

## Capítulo VII

---

# CONFLICTIVIDAD LABORAL

Uno de los temas más clásicos en el análisis de las relaciones de trabajo ha sido el del conflicto inherente a la relación entre trabajadores asalariados y empleadores. Si bien se ha insistido en que dicha relación debería entenderse como de colaboración mutua, en tanto ninguno de los dos agentes de la relación laboral podría existir sin el otro, históricamente ha habido innumerables conflictos originados en el carácter complejo, o abiertamente antagonico, de la relación entre capital y trabajo. Desde ese punto de vista, una de las principales dimensiones en el análisis de las relaciones laborales, es el de la conflictividad laboral.

### 7.1 El derecho a huelga y su incidencia en Chile

Este fenómeno tiene su principal expresión en el recurso a la huelga, derecho que la ley les reconoce a los trabajadores como medio legítimo de presión en procura de sus intereses. La huelga representa una forma de conflicto abierto entre los intereses de los trabajadores y la empresa.

El derecho a huelga está reconocido en la ley laboral aunque en determinados períodos históricos se haya visto muy limitado. Así ocurrió entre 1974 y 1979, en nuestro país, cuando fueron suspendidas las denominadas Juntas de Conciliación y con ello se impidió el funcionamiento de la negociación colectiva y de la huelga. En dicho período no hay registro de huelgas en el país, ya sea de aquellas reconocidas y reguladas por la legislación laboral ni de las denominadas huelgas de hecho. A partir de 1979, con la entrada en vigencia del Plan Laboral, la huelga volvió a ser considerada un derecho, si bien tan severamente restringido que quedó reducido a su mínima expresión. Las reformas al Código Laboral una vez recuperada la democracia, hasta ahora no han innovado considerablemente el tratamiento restringido que recibe la huelga en nuestro país; bien puede decirse que aún es un derecho débil en extremo y legalmente desprotegido.

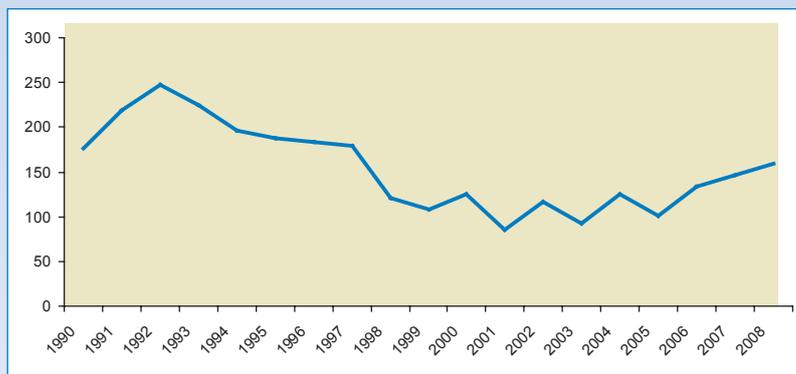
Para nuestra legislación, la huelga es una medida extrema a la que los trabajadores pueden recurrir única y exclusivamente en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva: la huelga debe ceñirse estrictamente a determinados procedimientos señalados en la ley, que operan como una severa institucionalización del conflicto laboral. Esta regulación restrictiva ha sido exitosa en contener las huelgas legales: los últimos cinco años (2004 a 2008) se han registrado en promedio solo 135 huelgas al año, involucrando en promedio a 13.768 huelguistas cada año<sup>1</sup>. Si se considera que el promedio anual de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado, sin incluir al personal doméstico, fue en esos años de 3.575.748 personas, en realidad la tasa de huelguistas fue porcentualmente insignificante.

No obstante, también ocurren huelgas de hecho que operan al margen de la regulación y que pueden llegar a tener iguales o mayores consecuencias que las legales.

---

<sup>1</sup> Datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

Gráfico N° 1  
Cantidad de huelgas legales 1990-2008



Fuente: Dirección del Trabajo

En el gráfico anterior se aprecia cómo la huelga experimentó un incremento notorio en los primeros tres años de la transición democrática en nuestro país, probablemente explicado por las demandas contenidas y el clima más favorable para la expresión de los conflictos laborales abiertos. No obstante, a contar del año 1992 se aprecia un descenso en el número de conflictos y un nuevo aumento, aunque menor al del primer período, se puede observar a partir del año 2006.

