



Sindicatos y pandemia. ¿Hacia un nuevo ciclo en las relaciones laborales?

Francisca Gutiérrez Crocco, Directora del Magíster de Gestión de Personas en Organizaciones, UAH, académica FEN-UAH; Investigadora asociada a COES.



Desde mediados de los 2000, Chile ha sido testigo de un cambio en los patrones de conflicto entre trabajadores y empresas. Después de una década de escaso enfrentamiento abierto, el número de huelgas comenzó a crecer así como el rol que juegan los sindicatos en los lugares de trabajo. El estallido social que comenzó el 18 de octubre del 2019 hizo visible que esta tendencia formaba parte de un proceso más global de revitalización de la acción colectiva. En esta columna, discutiremos los efectos que ha tenido y puede tener la pandemia de Covid-19 en esta tendencia. ¿Cómo la crisis que ha generado la pandemia altera el proceso de revitalización de los conflictos laborales y del sindicalismo observado en los últimos años?

El ciclo antes de la pandemia

Contrario a lo sucedido durante los 1990, el sindicalismo chileno ha experimentado un impulso desde mediados de los años 2000. Las

tasas de sindicalización se han recuperado moderadamente, pasando de un 15,1% en el 2005 a un 18,9% en el 2019 (Dirección del Trabajo, 2021a). Si bien esta cifra es inferior a la registrada antes del golpe militar de 1973, da cuenta de que los trabajadores están más interesados en organizarse que durante los años noventa. La actividad huelguista también ha registrado un alza durante este periodo. Como bien ha mostrado el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) en sus informes anuales, la huelga se ha hecho más frecuente a nivel nacional desde el 2006, tanto en los procesos de negociación colectiva reglada como fuera de ellos. El estallido social en el 2019 vino a confirmar esta tendencia. Las huelgas aumentaron los últimos meses de ese año, mostrando un efecto de contagio y la participación del mundo sindical en el movimiento de protesta más global (OHL, 2020).

A diferencia del escenario que caracterizó los años anteriores al golpe militar, el ciclo que comenzó a fines del 2000 se caracteriza por una

mayor fragmentación y menor politización. De hecho, el aumento de la sindicalización ha venido aparejada de un crecimiento del número de sindicatos, de 9.148 en 2005 a 11.926 en el 2019 (Dirección del Trabajo, 2021a). La fragmentación también se ha producido verticalmente, en la participación de los sindicatos en estructuras sindicales superiores. De hecho, se estima que sólo un 30,4% de los sindicatos mayoritarios de empresa pertenece a una federación, confederación o central sindical (Dirección del Trabajo, 2021b). La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se ha visto cuestionada por la relación de sus directivas con los partidos políticos y la falta de transparencia en las elecciones internas (Blume, 2019). Si bien no existen estadísticas respecto a la relación de los sindicatos con la política, la fragmentación y algunas investigaciones sugieren que una parte importante del mundo sindical de base en el sector privado entiende su rol circunscrito al lugar de trabajo más que a la arena de la política institucional (Gutiérrez, 2016; Medel, 2021). Si bien algunas estructuras y dirigentes sindicales han buscado asumir liderazgos políticos tras el estallido social y el proceso de cambio constitucional en curso, estas tentativas no representan el comportamiento y orientación de buena parte del mundo sindical.

Si bien las condiciones de trabajo no han cambiado de manera sustancial en los últimos años (Sehnbruch et al, 2020), el mayor dinamismo de los sindicatos puede ser leído como el inicio de un proceso que podría mejorar la distribución de ingresos y dar sustentabilidad al crecimiento económico (Gutiérrez, 2021)

Los efectos de la pandemia en la actividad huelguista

¿Cómo ha afectado la pandemia las tendencias antes descritas? En un informe recientemente publicado, el OHL muestra una baja sensible en la actividad huelguista a nivel nacional durante el primer año de la crisis. El número de huelgas bajó de 430 a 246 entre el 2019 y el 2020. Esta disminución se dio tanto en las huelgas legales como en las extra-legales, es decir, afectó tanto a los procesos de negociación colectiva reglada como los procesos de negocia-

ción que se dan fuera de este marco (OHL, 2021).

