

2020



INFORME DE

# Huelgas Laborales en Chile 2020

Francisca Gutiérrez  
Rodrigo Medel  
Domingo Pérez  
Pablo Pérez  
Diego Velásquez

Observatorio  
de Huelgas  
Laborales

uah/  
COES.

## Índice de Contenidos

Resumen ejecutivo .....	3
Glosario básico .....	4
1. Introducción .....	5
2. Antecedentes del impacto de la pandemia COVID-19 en el trabajo.....	6
3. Huelgas en Chile .....	8
3.1 Balance general .....	8
3.2 Distinción según tamaño de empresa, tácticas y demandas.....	14
3.3 Características geográficas y sectoriales.....	17
4. Impacto de las suspensiones laborales y la conversión al teletrabajo .....	
en la actividad huelguista .....	20
4.1 Suspensiones laborales y huelgas .....	20
4.2 Teletrabajo y huelgas.....	23
5. Conclusiones .....	27
Referencias .....	28

### Autores:

**Francisca Gutiérrez** Investigadora asociada COES y profesora asistente FEN UAH, ex directora del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH.

**Rodrigo Medel** investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH y académico del departamento de Política y Gobierno de la UAH.

**Domingo Pérez** investigador del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH, coinvestigador del Fondecyt Regular N°1150860.

**Pablo Pérez** Investigador adjunto COES, Director del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH, Profesor Asistente Depto. Sociología de la UAH.

**Diego Velásquez** investigador asociado del Observatorio de Huelgas Laborales COES-UAH e investigador en el Centro de Análisis de las Organizaciones y las Relaciones Laborales de la UAH.

### Se agradece la contribución de:

#### Adrián Ulloa

Licenciado en Ciencias Políticas, UAH.

#### Gino Ocampo

Sociólogo UAH.

#### Lennin González

Estudiante Ingeniería Comercial, UAH.

### Dirección:

#### Pablo Pérez

Los Navegantes 1963

Providencia - RM

comunicaciones@coes.cl

www.coes.cl

## Resumen ejecutivo

El presente informe analiza el panorama de la actividad huelguista en Chile durante el 2020, examinando su comportamiento general y el impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en ella.

Siete son los hallazgos más importantes en informe:

Primero, entre 2019 y 2020 el número de huelgas totales descendió casi un 50% (de 430 en 2019 a 246 en 2020)

Segundo, las huelgas extra-legales siguen siendo superiores en volumen a las huelgas legales (144 vs. 102), pero con una proporción menor a la observada los años 2017, 2018 y 2019.

Tercero, durante 2020 la duración de las huelgas legales aumentó respecto del año anterior, marcando su mayor nivel desde que el OHL registra este dato. A su vez, la duración de las huelgas extra-legales no sólo fue menor, sino que se acortó durante el 2020.

Cuarto, el uso de tácticas convencionales o culturales en las huelgas aumentó significativamente desde el registro iniciado en 2010. En 2020, el uso de estas tácticas representó el 66% del total de tácticas.

Quinto, las demandas remuneracionales siguieron siendo la principal causa de las huelgas. De hecho, ellas elevaron su proporción respecto al periodo 2016-2019, alcanzando el 63% de los registros.

Sexto, se aprecia una distribución geográfica desigual de las huelgas según legalidad. Hay regiones del país-II, III, Metropolitana, VI, VII y XIV-que tienen una proporción de huelgas legales que es mayor al resto.

Por último, se observa que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en la conflictividad laboral en Chile. Esto se expresa de dos maneras. Por una parte, las ramas económicas con mayor porcentaje de trabajadores suspendidos en virtud de la Ley de Protección del Empleo presentan un menor número de días-personas de trabajo perdido. Por otra parte, las ramas económicas con mayor conversión al teletrabajo poseen un menor número de huelgas.

## Glosario básico

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

**Negociación colectiva reglada:** Corresponde a la negociación entre trabajadores/as y empleador/a que se efectúa con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo y da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral. Este tipo de negociación contempla la posibilidad que los/as trabajadores/as recurran a la huelga.

**Huelga legal:** Corresponden a aquellas huelgas que se realizan en el marco de la negociación colectiva reglada. Este tipo de huelgas son reglamentadas por el Código del Trabajo y contabilizadas por la Dirección del Trabajo de Chile.

**Huelga extra-legal:** Son aquellas huelgas que son realizadas por fuera del marco de la negociación colectiva reglada. También son conocidas como huelgas ilegales o huelgas de hecho.

**Trabajadores comprometidos (TC):** Es la cantidad de trabajadores/as que participaron en una huelga.

**Promedio de Trabajadores Comprometidos (PTC):** Corresponde a la suma total de trabajadores/as comprometidos/as en el año, dividido por el total de huelgas registradas para el mismo período.

**Días perdidos (DDPP):** Días de trabajo perdidos, producto de la duración de la huelga. Se analiza si sábado o domingo es día de trabajo según la naturaleza de la empresa o sector económico.

**Días-Persona de Trabajo Perdidos (DPTP):** Es un indicador del costo económico de las huelgas para la empresa. Se calcula multiplicando la cantidad de trabajadores/as comprometidos/as en la huelga por los días de trabajo perdidos, descontando los días no hábiles. Así, por ejemplo, si 20 trabajadores/as estuvieron 3 días hábiles en huelga, generaron un DPTP de magnitud 60. En este informe, este indicador se presenta calculado por cada 100.000 trabajadores

**Tácticas:** Son acciones complementarias a la huelga que se realizan para visibilizar la causa o maximizar las oportunidades de éxito de la huelga.

## 1. Introducción

La pandemia de COVID-19 cambió sustancialmente el panorama laboral en el mundo. Pérdidas masivas de empleo, reducción de horas de trabajo, extensión del teletrabajo y crecimiento exponencial de formas de empleos atípicos como el trabajo de plataformas son algunas de las tendencias observadas a nivel mundial. Pero el efecto sobre los trabajadores no ha sido parejo: la pandemia ha hecho evidente las desigualdades existentes en materia de recursos y capacidad de los Estados para hacer frente a las crisis económicas y asegurar condiciones mínimas para sus trabajadores. América Latina y el Caribe han sido una de las regiones más afectadas en esta contingencia, con una pérdida de más de 34 millones de empleos (OIT, 2020). En el caso particular de Chile, el PIB sufrió una contracción de 6% entre marzo y diciembre del 2020. A esto se sumó la suspensión de más 800.000 contratos de trabajo durante el mismo año, posibilidad que el gobierno otorgó a las empresas a través de la promulgación de la llamada “Ley de Protección al Empleo”. En paralelo, muchas empresas del país recurrieron al teletrabajo para continuar funcionando durante los periodos de cuarentena. Para muchos trabajadores, especialmente mujeres trabajadoras, esto implicó una intensificación de la carga laboral y dificultades para conciliar trabajo y familia. ¿Cómo han afectado estas transformaciones a los patrones de conflicto laboral observados en el país?

El presente informe busca responder esta pregunta a partir del análisis de la actividad huelguista, una de las expresiones más evidentes de la conflictividad en las relaciones laborales. Para ello, utiliza los datos nuevos del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL), iniciativa del Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES) y las Facultades de Economía y Negocios y de Ciencias Sociales de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) que surgió el 2014 para mejorar la información existente sobre huelgas, y así complejizar el análisis de la conflictividad laboral en el país. En efecto, a diferencia de la Dirección del Trabajo y otras instancias académicas con fines similares, el OHL ha desarrollado una metodología propia basada en la revisión sistemática de prensa que le ha permitido recolectar datos sobre huelgas “extra-legales” que ocurren por fuera del proceso de negociación colectiva reglada y que han sido tradicionalmente excluidas del análisis de la conflictividad laboral<sup>1</sup>.

En los informes anteriores, el OHL ha sostenido la tesis que desde el año 2006 el país inició un nuevo ciclo de protesta social que se expresó especialmente en el aumento del número de huelgas laborales (OHL, 2016). Este aumento ocurrió en el marco de un fortalecimiento de la sindicalización, un ciclo económico positivo y la revitalización de la movilización social en general (Medel y Pérez, 2017; OHL, 2020). La reforma laboral implementada en el 2017 no sólo hizo poco por extender los derechos a huelga, negociación colectiva y sindicalización (Pérez Ahumada, 2021), sino también que, contrariamente a las expectativas de quienes se opusieron a ella, redujo levemente el número de huelgas en los años inmediatamente posteriores a su aplicación. Sin embargo, la actividad huelguista se recuperó el 2019, tanto como resultado del estallido social de octubre como por procesos de más larga data que justifican el ciclo de movilización señalado previamente.

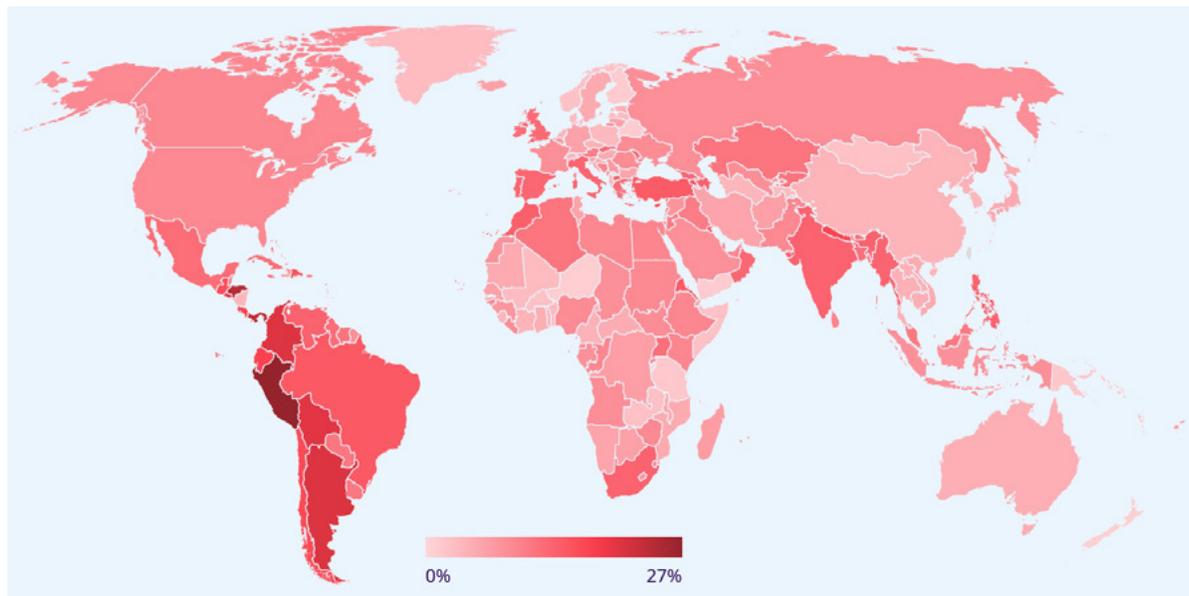
Este informe presenta estadísticas generales de los niveles de conflicto laboral en Chile. Con ello, se busca analizar si la pandemia ha afectado el ciclo de movilización laboral identificado en informes anteriores y, de ser así, en qué medida lo ha hecho. El documento está dividido en 5 partes. Luego de esta introducción (sección 1), la sección 2 hace una breve revisión de los efectos que ha tenido la pandemia COVID-19 en el empleo. Siguiendo la lógica de informes anteriores, la sección 3 muestra el panorama general de la actividad huelguista en Chile, mientras que la sección 4 presenta evidencia sobre cómo las medidas tomadas durante la pandemia –particularmente, suspensión de contratos y conversión al teletrabajo– afectaron el patrón de huelgas durante 2020. Finalmente, la sección 5 presenta las conclusiones generales del informe.