Cuadro N° 1  
Cantidad de huelgas legales efectuadas, trabajadores involucrados y días de duración. Años 1990 a 2008

Año	Número de huelgas	Trabajadores involucrados	Promedio días duración
1990	176	25.010	15,0
1991	219	45.910	12,4
1992	247	26.962	12,0
1993	224	25.098	11,5
1994	196	16.209	13,5
1995	187	24.724	12,4
1996	183	25.776	9,8
1997	179	19.278	10,3
1998	121	12.608	10,0
1999	108	10.667	12,0
2000	125	13.227	9,0
2001	86	11.591	9,4
2002	117	14.662	11,6
2003	92	10.443	8,7
2004	125	13.013	12,7
2005	101	11.209	11,2
2006	134	15.602	11,2
2007	146	17.294	10,9
2008	159	17.473	10,7

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales

Ahora bien, si se analizan los datos en términos del número de trabajadores involucrados y la duración del conflicto, es posible apreciar, por un lado, que el comportamiento que ha seguido la huelga en el mismo período es similar y que en el caso del número de días promedio de duración, éste se ha mantenido cercano a los 11 días. Desde este punto de vista, pareciera ser un fenómeno de baja incidencia en nuestro país toda vez que estos mismos datos permiten estimar que el porcentaje de trabajadores huelguistas no llega al 10% de los trabajadores involucrados en los procesos de negociación colectiva. Lo que para algunos podría significar un hecho positivo, ya que habla bien del estado de salud de nuestro sistema de relaciones laborales, para otros significa más bien un signo de preocupación, toda vez que da cuenta de la exclusión de la gran mayoría de los trabajadores chilenos de las herramientas que les permitiría colectivamente, y no individualmente, poder negociar sus condiciones de trabajo con sus empleadores. Si la huelga es baja en Chile, no necesariamente lo es porque las relaciones laborales estén tan saludables.

## 7.2 Huelgas o conflictos en las empresas estudiadas

A este respecto, la ENCLA 2008 ofrece un panorama de la situación de la conflictividad laboral en las empresas chilenas a partir de algunos datos que revisaremos a continuación. Tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro, la incidencia de huelgas es muy baja en las empresas que han sido estudiadas en la encuesta: el porcentaje de empresas en las que los informantes han declarado la existencia de huelgas en el último año es bastante bajo, y en el caso de las empresas con sindicato, llega tan sólo a un 12,2%, según los dirigentes sindicales y a un 5,9%, según los empleadores. Ciertamente, esta discrepancia responde a las visiones que se contraponen en relación con la percepción de los conflictos laborales entre dirigentes y empleadores.

Cuadro Nº 2  
Huelgas o conflictos en el último año en la empresa, según tamaño

Tamaño	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Microempresa		0,2		0,5
Pequeña Empresa	8,3	0,2	14,6	1,1
Mediana Empresa	2,4	0,2	9,4	1,3
Gran Empresa	9,4	0,5	13,8	5,6
<b>Total</b>	<b>5,9%</b>	<b>0,2%</b>	<b>12,2%</b>	<b>1,4%</b>

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Al comparar la incidencia de huelga entre las empresas según su tamaño, se puede apreciar que el conflicto es mayor en la gran empresa, lo que es lógico si se considera la mayor complejidad en ella de sus dinámicas laborales. Pero al comparar a las empresas que cuentan con sindicatos, llama la atención que el porcentaje de pequeñas empresas que enfrentaron huelgas sea prácticamente de

la magnitud del de las grandes empresas con sindicatos en las que también hubo huelgas. Como las diferencias observadas son menores al margen de error de la encuesta, lo que se puede inferir es que probablemente no haya diferencias entre esos dos tipos de empresas en cuanto a la incidencia de conflictos en ellas, de acuerdo a lo que informan los dirigentes sindicales.

Por su parte, el cuadro siguiente nos muestra las condiciones en que se han dado los conflictos laborales en las empresas. A este respecto, se compara la información proporcionada por los dirigentes sindicales y con la de los empleadores con sindicatos. En el caso de los trabajadores, la baja incidencia de huelgas o conflictos informada por los trabajadores en empresas sin sindicatos, no permitió incluirlas en el análisis. De ahí que sólo se comparen a empleadores con sindicato y dirigentes sindicales de las empresas en que se declaró la existencia de huelgas o conflictos.

Así, como se puede apreciar, los empleadores informan que la mayoría de las huelgas se dieron durante la negociación colectiva. Al igual de lo que informaron los dirigentes sindicales. Ahora bien, más allá de la diferencia en la información proporcionada por ambos tipos de informantes, lo importante es constatar que alrededor de la mitad de los conflictos laborales que se declaran se produce en circunstancias distintas a las de la negociación colectiva, y que en el caso de la mediana empresa, esa tendencia se ve más agudizada. Esto revela que la paralización de funciones y otras manifestaciones laborales de conflictividad, pueden estar buscando formas de expresión que escapen al rígido marco legal que las regula, que de esa forma se estaría revelando como crecientemente impotente para ofrecer reglas legítimas que encaucen apropiadamente el conflicto laboral. Cabe advertir, sin embargo, que dada la baja incidencia de conflictos en las empresas, estas diferencias pudieran no ser del todo significativas.

