciones y la política pública. Sin embargo, también ha acrecentado la presión para que las empresas redefinan sus prácticas de gestión y su relación con los trabajadores. El desenlace del proceso abierto por el estallido social depende de las acciones que emprenda el Estado durante los próximos años, pero también de la capacidad de las empresas de redefinirse para abordar las demandas de una fuerza laboral más exigente. **OE**

## REFERENCIAS

- Aravena, A., y Nuñez, D. (Eds.) (2009). El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. ICAL.
- Araujo, K. (edit) (2020). Hilos Tensados. USACH.
- Dávila, A. & Elvira, M. (2005). Cultura y administración de recursos humanos en América Latina. *Universia Business Review*, 5, 28-45.
- Didier, N. y Luna, J. F. (2017). ¿Dónde estamos? La cultura laboral chilena desde Hofstede. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 295-311
- Dirección del Trabajo (2014). Encuesta Laboral (ENCLA). Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Dirección del Trabajo (2019). Anuario Estadístico 2019: Negociación Colectiva. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Fernández, P. F. (2008). Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO.
- Fernández, D., Carlson, D., Stepina, L., y Nicholson, J. (1997). Hofstede's country classification 25 years later. *The Journal of Social Psychology*, 137, 43-54.
- Gutiérrez Crocco, F. and Martin, A. (2019). "Towards a sustainable HRM in Latin America? Union-management relationship in Chile", *Employee Relations*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Lindvall, J. (2013). Union density and political strikes. *World Pol.*, 65, 539.
- Observatorio de Huelgas Laborales, OHL (2016, 2017, 2018). Informe de huelgas laborales. COES-UAH
- Pérez, G. (2008). Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno. *Asian Journal of Latin American Studies*, 21(1), 65-95.
- Ramos Zincke, C. (2007) La transformación de la empresa chilena: una modernización desbalanceada. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Rodríguez, D., Ríos, R., De Solminihac, E., & Rosene, F. (2005). Human resource management in Chile. In M. Elvira, & A. Dávila (Eds.), *Managing human resources in Latin America: An agenda for international leaders* (pp. 149-164). Londres, Inglaterra: Routledge.
- Rodríguez, J. K. (2010). Employment relations in Chile: Evidence of hrm practices. *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 65(3), 424-446. doi: 10.7202/044890ar
- Rodríguez, J. y Gomez, C. (2009) HRM in Chile: The impact of organisational culture." *Employee relations* 3 (3), 276-294.
- Sehnbruch, K. (2006). The Chilean labor market: A key to understanding Latin American labor markets. Springer.
- Stecher, A. y Sisto, V. (2020) Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social. En Araujo, K. (edit). Hilos tensados. USACH
- Winn, P. (edit.) (2004) Victims of the Chilean Miracle Workers and Neoliberalism in the Pinochet Era, 1973-2002. Durham: Duke University Press