1.- Para detalles sobre la metodología, ver “Instructivo metodológico”, disponible en <https://observatoriodehuelgas.cl>

## 2. Antecedentes del impacto de la pandemia COVID-19 en el trabajo

El impacto que el virus ha generado en la economía marca un hito en la historia mundial. Según el Fondo Monetario Internacional (FMI), el PIB de América Latina el 2020 experimentó una contracción del -9,4%. En el caso del empleo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020) estimó que las horas trabajadas se redujeron en un 8,8% en el mundo, mientras que los ingresos se redujeron en un 8,3%. El impacto fue especialmente importante en América Latina y el Caribe, en donde 34 millones de empleos se perdieron por la crisis. Esto afectó especialmente a mujeres, trabajadores/as jóvenes (menores a 24 años) y migrantes, aumentando las desigualdades en el mercado de trabajo observadas antes de la pandemia. A modo de ilustración, el Mapa 2.1 muestra el porcentaje de horas perdidas en una cartografía global elaborado por la OIT. Al comparar entre regiones, se observa que América Latina perdió más horas de trabajo que el resto de regiones del mundo.

**Mapa 2.1. Porcentaje de horas de trabajo perdidas en el mundo en 2020 relativas al último cuarto del 2019**



Fuente: ILO (2021).

América Latina también presentó una mayor tasa de desempleo e inactividad<sup>2</sup>. Como es de esperar, los grupos más vulnerables son quienes sufrieron en mayor medida las consecuencias económicas de la pandemia: los segmentos más afectados por el desempleo fueron los trabajadores informales, con bajos niveles de calificación, jóvenes y mujeres (Weller et al., 2020).

Chile no estuvo exento de estos problemas. En el trimestre junio-agosto de 2020, la baja en la ocupación giró en torno al 20%. Además, aumentó el desempleo y disminuyó la participación –especialmente la de mujeres– en el mercado del trabajo (OIT, 2020). Un estudio realizado en Chile comprobó que existe una fuerte relación entre condiciones laborales

2.- El desempleo se refiere a aquellas personas que perdieron su trabajo, pero se mantienen en busca de uno nuevo. La inactividad corresponde a aquellas personas que perdieron su empleo, pero dejaron de buscar uno nuevo, dejando así de participar del mercado laboral. En el caso de quienes sufrieron pérdida de horas de trabajo, mantienen su relación laboral.

precarias, responsabilidades familiares y la transición al trabajo de cuidados. Según este estudio, esto dejó a las mujeres desempleadas con niños/as en una situación de dependencia económica respecto de sus parejas (Rivera y Castro, 2021).

Respecto a la forma en que las empresas enfrentaron la crisis, se observan diferencias entre los distintos países de la región. De acuerdo a un estudio en conjunto entre la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe y la OIT (CEPAL/OIT, 2020), Chile presentó una mayor disminución de la producción y ventas que el resto de países de la región en el mes de abril –el 69% de las empresas se vieron afectadas–.

Ahora bien, el COVID-19 no sólo impactó sobre el empleo, sino que también aceleró las transformaciones productivas que venían ocurriendo con anterioridad en el mundo (Boccardo, 2020). En primer lugar, con la pandemia quedó en evidencia la importancia de los procesos de trabajo basados en plataformas como Uber Eats o Corner Shop. El problema recae en que este tipo de empleos se caracteriza por su precariedad con bajos salarios, alto grado de informalidad, malas condiciones de seguridad, escaso acceso a la seguridad social, imposibilidad de sindicalización, entre otras características (Arias et al., 2020; Boccardo, 2020). En segundo lugar, se aceleró la inversión e implementación de tecnología en las empresas. Esto se explica tanto por la necesidad de salvaguardar las condiciones de seguridad y salud como por la necesidad de asegurar la productividad. En ese contexto, la logística y el transporte son sectores que se visto un fuerte aumento de este tipo de inversiones (Boccardo, 2020). En tercer lugar, se implementaron cambios en la organización de la producción. Según un estudio de CEPAL/OIT (2020), en América Latina las empresas en su mayoría incorporaron medidas sanitarias, mientras que, en menor medida, incorporaron o potenciaron ventas o servicios en línea. Por último, otra modalidad muy utilizada fue el teletrabajo. Como ocurre a nivel global, el trabajo a distancia acarrea problemas relacionados a la conexión constante, dificultando la separación entre las horas de trabajo y de descanso, donde se entremezclan el trabajo asalariado con el doméstico y de cuidados, junto con aspectos materiales como la definición sobre quién provee el servicio de internet y computadores, o sobre el espacio físico donde se realiza el trabajo en la vivienda.

El escenario descrito tuvo como contraparte huelgas y protestas en sectores laborales particularmente afectados por el aumento de la presión operativa y el riesgo de infección con COVID-19. Sectores como los de atención médica y enfermería, almacenamiento, empresas de venta por correo y logística, transporte de pasajeros y producción de alimentos, han sido algunos de los que han mostrado mayor actividad huelguista a nivel global (Azzellini, 2021). Las paralizaciones de trabajadores de plataformas digitales también ganaron visibilidad en el mundo durante la pandemia, a pesar de los obstáculos que plantea el proceso de trabajo en este sector a la organización de sus trabajadores. En el caso de América Latina, el 2020 fue escenario de más de cuatro paros internacionales que sumaron repartidores de Uber Eats, Rappi, iFood, Glovo y otras plataformas en Argentina, Ecuador, Chile, México y Brasil (Howson et. al., 2020; Gutiérrez-Crocco y Atzeni, 2021). Estas movilizaciones responden a que, si bien la actividad de los repartidores de plataformas ha sido definida como esencial, esta se ha vuelto más precaria durante la crisis sanitaria debido a la situación contractual de estos trabajadores y la intensificación del control de las plataformas sobre su trabajo (Gutiérrez-Crocco y Atzeni, 2021).

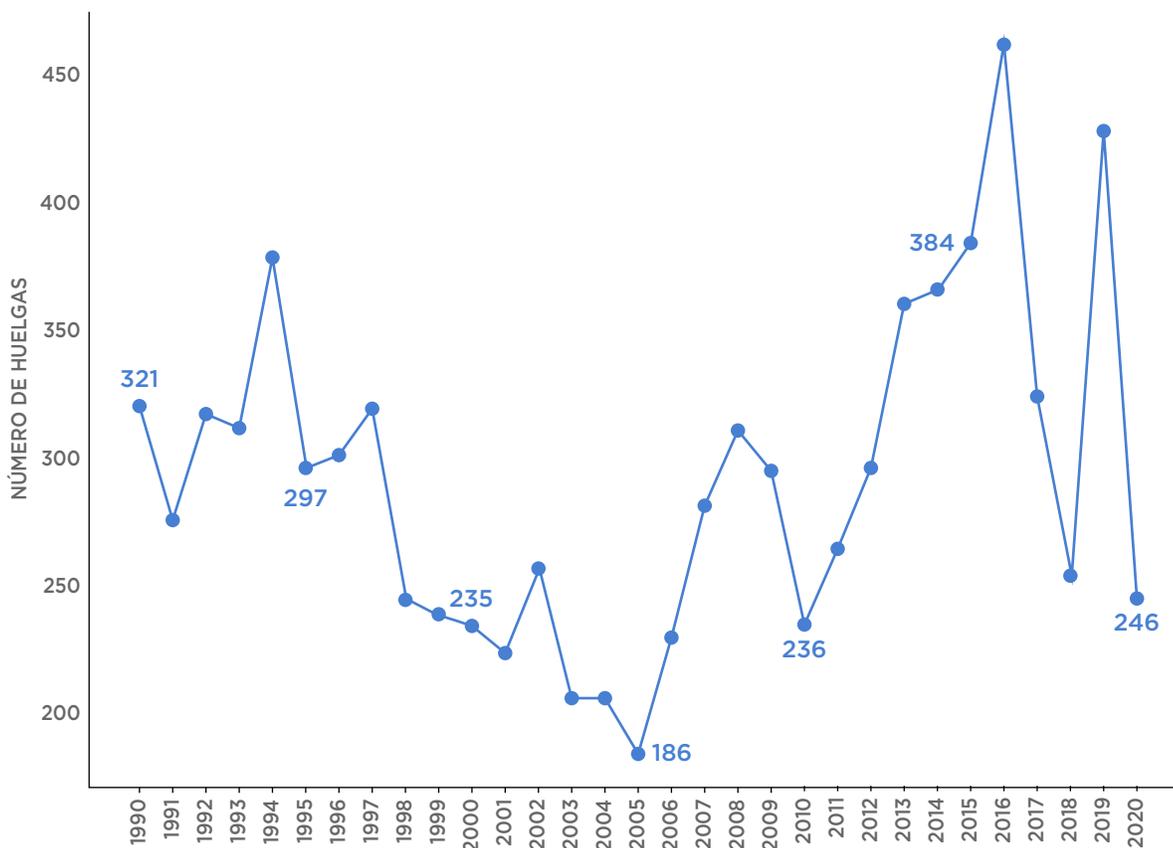
De todas formas, aún se requiere mayor investigación para estimar con mayor precisión el efecto de la pandemia del COVID-19 sobre la conflictividad laboral. Para ello, el presente informe entregará, además de su análisis tradicional, información en profundidad sobre el impacto de la pandemia en la actividad huelguista en Chile.

### 3. Huelgas en Chile

#### 3.1 Balance general

La Figura 3.1 muestra el número de huelgas ocurridas en el país entre 1990 y 2020. Esta figura indica que en 2020 el número de huelgas disminuyó ostensiblemente en comparación a 2019. Si en este último año hubo alrededor de 430 huelgas, durante 2020 sólo hubo 246. Esta reducción es notoria y se explica en gran medida como efecto de la pandemia (ver abajo). Sin embargo, a pesar de eso, el número de huelgas siguió siendo superior al observado a mediados de los 2000, cuando la actividad huelguista llegó a su punto más bajo desde por lo menos el retorno a la democracia.

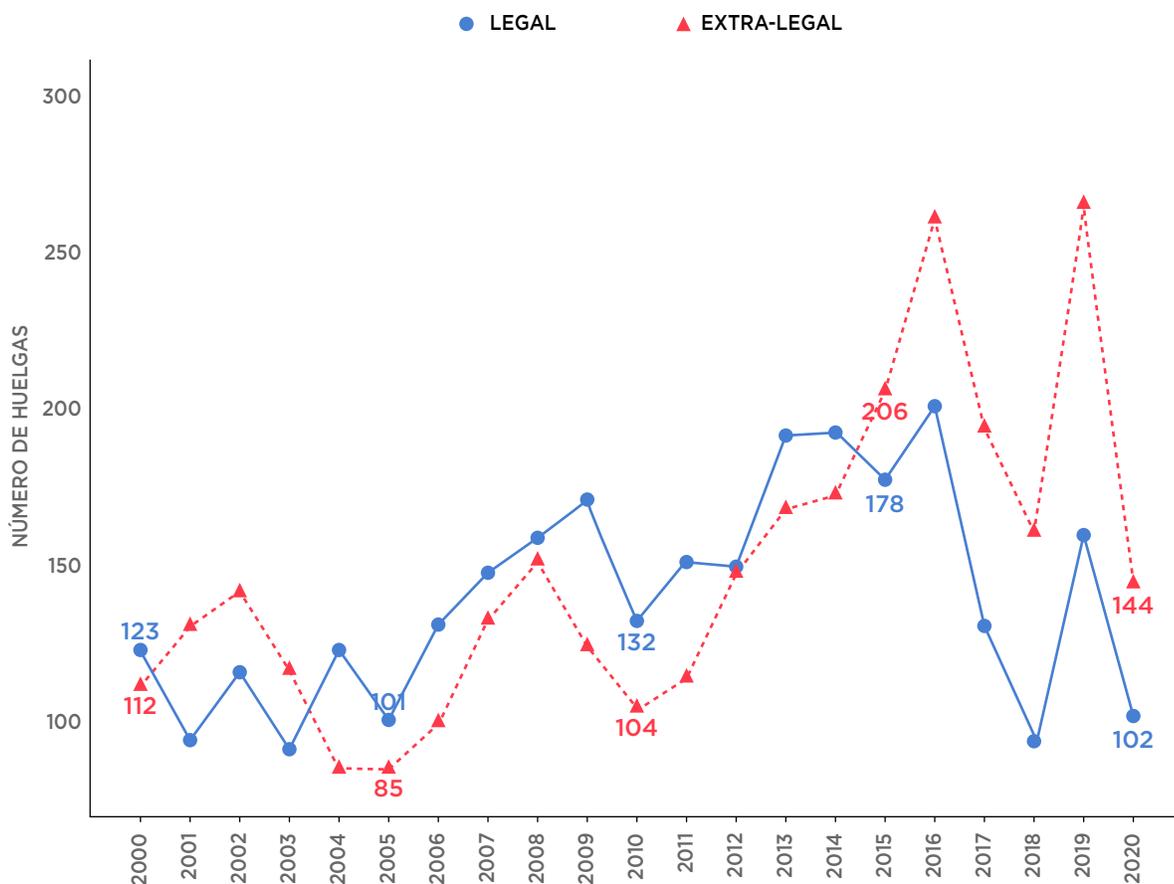
Figura 3.1. Número total de huelgas por año