**Cuadro Nº 3**  
Circunstancia en la que se dio la huelga o conflicto en la empresa, según tamaño

Tamaño	Empleadores con sindicato		Dirigentes	
	Durante la negociación (%)	En otras circunstancias (%)	Durante la negociación (%)	En otras circunstancias (%)
Pequeña Empresa	100,0	0,0	100,0	0,0
Mediana Empresa	23,6	76,4	22,2	77,8
Gran Empresa	58,8	41,2	51,3	48,8
<b>Total</b>	<b>67,7%</b>	<b>32,3%</b>	<b>59,8%</b>	<b>40,2%</b>

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

### 7.3 Percepción de existencia de conflicto laboral

La ENCLA 2008 también indaga la percepción que tienen los actores laborales sobre la frecuencia del conflicto en las empresas. El cuadro siguiente nos muestra que, en términos generales, empleadores y trabajadores de aquellas empresas sin

sindicato tienen una percepción parecida en cuanto a la baja frecuencia o abierta inexistencia del conflicto laboral en sus empresas. Por su parte, los empleadores de empresas con sindicato, si bien reconocen la existencia de conflicto, lo hacen en un porcentaje menor que los dirigentes sindicales. En efecto, casi un cuarto de los dirigentes sindicales sostienen que éste es frecuente y la gran mayoría de ellos reconoce la existencia de conflicto, aún cuando se dé en forma aislada.

En principio no habría de extrañar esta diferencia que se observa entre tipos de informantes. Es usual que en las empresas que cuentan con sindicatos, la expresión del conflicto laboral se dé en forma más abierta y que así lo reconozcan los propios actores laborales. En cambio, es probable que en las empresas sin sindicatos, el conflicto laboral sea menos visible y, sumado al rechazo, o simple temor, que éste tiende a producir en los trabajadores, éstos minimicen su frecuencia.

**Cuadro N° 4**  
Frecuencia de conflicto en la empresa

	Inexistente (%)	Aislado (%)	Frecuente (%)	Total
Empleadores con sindicato	54,1	45,3	0,6	100
Empleadores sin sindicato	84,3	15,4	0,3	100
Dirigentes	34,8	42,1	23,1	100
Trabajadores	76,6	22,0	1,3	100

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Ahora bien, al analizar la percepción de conflicto en la empresa en las diferentes ramas de actividad económica, que se muestra a continuación, se aprecia que ésta varía no sólo entre los distintos tipos de informantes, como lo señalábamos recién, sino además entre los distintos sectores económicos.

De este modo, se puede ver que entre los empleadores hay un elevado porcentaje que declara que no existe conflicto en sus empresas. La excepción la constituye el sector de electricidad, gas y agua. Por su parte, entre los trabajadores se observa también una percepción baja de conflicto laboral en las empresas, que en términos generales se asemeja a la de los empleadores. En este caso, hay algunas variaciones entre los trabajadores de los distintos sectores. Es el sector de electricidad, gas y agua aquel en el que la percepción de inexistencia de conflicto es más baja, y es el sector de intermediación financiera aquel en el que la percepción de inexistencia de conflicto es mayor.

En cuanto a los dirigentes sindicales, el sector de la minería y el de servicios sociales y de salud, son los que presentan la menor percepción de inexistencia de conflictos. Por su parte, llama la atención que los trabajadores del sector de electricidad, gas y agua, presenten una percepción de inexistencia de conflicto mayor a la percepción de los propios empleadores.

Cuadro Nº 5  
Percepción de existencia de conflicto en la empresa, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	39,5	22,1	32,5	19,2
Pesca	34,2	3,2	74,3	17,1
Explotación de Minas y Canteras	21,9	13,9	94,2	7,5
Industrias Manufactureras No Metálicas	37,1	14,5	58,4	25,8
Industrias Manufactureras Metálicas	39,2	10,2	54,5	29,8
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	19	89,8	45,1	32,9
Construcción	38,8	20,7	57,8	23,7
Comercio al Por Mayor y Menor	68,5	12,1	75,3	24,2
Hoteles y Restaurantes	45,7	31,4	61,3	30,4
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	42,4	16	60,4	23,9
Intermediación Financiera	69,1	0,7	51,3	3,9
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	58,4	11,4	79,6	19,6
Enseñanza	31,7	12,6	79,2	20,8
Servicios Sociales y de Salud	89,2	20,7	94,7	26
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	16,3	15,7	43,8	11,8
<b>Total</b>	<b>45,9%</b>	<b>15,7%</b>	<b>65,2%</b>	<b>23,3%</b>

Nota: resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente"  
Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Al analizar esta información según el tamaño de las empresas, se puede apreciar que es en las empresas más grandes donde la percepción de inexistencia de conflicto es mayor especialmente de los dirigentes sindicales en esas empresas. En otros términos, los actores laborales de las empresas de menor tamaño tienen una percepción de mayor frecuencia de conflicto laboral, tal como lo muestra el cuadro siguiente.