La caída en la actividad huelguista tuvo relación con el cierre de negocios, la pérdida de empleo y la baja en la participación laboral que se dio durante el 2020 (INE, 2021). Sin embargo, como señala el informe del OHL, esta baja en la actividad huelguista también se relacionó con las medidas que tomaron el gobierno y las empresas para enfrentar la crisis. Uno de los ejemplos fue el efecto provocado por la Ley de Protección al Empleo, medida que permitió a las empresas suspender contratos por un periodo determinado. Según el informe del OHL, el número de huelgas en las ramas con un mayor porcentaje de trabajadores suspendidos en virtud de esta ley (entre 9% y 43% de trabajadores suspendidos) fue menor que el de aquellas ramas donde la suspensión fue menos frecuente (entre 0% y 5% de trabajadores suspendidos). Estas variables mostrarían una correlación positiva, lo que sugiere que el número de huelgas aumenta a medida que aumenta el porcentaje de contratos suspendidos. La decisión de las empresas de promover el teletrabajo

ción tres procesos en curso cuyos resultados aún inciertos pueden afectar las relaciones laborales en los próximos años: la economía, el cambio constitucional y el proceso de organización sindical.

Procesos inciertos y efectos en las relaciones laborales

La situación de la economía marcará probablemente la dinámica entre sindicatos y empresas en los próximos años. Numerosos estudios han dado cuenta de la importancia del factor económico en la decisión de los sindicatos de recurrir a huelgas. En contextos con garantías legales para la negociación, las huelgas suelen ser más probables en ciclos de expansión económica cuando existen menores tasas de desempleo e inflación, pues los dirigentes buscan maximizar las ganancias para los miembros de la organización (ej. Ashenfelter y Johnson, 1969).

Si bien lo anterior sugiere que la actividad huelguista decaerá en los próximos años, hasta que la economía chilena se recupere totalmen-



Contrario a lo sucedido durante los 1990, el sindicalismo chileno ha experimentado un impulso desde mediados de los años 2000. Las tasas de sindicalización se han recuperado moderadamente, pasando de un 15,1% en el 2005 a un 18,9% en el 2019 (Dirección del Trabajo, 2021a)”

también repercutió en las huelgas. El informe citado muestra que el número de huelgas fue menor en las ramas económicas con un mayor porcentaje de trabajadores en régimen de teletrabajo.

Si la disminución de las huelgas tiene relación con las medidas transitorias que tomaron las organizaciones y el gobierno para enfrentar la crisis, ¿se puede esperar que el efecto negativo de la pandemia en la actividad huelguista se invierta en el 2021 y en los siguientes años cuando estas medidas no apliquen? Con el fin de fomentar el debate, planteamos a continua-

te, hay otros factores a considerar que pueden matizar o alterar este proceso. De hecho, un estudio de Medel y Pérez (2017) muestra que el factor económico no es tan relevante para explicar la evolución de las huelgas “extralegales” en Chile, es decir, aquellas que se dan por fuera de los canales institucionales. La variación en la frecuencia de estas huelgas tendría más que ver con la fuerza de la organización sindical (afiliación y tamaño) y el régimen de trabajo (fragmentación y precariedad laboral).

Según el OHL, las huelgas extralegales durante el 2020 representaron el 59% de las huelgas

totales. El peso significativo de estas huelgas en la dinámica laboral nacional sería un rasgo estructural desde que se instauraron los pilares de la actual legislación laboral en 1979. El Código Laboral vigente no reconoce el derecho a huelga como un derecho fundamental y condiciona las garantías al cumplimiento de ciertos protocolos durante la negociación colectiva reglada. Esto hace pensar que el trabajo de la Convención Constitucional puede alterar la dinámica huelguista y más generalmente, las relaciones laborales en los próximos años. La Constitución de 1980 reconoce la libertad sindical como un derecho esencial pero limita explícitamente los derechos a la negociación colectiva y la huelga (Rojas, 2017). Un reconocimiento explícito de estos derechos en una nueva Constitución podría favorecer un cambio en la legislación laboral que vaya en el sentido de los Tratados internacionales que el Estado chileno ha firmado a lo largo de las últimas dos décadas (Gamonal, 2021). Esto no necesariamente generará un aumento del número de huelgas. El mismo OHL en el informe del 2019 muestra que los países con mayores derechos colectivos no son aquellos con más altas tasas de actividad huelguista (OHL, 2019). Sí puede esperarse de un cambio constitucional con estas características una mayor institucionalización de la huelga y mayores garantías para los actores involucrados. Este cambio también podría dar un impulso a la negociación colectiva en distintos niveles, cambiando el eje de las relaciones laborales y

los conflictos hacia la rama o los sectores, lo que a su vez podría promover una mayor unidad sindical.