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

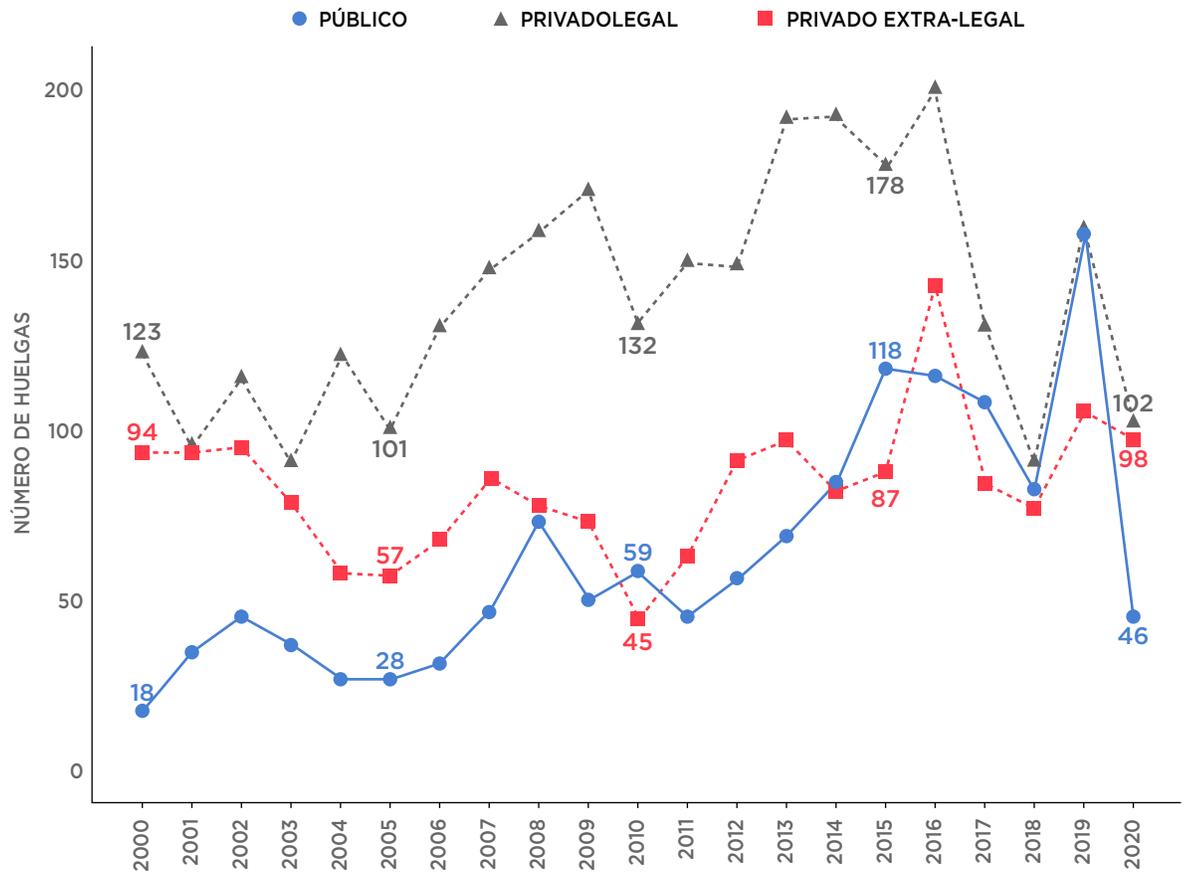
Siguiendo la lógica de informes anteriores, la Figura 3.2 presenta el número de huelgas divididos según legalidad. Los datos de la figura confirman una tendencia observada desde 2015, a saber: el número de huelgas extra-legales es mayor al de las legales. Así, por ejemplo, de las 246 huelgas contabilizadas en 2020, el 59 % de ellas (144 huelgas) fueron extra-legales, mientras que el resto de ellas (41%, correspondiente a 102 huelgas) fueron huelgas legales.

**Figura 3.2. Número de huelgas por legalidad**



Un aspecto que debe ser notado en 2020 es el cambio observado dentro de las huelgas extra-legales. Como se ha repetido en informes anteriores, estas huelgas incluyen tanto a las huelgas no reguladas del sector privado como a todas las huelgas del sector público. Al hacer esa distinción, la Figura 3.3 muestra que durante 2020 la mayoría de las huelgas extra-legales fueron huelgas no reguladas en el sector privado. Así, del total de 144 huelgas extra-legales registradas en 2020, el 68% de ellas (98 huelgas) correspondió a casos del sector privado.

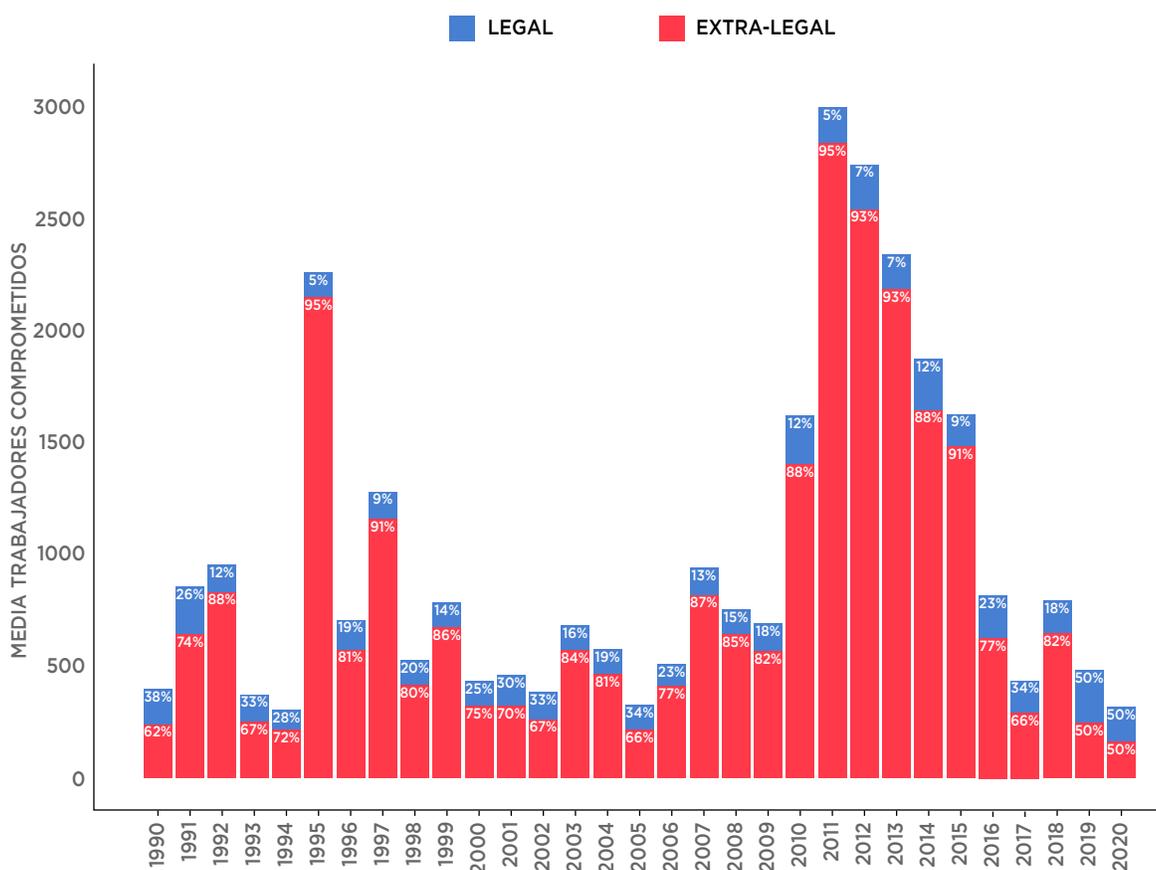
**Figura 3.3. Número de huelgas por sector y legalidad**



La Figura 3.4 muestra el promedio de trabajadores comprometidos (TC) por huelga en el periodo 1990-2020 para el sector privado de la economía. Como se observa, históricamente ha habido un predominio de trabajadores movilizados por medio de huelgas extra-legales. Esto ha configurado una de las características centrales de la anatomía de la huelga no institucional en Chile: una paralización que no cuenta con el respaldo de la institucionalidad, pero que basa su éxito en el poder de los números (Pérez, Medel y Velásquez, 2017). Dicha tendencia sufre un quiebre importante el año 2019 que se prolonga para el 2020, donde por primera vez en la serie el porcentaje de TC promedio movilizados en huelgas legales iguala al de las huelgas no legales. Si se observa el detalle, se puede ver que el 2020 dicha excepcionalidad no responde a disminución del promedio de TC en general, sino que se trata de una baja en la movilización específicamente de la huelga extralegal.