Cuadro Nº 6  
Percepción de existencia de conflicto en la empresa, según tamaño

Tamaño empresa	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Microempresa		12,6		19,2
Pequeña empresa	54,7	16,3	66,6	26,0
Mediana empresa	30,0	31,5	59,9	33,1
Gran empresa	47,5	24,1	70,5	30,8
<b>Total</b>	<b>45,9%</b>	<b>15,7%</b>	<b>65,2%</b>	<b>23,3%</b>

Nota: resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente"  
Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Si desagregamos esta misma información en las diferentes regiones del país, es posible apreciar la misma tendencia general en cuanto a la disparidad de criterios en la percepción que tienen trabajadores, dirigentes y empleadores. A la vez, los datos muestran que hay algunas regiones donde la percepción de inexistencia de conflicto es bastante menor a la de las demás regiones. El caso más claro parece ser la región de Los Ríos, por cuanto allí los tres tipos de informantes encuestados señalan un porcentaje menor de respuestas sobre inexistencia de conflictos, en comparación a las restantes regiones. Es cierto que en el caso de los dirigentes sindicales, son las regiones de Tarapacá y Valparaíso aquellas en que la percepción de inexistencia de conflicto es más baja, pero si se considera simultáneamente la percepción de trabajadores y empleadores, junto a la de los dirigentes, parece ser la región De los Ríos la que muestra la menor percepción de inexistencia de conflictos.

**Cuadro N° 7**  
Percepción de existencia de conflicto en la empresa, según región

Regiones	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Arica y Parinacota	44,1	17,6	62,4	31,6
Tarapacá	15,8	10,1	83	17,9
Antofagasta	68,9	10,8	77	10,9
Atacama	74,5	16,2	69,1	23
Coquimbo	27,8	11,5	57,7	28,6
Valparaíso	58	14	84,9	23,1
Metropolitana	37,2	14,8	67,8	24,5
O'Higgins	32,8	19,5	40,8	15,7
Maule	55	17,1	43,5	22,2
Biobío	58,8	22	44,3	24,9
Araucanía	41,3	15,4	54,7	10,5
Los Ríos	71	22,6	76,7	43
Los Lagos	57,7	16	73,4	25,4
Aysén	53,6	11,6	46,4	25,7
Magallanes	52,9	11,9	68,8	23,7
<b>Total</b>	<b>45,9%</b>	<b>15,7%</b>	<b>65,2%</b>	<b>23,3%</b>

Nota: resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente"  
Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Por último, al indagar entre los actores laborales por las causas del conflicto laboral, los motivos salariales aparecen en los tres tipos de actores con el mayor porcentaje de respuestas. Se debe aclarar que este cuadro es de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no suman 100% sino tan sólo indican el porcentaje de informantes que declararon como causa del conflicto, alguno de los elementos indicados en este cuadro. A las causas por motivos salariales le siguen en orden de importancia,

los motivos relativos a la organización del trabajo en las empresas sin sindicato. Esto es, por razones de jornada, horas extras, cambios de funciones, entre otras razones de este tipo.

**Cuadro N° 8**  
Causas del conflicto, según quienes perciben conflicto en la empresa

	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Inherente a la negociación	52,7	11,9	62,3	20,6
Salariales	68,6	52,8	70,8	47,0
Condiciones de trabajo	10,4	15,0	45,9	25,2
Organización del trabajo	29,8	42,9	45,9	50,6
Malas relaciones empresa-sindicato	8,8	--	35,4	--
Problema de trato de los superiores	--	--	40,9	25,3
Otra causa	35,9	20,9	7,3	12,1

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

En suma, la ENCLA 2008 muestra que el conflicto laboral, legal e ilegal, sigue teniendo una baja incidencia en nuestro país y que la percepción de conflicto es también baja entre los actores laborales, especialmente entre empleadores y trabajadores de empresas sin sindicatos. Vale la pena preguntarse cuánto de esta baja incidencia y percepción obedece a un clima laboral adecuado o cuánto obedece a un problema para expresar y canalizar el conflicto laboral en el marco de relaciones laborales que de por sí presentan una natural tendencia al conflicto. Lo importante es que esas formas de conflicto puedan regularse normativamente pero sin que éste sea negado u ocultado, por cuanto muchas veces los costos de la ausencia de conflicto los pagan los propios trabajadores bajo la forma de condiciones de trabajo que no siempre están en condiciones de negociar con sus empleadores y cuya imposición deben asumir sin discusión alguna.