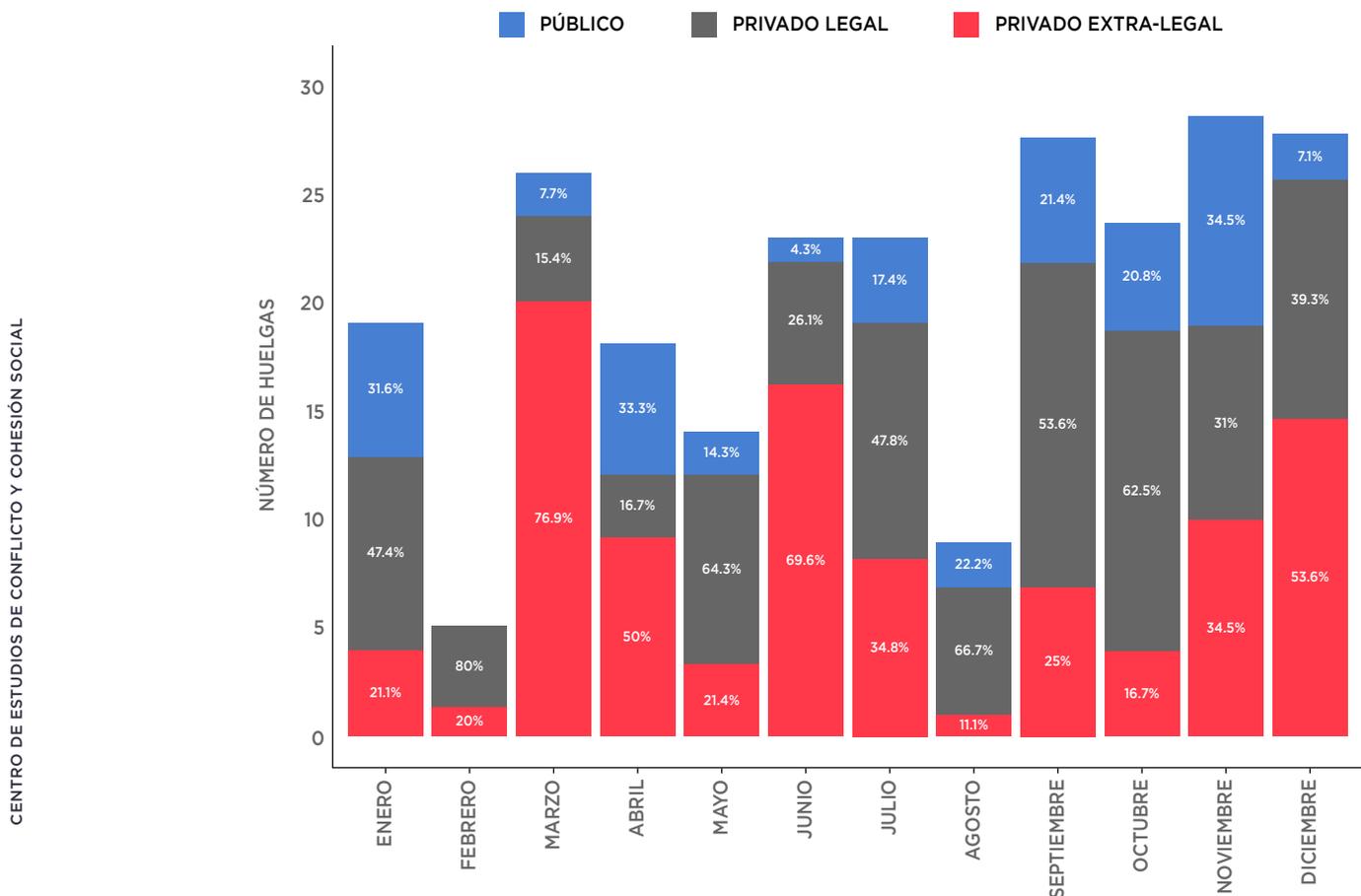
Más allá de la diversidad de factores que puede estar condicionando este fenómeno, una hipótesis es que dicha baja responda a un peor escenario socioeconómico por la pandemia. Esto estaría generando un repliegue de los trabajadores que corren más riesgo en sus movilizaciones, es decir, aquellos que se mueven sin el fuero de la negociación colectiva. Así, en el 2020, los TC promedio de las huelgas extra-legales decaen hacia sus niveles mínimos históricos desde el retorno a la democracia, mientras que las huelgas legales mantienen la tendencia histórica de los TC promedio.

Figura 3.4. Promedio TC por año



Por su parte, al analizar la variación mensual de las huelgas registradas en 2020 (Figura 3.5), es posible observar que la mayoría de las huelgas (legales o extra-legales) ocurrió en los últimos cuatro meses del año, salvo el mes de marzo donde el número de huelgas fue también alto.

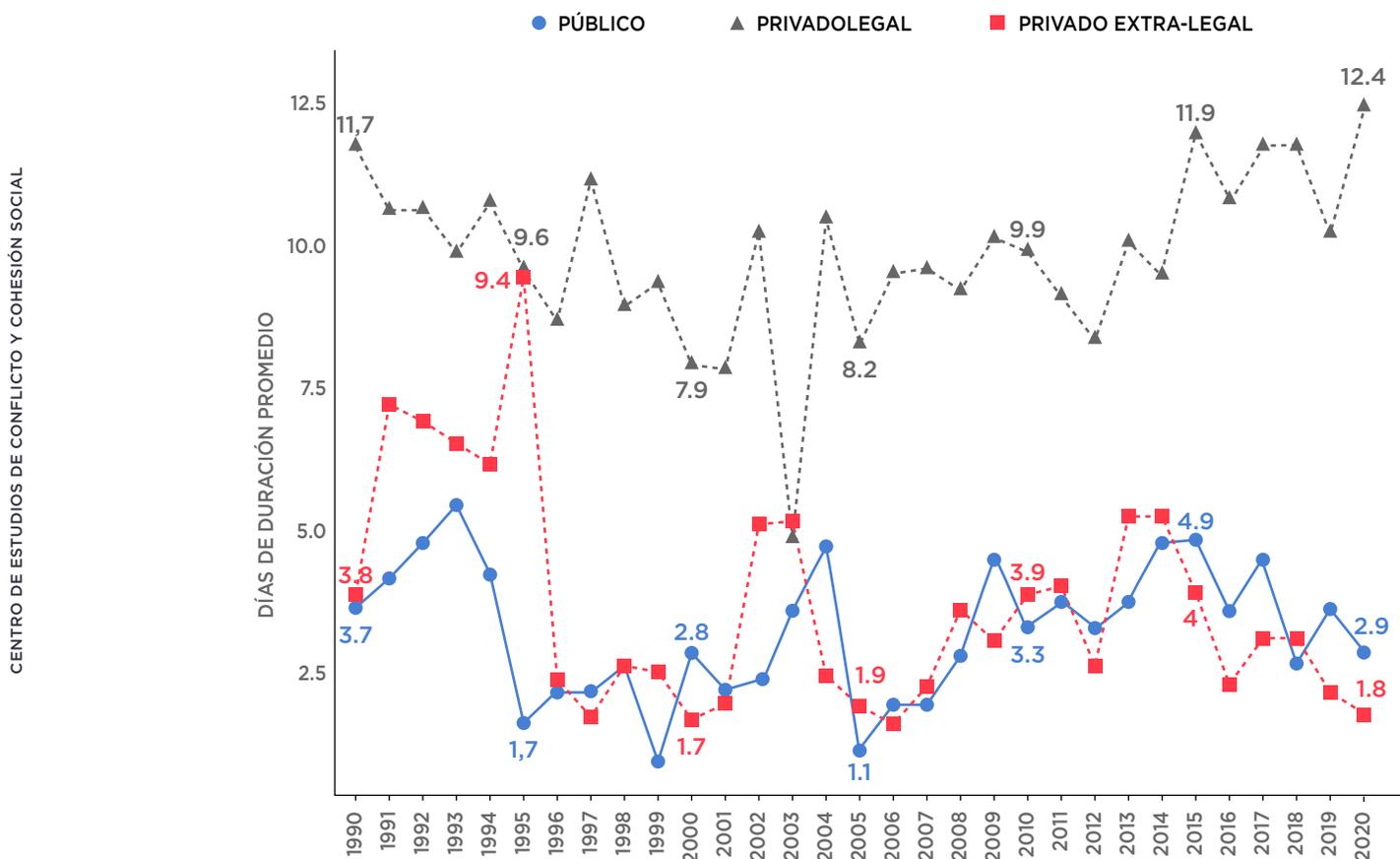
**Figura 3.5. Número y porcentaje de huelgas según mes de inicio y legalidad**



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

La Figura 3.6 muestra la duración de días promedio de cada tipo de huelgas entre 1990 y 2020. A pesar de variaciones importantes, la tendencia general se ha mantenido en gran medida estable: las huelgas legales (del sector privado) tienden a durar mucho más que las huelgas extra-legales, sean éstas del sector público o privado. Es interesante notar que la brecha en la duración de las huelgas se ha incrementado desde mediados de la década pasada. En el 2020, las huelgas legales registraron una duración promedio de 12,4 días, el valor máximo de toda la serie. Por el contrario, en el 2020 la duración promedio de las huelgas extra-legales del sector privado fue de sólo 1,8 días, uno de los promedios más bajos de toda la serie.

**Figura 3.6. Promedio de días perdidos en huelga según sector y legalidad**

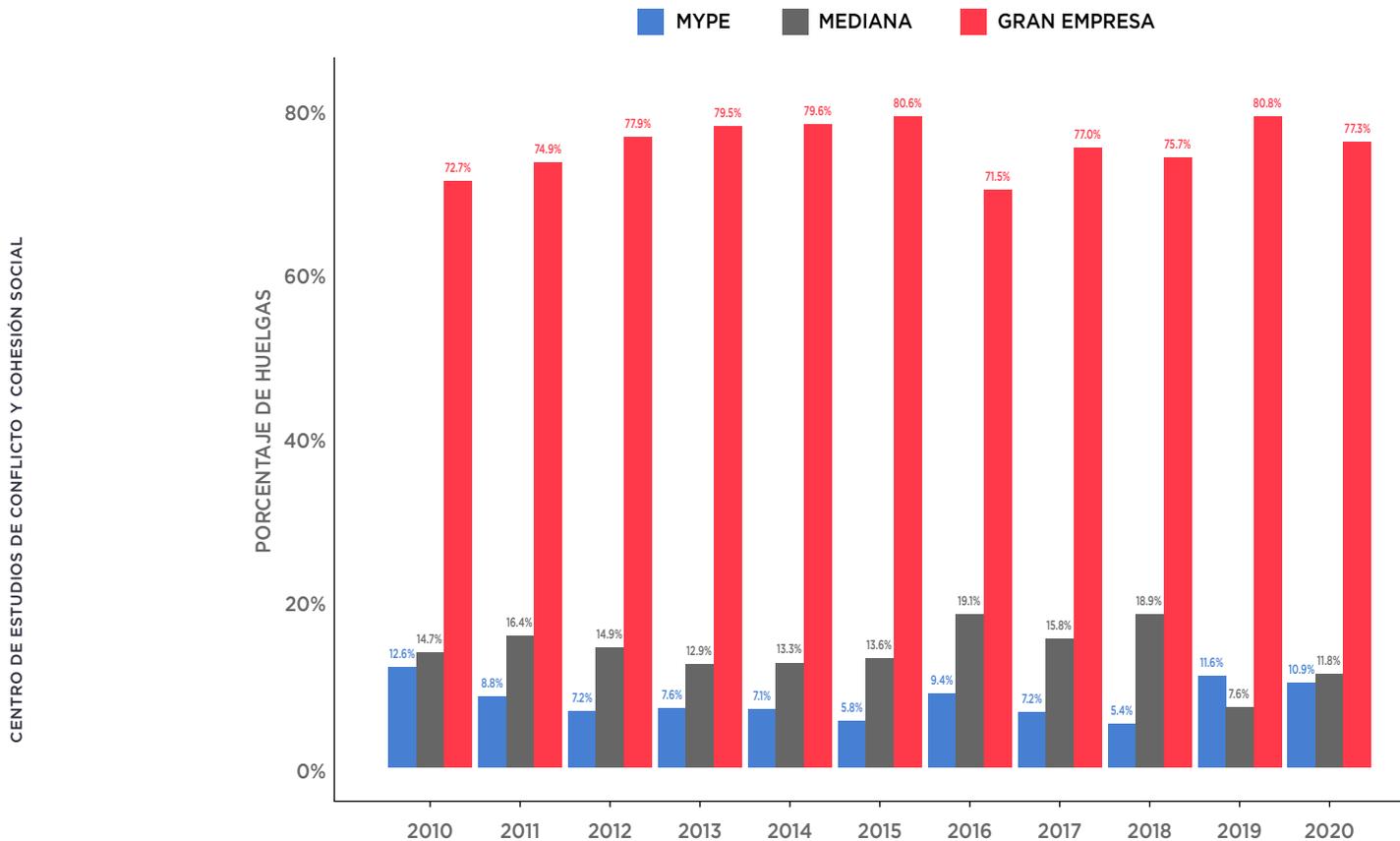


CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

### 3.2 Distinción según tamaño de empresa, tácticas y demandas

El 2020, se confirma la tendencia histórica según la cual la mayor parte de las huelgas ocurren en las grandes empresas (77%) (ver Figura 3.7). No obstante, al igual que en el 2019 y en comparación con el periodo 2010-2018, el último año se observó una reducción de la brecha entre las huelgas ocurridas en las micro y pequeñas empresas, y las que tuvieron lugar en las medianas empresas.

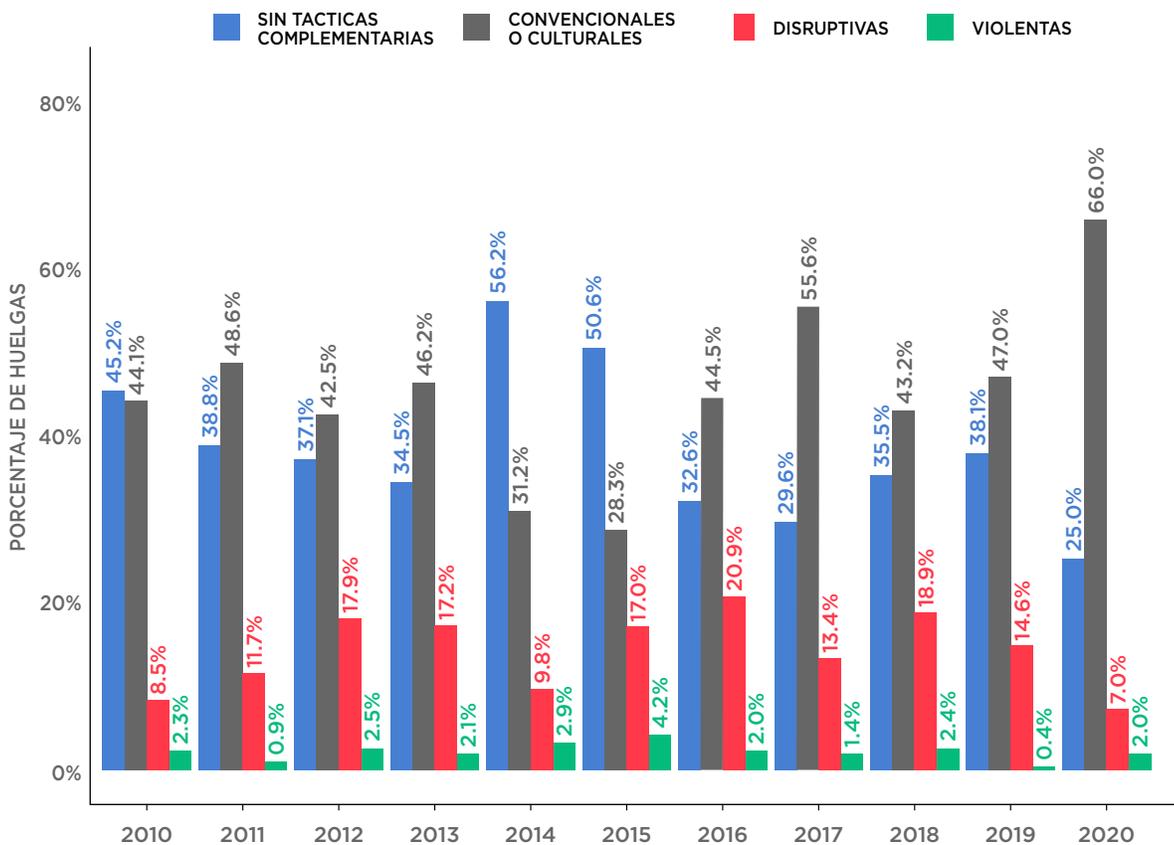
Figura 3.7. Porcentaje de huelgas según tamaño de empresa



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

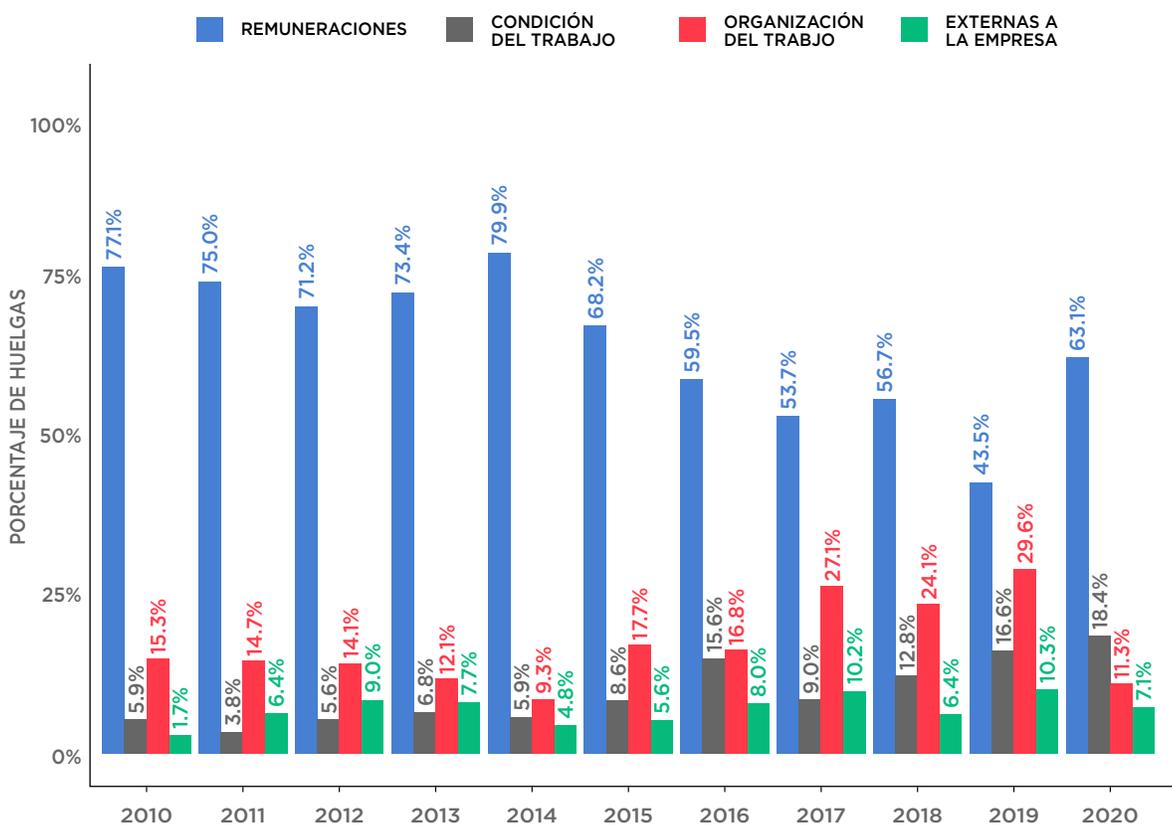
Al examinar las tácticas utilizadas durante las huelgas, entre el 2010-2020 para el sector privado de la economía, se observan algunos cambios importantes durante el 2020. La Figura 3.8 muestra que este año, la gran mayoría de los y las trabajadoras en huelga recurrió a tácticas complementarias para aumentar el impacto de la huelga. En el 66% de los casos, utilizaron tácticas convencionales o culturales, el porcentaje más alto registrado desde el 2010. Por el contrario, el 2020 fue el año en el que se registró un menor porcentaje de huelgas con tácticas disruptivas (ellas se ocuparon en menos del 7% de los casos).

**Figura 3.8. Número y porcentaje de huelgas según tácticas desplegadas**



Por su parte, la Figura 3.9 muestra la evolución de las demandas en las huelgas entre el 2010-2020 para el sector privado de la economía. Siguiendo la tendencia notada en informes previos, la gran mayoría de las huelgas se estructuran en torno a demandas por remuneraciones. En nuestro informe del año pasado se observó que durante el 2019 las huelgas basadas en demandas por remuneraciones habían disminuido ostensiblemente respecto a los años anteriores. Dicha disminución coincidía con un crecimiento de las huelgas basadas en demandas por mejores condiciones de trabajo y especialmente por mejoras en la organización del trabajo (OHL 2020). Los datos para 2020 muestran una reversión del cambio observado en 2019. En 2020, el porcentaje de huelgas basadas en remuneraciones volvió crecer ostensiblemente (dicho porcentaje pasó de ser el 44% en 2019 a ser el 63% en 2020), mientras que el porcentaje de huelgas basadas en demandas por una mejor organización disminuyó de modo significativo (éste bajó del 30% en 2019 al 11% en 2020). Por su parte en 2020 el porcentaje de huelgas basadas en demandas por mejores condiciones laborales aumentó a el 18%, transformándose en el porcentaje más alto de este tipo de huelgas desde 2010. Estos datos pueden ser el resultado de la pandemia y la crisis económica. Es probable que ambos fenómenos hayan aumentado importancia relativa no sólo de la demanda por remuneraciones, sino que también por mejores condiciones de trabajo.

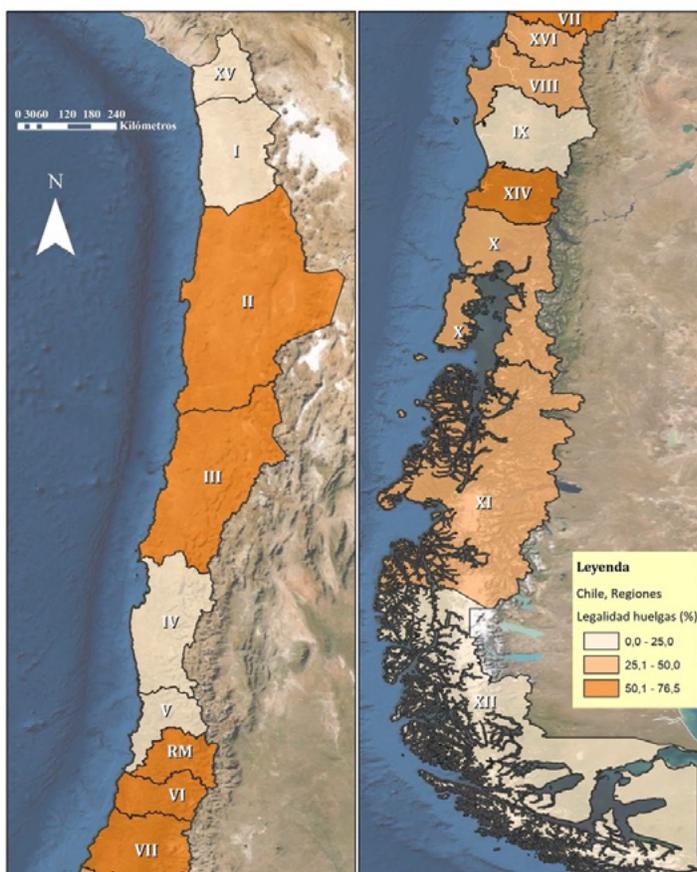
**Figura 3.9. Número y porcentaje de huelgas según demanda principal**



### 3.3 Características geográficas y sectoriales

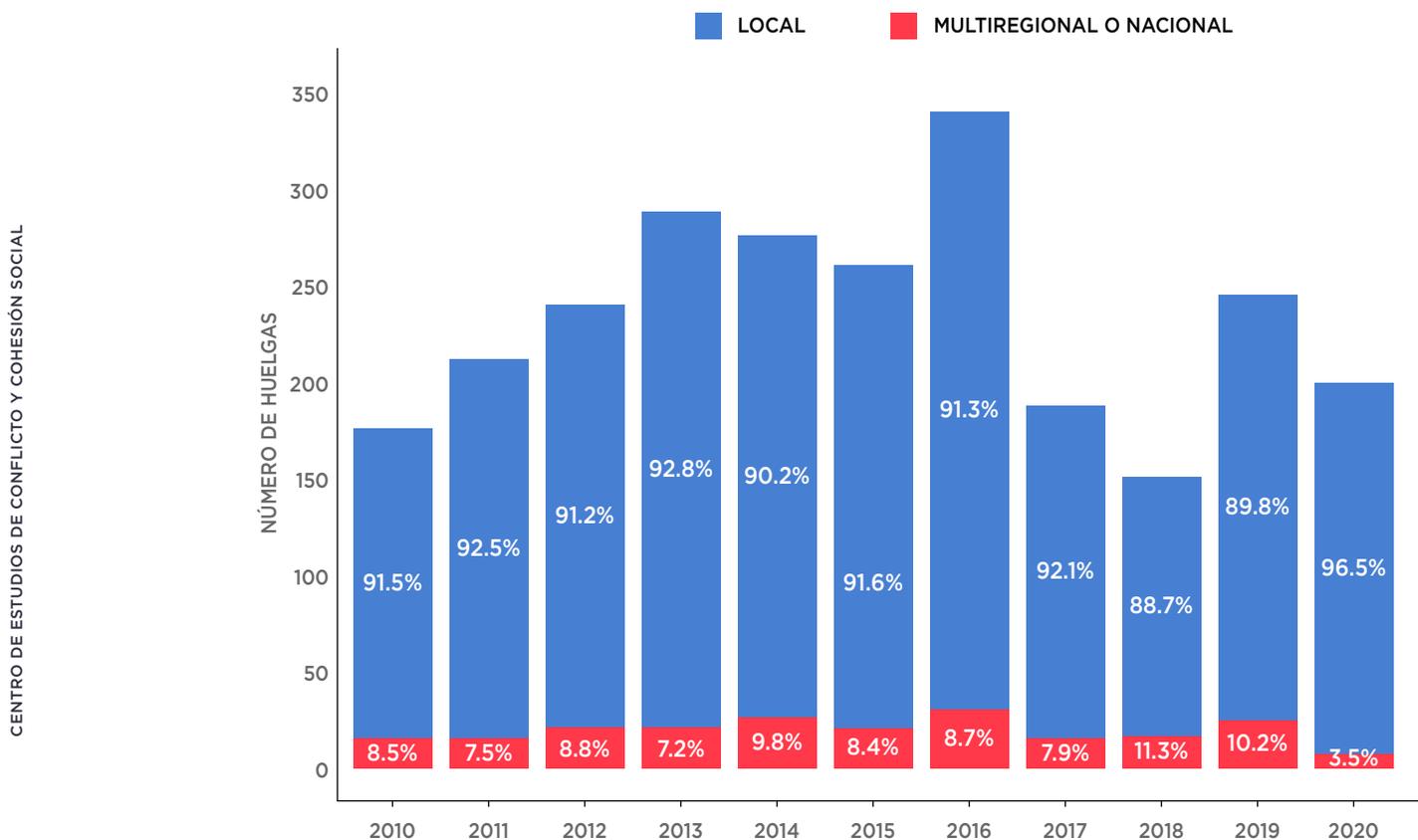
El Mapa 3.1 muestra el porcentaje de huelgas, respecto a las huelgas extra-legales, en cada región del país. Esto permite graficar el nivel de legalidad de los conflictos laborales según su distribución geográfica. Como se observa, en seis regiones ubicadas principalmente en la zona centro y norte del país -II, III, Metropolitana, VI, VII y XIV- existe una proporción mayoritaria de huelgas legales. Posteriormente, en tres regiones -VIII, X y XI- se encuentra un uso menor y/o moderado de la huelga legal ante la extra-legal. Finalmente, en seis regiones -XV, I, IV, V, IX, XII- existe una proporción claramente baja de las huelgas legales, las cuales no sobrepasan el 25% de todos los conflictos. De esta forma, se constata que la estructura productiva tiene un impacto desigual en la legalidad de las huelgas según el territorio, mostrando algunos cambios notorios entre regiones adyacentes.

**Mapa 3.1. Porcentaje de huelgas legales (relativas al total de huelgas) según región**



Al examinar la escala geográfica de las huelgas (Figura 3.10) entre el 2010-2020 para el sector privado de la economía, se observa una disminución de las huelgas multi-regionales o nacionales. A diferencia de lo ocurrido en años anteriores—en donde estas huelgas alcanzaron alrededor del 8% del total, durante el 2020 sólo el 3,5% de las huelgas fueron nacionales o multi-regionales. Esto puede asociarse a las medidas de confinamiento derivadas de la pandemia que impidieron la realización de acciones de masa típicamente asociadas a las huelgas de mayor alcance (por ejemplo, convocatorias a marchas y paros nacionales).

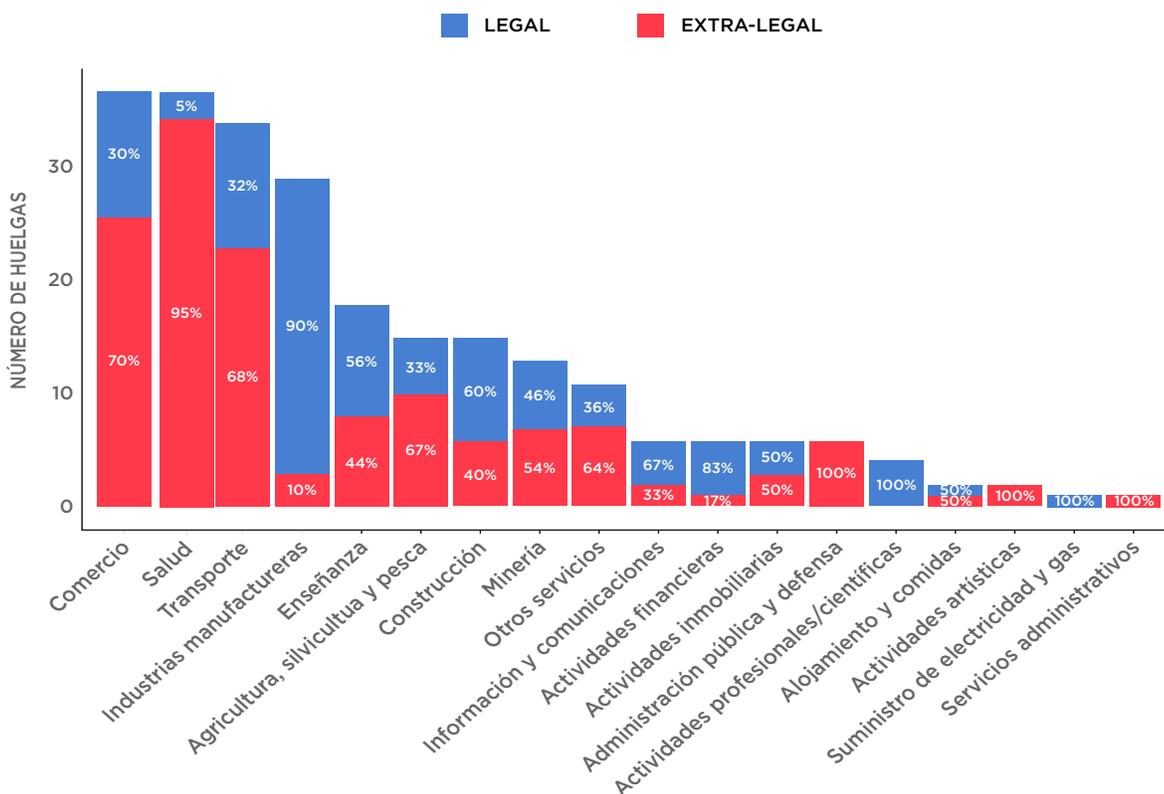
**Figura 3.10. Número y porcentaje de huelgas según escala geográfica**



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

La Figura 3.11 entrega información que puede ayudar a explicar la distribución geográfica de las huelgas antes cartografiada. Esta figura indica que en 2020 existieron ramas económicas con un alto porcentaje de huelgas legales (por ejemplo, industria manufacturera, enseñanza, construcción, información y comunicaciones y servicios financieros). Por su parte, dicho año hubo ramas económicas como comercio, salud y transporte, que no solo tuvieron un alto número de huelgas, sino que también un alto porcentaje de huelgas extra-legales. En el caso de la industria de la salud casi la totalidad de las huelgas—95 % de ellas—fueron extra-legales.

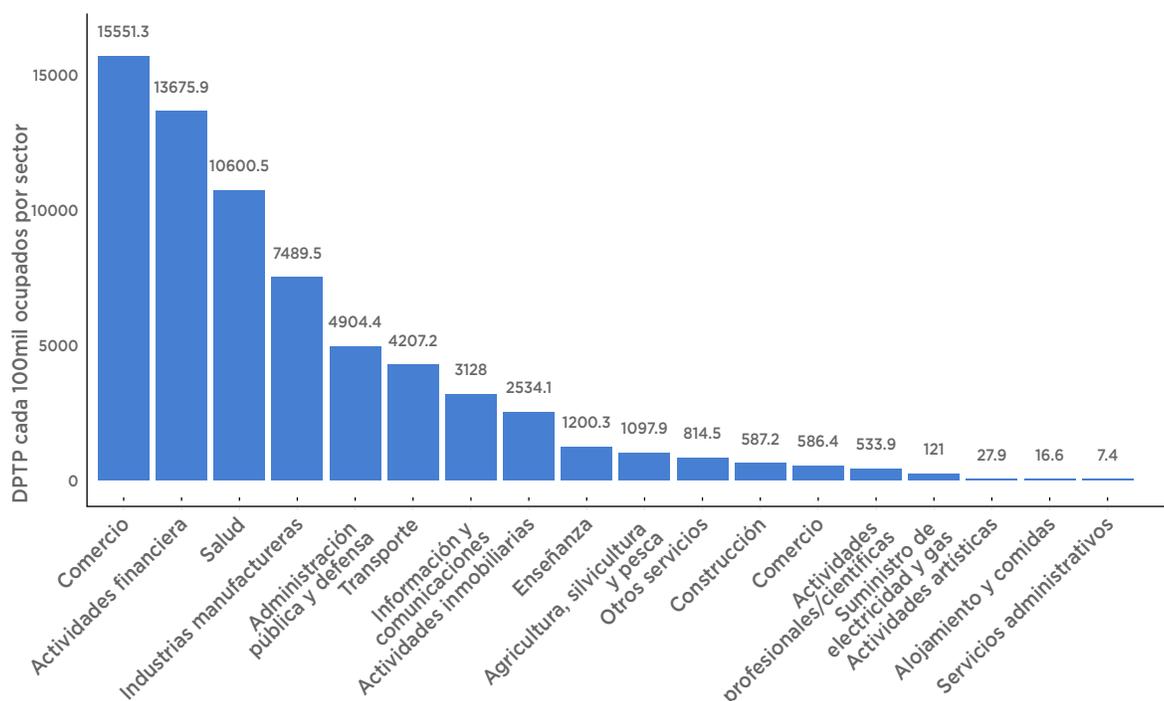
**Figura 3.11. Número de huelgas según rama económica y legalidad**



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

De forma similar, la Figura 3.12 muestra el impacto de las huelgas ocurridas en 2020—medido según la cantidad de días-persona de trabajo perdidos (DPTP) por cada 100.000 ocupados—en cada rama económica. Según esta medida, en 2020 la actividad huelguista fue más intensa en ramas como la minería, actividades financieras y de salud.

**Figura 3.12. DPTP por cada 100.000 ocupados por rama de actividad económica**



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

## 4. Impacto de las suspensiones laborales y la conversión al teletrabajo en la actividad huelguista

### 4.1 Suspensiones laborales y huelgas

En esta sección se analiza el efecto que han tenido las suspensiones laborales en Chile sobre la actividad huelguista. En primer lugar, se describen los porcentajes de suspensión en cada rama, comparando la actividad huelguista entre aquellas con poca y alta suspensión laboral. Luego, se analiza la relación entre el número y legalidad de las huelgas con el porcentaje de suspensiones por sector. Finalmente, se analiza la relación entre los DPTP y las suspensiones por rama.

Una de las principales medidas con que las empresas enfrentaron la crisis fue la suspensión laboral. De acuerdo a los datos entregados en la Encuesta de Remuneraciones y Costos de la Mano de Obra para el periodo abril-julio 2020 (INE, 2020), una de cada tres empresas (37,3%) registró trabajadores suspendidos por efecto de la Ley de Protección al Empleo. Con mayor detalle, considerando el promedio abril-diciembre del 2020, la Tabla 4.1 presenta el porcentaje de trabajadores suspendidos por cada una de las ramas de actividad econó-

mica. En ella se observa que los sectores que adoptaron esta medida en mayor proporción fueron las actividades artísticas (43%), las ramas de alojamiento y servicios de comidas (35%) y la industria manufacturera, enseñanza y comercio (todas con 10%). Al contrario, las ramas que suspendieron contratos en menor medida fueron las asociadas a actividades financieras, de administración pública, minería y de suministro de luz y gas.

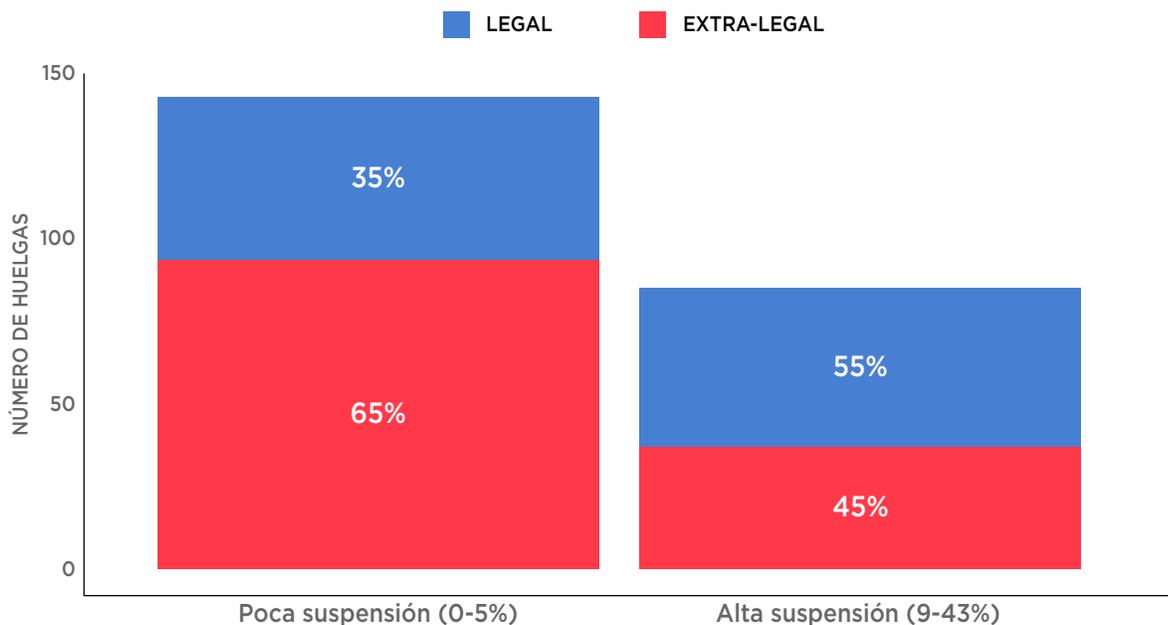
**Tabla 4.1. Porcentaje de trabajadores suspendidos por rama de actividad económica**

Nivel	Glosa	Trabajadores con suspensión temporal del contrato (%)
Baja	Administración Pública	0%
	Suministro de Agua, Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación	0%
	Actividades Financieras y de Seguros	0%
	Minería	1%
	Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	1%
	Enseñanza	1%
	Información y Comunicaciones	2%
	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	2%
	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	2%
	Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	3%
	Actividades Inmobiliarias	3%
	Transporte y Almacenamiento	5%
	Comercio	9%
Alta	Industria Manufacturera	10%
	Construcción	10%
	Actividades de Alojamiento y Servicio de Comidas	35%
	Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas	43%

Fuente: categorización propia de niveles a partir de datos INE (2021).

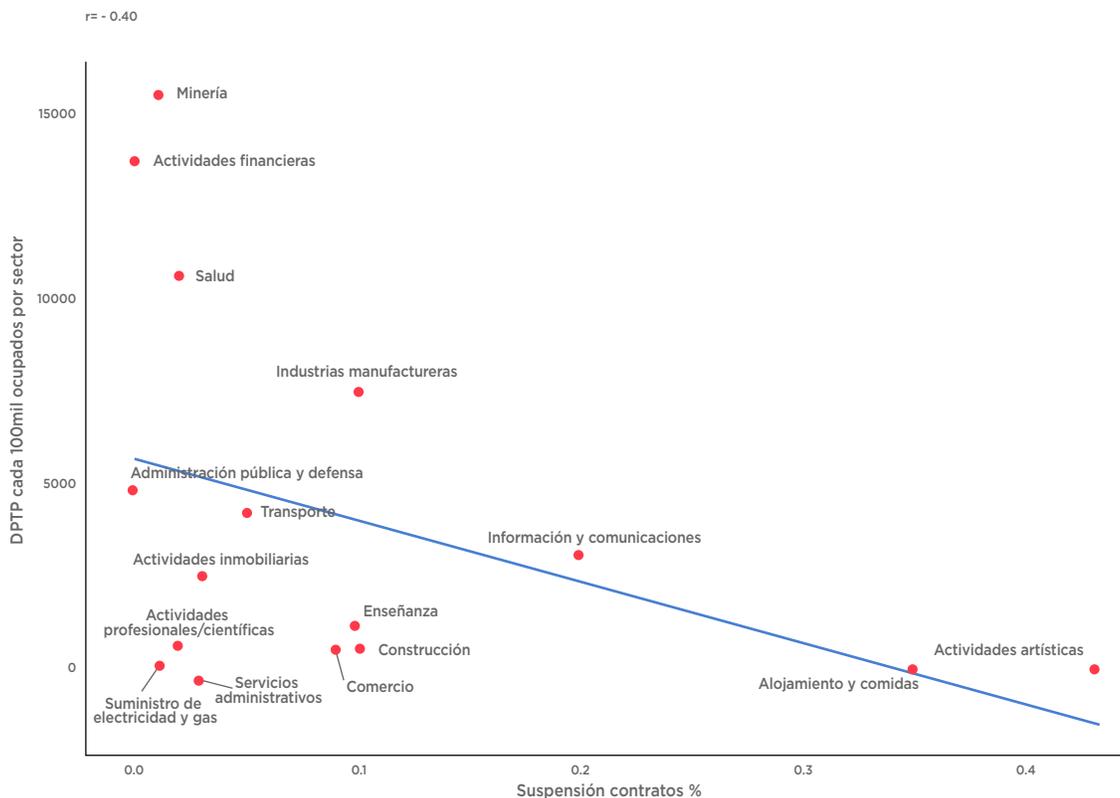
Ahora bien, al comparar la legalidad de las huelgas entre ramas económicas con altos y bajos niveles de suspensión (Figura 4.1), se observa que las ramas con bajos niveles de suspensión (entre 0% y 5% de trabajadores suspendidos) existió una mayor cantidad de huelgas. En estas, además, el porcentaje de huelgas extra-legales fue mayor. En efecto, en estos sectores hubo casi 150 huelgas, de las cuales el 65% fue realizada por fuera de la negociación colectiva reglada. Por su parte, en las ramas con alto porcentaje de suspensión ocurrieron 80 huelgas, de las cuales menos de la mitad (45%) fue extra-legal. Esto sugiere que existe una relación entre una mayor tasa de suspensión laboral y una disminución en la actividad huelguista, especialmente en el caso de las huelgas extra-legales.

**Figura 4.1. Cantidad y porcentaje de huelgas según legalidad y nivel de suspensión laboral**



Para profundizar en el vínculo entre suspensión de contratos y actividad huelguista, la Figura 4.2 muestra la correlación entre DPTP por cada 100.000 ocupados y el porcentaje de contratos suspendidos en cada rama de actividad económica. Como se observa, existe una correlación negativa entre ambas variables. Esto quiere decir que a mayor porcentaje de contratos suspendidos, menor cantidad de DPTP ( $r$  de Pearson =  $-0,4$ ;  $R^2 = 16\%$ ).

**Figura 4.2. Correlación entre DPTP por cada 100 mil ocupados y porcentaje de contratos suspendidos en rama de actividad económica**



CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL

## 4.2 Teletrabajo y huelgas

Por último, en esta sección se analiza el efecto que ha tenido el teletrabajo sobre la actividad huelguista en el país mediante tres aproximaciones. Primero, se describe cuál ha sido el nivel de teletrabajo en cada rama económica. Segundo, se analiza el nivel de teletrabajo y la cantidad de huelgas según legalidad. Finalmente, se analiza la relación entre el número de huelgas y el teletrabajo.

El trabajo remoto desde casa (trabajo a distancia o teletrabajo) es una modalidad de relaciones laborales que ya se venía discutiendo en Chile en el tiempo reciente; no obstante, la pandemia aceleró la tramitación de la Ley 21.220 dada la fuerte reconversión que experimentaban las empresas ante la expansión del COVID-19. A partir de los datos INE abril-diciembre en 2020, la Tabla 4.2 presenta el porcentaje de trabajadores en teletrabajo según rama económica. Según se ve, los sectores con un alto nivel de conversión al teletrabajo fueron suministro de electricidad y agua, información y comunicaciones, actividades finan-

cieras y enseñanza. En estos sectores, más del 40% de los y las trabajadoras adoptaron una modalidad de teletrabajo. Junto con esto, es posible observar que hay sectores como comercio, actividades inmobiliarias y administración pública que tuvieron un nivel “intermedio” de teletrabajo (entre 21% y 40% de sus trabajadores adoptaron dicha modalidad de trabajo). Finalmente, hay un grupo de ramas que tuvieron mucho menos conversión al teletrabajo (5% a 20%). Este grupo incluye a ramas como la minería, industria y construcción.

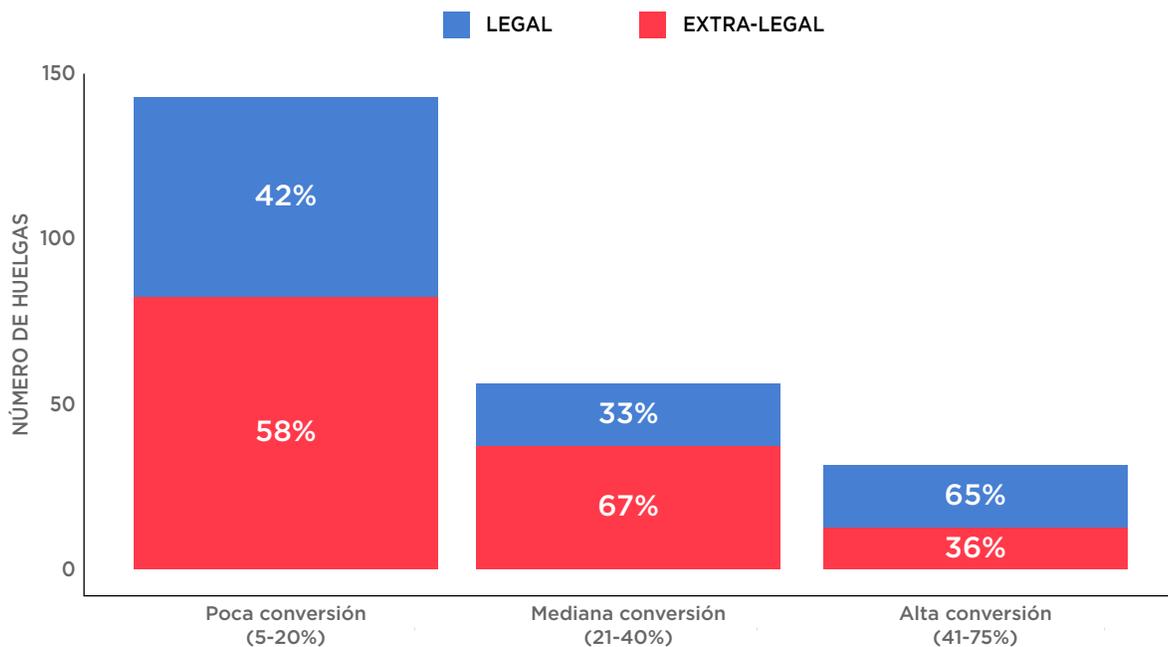
**Tabla 4.2. Porcentaje de trabajadores/as convertidos a modalidad de teletrabajo por rama de actividad económica**

Nivel	Rama de actividad económica	Trabajadores en teletrabajo (%)
Bajo	Construcción	5%
	Actividades de Alojamiento y Servicio de Comidas	7%
	Industria Manufacturera	7%
	Minería	8%
	Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	8%
	Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	10%
	Suministro de Agua, Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación	11%
	Transporte y Almacenamiento	18%
Medio	Comercio	21%
	Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas	31%
	Actividades Inmobiliarias	34%
	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	36%
	Administración Pública	39%
Alto	Actividades Financieras y de Seguros	51%
	Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	57%
	Información y Comunicaciones	60%
	Enseñanza	74%

Fuente: categorización propia de niveles a partir de datos INE (2021).

Al comparar la cantidad de huelgas entre los sectores económicos diferenciados según el nivel de conversión al teletrabajo (Figura 4.3), se observa que hay una relación inversa entre el porcentaje de trabajadores convertidos a teletrabajo y número de huelgas: en sectores donde hubo menos conversión, el número de huelgas fue mayor. De la misma, al analizar la distribución de las huelgas según legalidad, es posible observar que en sectores con niveles intermedios de conversión al teletrabajo la proporción de huelgas extralegales fue mayor que en sectores de alta y baja conversión. Esto sugiere que la conversión al teletrabajo disminuyó la cantidad de conflictos, así como la proporción de eventos de huelga extra-legales.

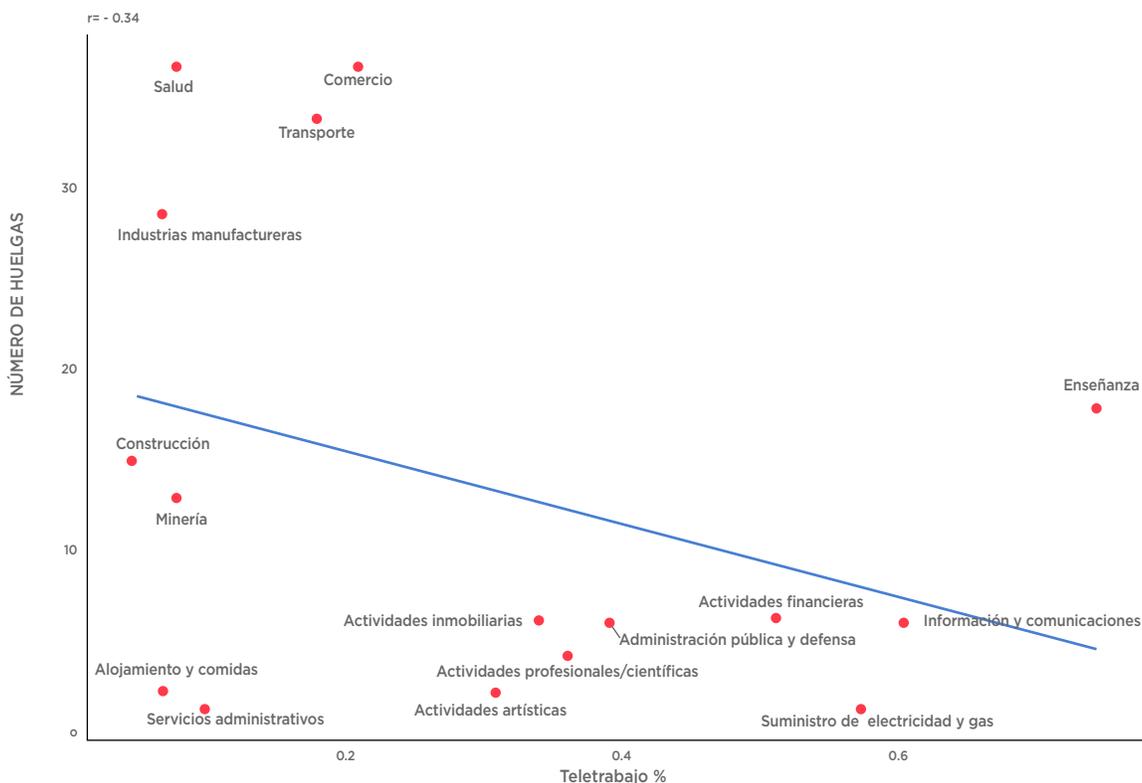
**Figura 4.3. Cantidad y porcentaje de huelgas según legalidad y nivel de teletrabajo**



Finalmente, la Figura 4.4 grafica la correlación entre el número de huelgas y el porcentaje de trabajadores en teletrabajo según rama de actividad económica<sup>3</sup>. Como se observa, existe una relación negativa moderada entre ambas variables ( $r$  de Pearson = -0,34;  $R^2 = 12\%$ ): a mayor porcentaje de trabajadores convertidos a teletrabajo, menor cantidad de huelgas. Esto reafirma la idea de que la conversión al teletrabajo tiene efectos negativos sobre la actividad huelguista. Se requiere mayor investigación para comprender cómo opera la relación causal entre ambas variables.

**Figura 4.4. Correlación entre número de huelgas y porcentaje de trabajadores en teletrabajo por rama de actividad económica**

CENTRO DE ESTUDIOS DE CONFLICTO Y COHESIÓN SOCIAL



<sup>3</sup> Análisis complementarios sugirieron que la correlación porcentaje de trabajadores en teletrabajo y DPTP fue negativa pero débil ( $r$  de Pearson = -0,15). Por esta razón, ella no ha sido considerada en este análisis.

## 5. Conclusiones

Los datos reportados en este informe entregan evidencia que permite entender el impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la conflictividad laboral nacional. Durante el 2020, el número de huelgas totales descendió en casi un 50%, de 430 huelgas en el 2019 a 246 en 2020. Esta disminución puede asociarse a la retracción de la economía, pero también a las medidas que han tomado las empresas y el gobierno para enfrentar la crisis y garantizar el distanciamiento social. En línea con esta idea, el informe muestra que las ramas con mayor porcentaje de trabajadores suspendidos en virtud de la Ley de Protección de empleo son aquellas con un menor número de huelgas. Así mismo, los sectores con mayor conversión al teletrabajo son los que presentan una actividad huelguista menor.

A pesar de lo anterior, cabe señalar que la pandemia ha sido el escenario de intensa conflictividad en sectores como comercio, salud, transporte e industrias. Esto se condice con las tendencias de conflicto laboral observadas en el plano internacional ante la pandemia COVID-19 (Azzellini, 2021). A su vez, se identifican nuevas expresiones de conflictividad en sectores emergentes como el de las plataformas digitales de reparto. Si bien estas plataformas fueron esenciales para la distribución de bienes y productos de primera necesidad durante la crisis, sus trabajadores siguen careciendo de derechos laborales mínimos. En diversos países del mundo, esto ha impulsado la organización de los trabajadores de plataformas (Azzellini 2021).

Igualmente, este informe ha entregado evidencia que sugiere que la pandemia no ha trastocado ciertas tendencias de más largo aliento—particularmente, el aumento general de la movilización laboral—que han sido consignadas en los informes anteriores. Así, por ejemplo, las huelgas extra-legales siguen siendo superiores en volumen a las huelgas legales, a pesar que durante el 2020 la retracción de los paros del sector público fue mayor al de las huelgas en el sector privado. El lugar de las huelgas extralegales se ha ido ampliando en los últimos años, lo cual da cuenta de la incapacidad de la legislación laboral de canalizar institucionalmente los conflictos laborales. Así mismo, la pandemia no revirtió la tendencia observada en el último tiempo, asociada a una mayor duración de las huelgas legales. En efecto, en 2020 la duración de estas huelgas llegó a su mayor nivel desde que el OHL registra este dato. Por el contrario, la duración de las huelgas extra-legales fue sensiblemente menor y se acortó durante el 2020. Estas tendencias podrían estar asociadas a una pérdida de poder de la huelga legal y un aumento de poder en la extra-legal (Velásquez et. al., 2021). Por último, durante la pandemia las huelgas por motivos remuneracionales siguieron siendo, por lejos, las más importantes en el panorama nacional.

El efecto de la pandemia en la actividad huelguista deberá seguir siendo estudiado en los próximos años. En lo inmediato, y por razones obvias, la pandemia frenó el proceso de revitalización de la conflictividad laboral que comenzó el 2006 y que había sido consignado en los informes anteriores. Sin embargo, las medidas de confinamiento tomadas para enfrentar la pandemia se han vuelto mucho menos comunes en los últimos meses. Es probable que el ciclo político de los próximos años—por ejemplo, la llegada de un nuevo gobierno y la aprobación de una nueva constitución—esté acompañado de un aumento de la movilización social y laboral. De ser así, es posible que el país experimente transformaciones importantes en las reglas que hasta ahora rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores, lo cual también podría generar cambios en los patrones y niveles de conflicto laboral del país.

## Referencias

- » Azzellini, D. (2021). Class Struggle from Above and from Below during the covid-19 Pandemic. *Journal of Labor and Society*, 1, 1-22.
- » Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). “La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política”. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, No 23 (LC/TS.2020/128), Santiago.
- » Gutiérrez-Crocco, F. y Atzeni, M. (2021). “Entre la precarización, el control algorítmico y la movilización. El efecto de la pandemia en los repartidores de plataformas en Argentina y Chile”. *Revista Internacional del Trabajo*. Accepted Author Manuscript. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12206ILO>.
- » ILO (2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis*. ILO.
- » Howson, K., Ustek-Spilda, F., Grohmann, R., Salem, N., Carelli, R., Abs, D., Salvagni, J., Graham, M., Balborno, M., Chavez, H., Arriagada, A. y Bonhomme, M. (2020). ‘Just because you don’t see your boss, doesn’t mean you don’t have a boss’: Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America. *International Union Rights*, 27(3), 20-22.
- » Medel, R. y Pérez, D. (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), 173-195.
- » OHL (2016). Informe de Huelgas Laborales 2015. Santiago: COES / UAH.
- » OHL (2020). Informe de Huelgas Laborales 2019. Santiago: COES / UAH.
- » OIT (2020). Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Segunda edición. *Nota técnica: Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*.
- » Pérez Ahumada, P. (2021). Why Is It So Difficult to Reform Collective Labour Law? Associational Power and Policy Continuity in Chile in Comparative Perspective. *Journal of Latin American Studies*, 53(1), 81-105. doi:10.1017/S0022216X20000978
- » Pérez, D., Medel, R., & Velásquez, D. (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. *J. Ponce, C. Santibáñez & J. Pinto (Comps.), Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*, 155-176.
- » Rivera, V., y Castro, F. (2021). Between Social Protests and a Global Pandemic: Working Transitions under the Economic Effects of COVID-19. *Social Sciences*, 10(4), 145.
- » Velásquez, D., Pérez, D., & Link, S. (2021). “What tactical repertoire to use in strikes and when to use it? Strategies of workers and their mobilization power in Chile (2010-2018)”. *British Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1111/bjir.12620>.
- » Weller, J.; Gómez, M.; Martín, A. y Ravest, J. (2020). “El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/90). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): Santiago.

### Información estadística revisada

INE (2021). Datos Módulo COVID-19 IR-ICMO. Santiago: INE.

2020



INFORME DE

# Huelgas Laborales en Chile 2020

Francisca Gutiérrez  
Rodrigo Medel  
Domingo Pérez  
Pablo Pérez  
Diego Velásquez

Observatorio  
de Huelgas  
Laborales

uah/  
COES.