Sea cual sea el resultado del cambio constitucional, la dinámica interna de los sindicatos también puede intervenir en el futuro inmediato de las relaciones laborales. Lamentablemente, la Dirección del Trabajo aún no publica las estadísticas relacionadas con la sindicalización durante el 2020. La baja en la actividad huelguista no necesariamente implica una baja en la sindicalización, porque los sindicatos cumplen otras funciones para los trabajadores, además de la negociación de condiciones laborales en los lugares de trabajo (Gutiérrez, 2016), y disponen de otras tácticas de presión distinta a la huelga (Gutiérrez, 2020). Cabe preguntarse entonces en qué medida las condiciones económicas adversas alterarán la tendencia observada hacia una mayor organización. Un aumento de la sindicalización podría compensar el efecto negativo de la crisis económica y alimentar tanto los procesos de negociación como la actividad huelguista. Para que la sindicalización siga creciendo importan las condiciones externas antes señaladas, pero también las estrategias que desarrollen los sindicatos para reinventarse en este nuevo contexto. La generación de alianzas con otros actores sociales, el mejoramiento de la democracia interna, la incorporación de las demandas de los grupos de trabajadores más precarizados, campañas concretas para fo-

mentar la organización, la negociación con las empresas, vínculos internacionales y la acción política, entre otras estrategias han demostrado ser relativamente efectivas en otros contextos para enfrentar crisis sindicales (Frege y Kelly, 2003).

Cierre

La pandemia ha impactado en la actividad huelguista poniendo en cuestión la tendencia observada en la conflictividad laboral desde mediados del 2000. Esta situación lleva a preguntarse hasta qué punto la crisis sanitaria marca un cambio de ciclo vigente de las relaciones laborales. En un periodo marcado por procesos políticos e institucionales inciertos como el que estamos viviendo, resulta más difícil que nunca realizar predicciones. Ciertamente la contracción de la economía puede detener la revitalización de los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga en los lugares de trabajo. Sin embargo, los cambios políticos, constitucionales y la acción de los propios sindicatos pueden matizar este efecto y transformar otros aspectos del ciclo mencionado. ¿Volveremos al modelo de relaciones laborales de los años noventa o se generarán las condiciones para una revitalización de los sindicatos y la negociación colectiva que promuevan beneficios mutuos para trabajadores y empresas? **OE**

Referencias

- Ashenfelter, O. Y Johnson, G. 1969. Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity. *American Economic Review*, 59. Pp. 35-49
- Blume, F. Cuestionamientos a elecciones de la CUT. La Tercera. 25 mayo.
- Dirección del Trabajo
 - 2021a. Compendio estadístico. Organizaciones sindicales
 - 2021b. ENCLA 2019.
- Gamonal, S. 2021. La Negociación Colectiva en la Nueva Constitución. Razones constituyentes.
- Gutiérrez Crocco, F.
 - 2021. La negociación de rama es también una oportunidad para la economía. *El Mostrador*
 - 2020. Contesting the Neoliberal Order through Legal Mobilisation: The Case of Chilean Unions, *Journal of Latin-American Studies (JLAS)*.
 - 2016. ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile. *Revista Polis*, 43.
- Frege, y Kelly. 2003. Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1) Pp. 7-24.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. 2021. Género y empleo: Impacto de la crisis económica por Covid-19. *Boletín estadístico*.
- 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) pp. 173-195
- Medel, R. 2021. La CUT y los clivajes sindicales en Chile. Entre la pretensión transformadora y la estrategia defensiva. *CUHSO*, 31 (1)
- Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)
 - 2021. Informe de huelgas laborales 2020. UAH-COES
 - 2019. Informe de huelgas laborales 2018. UAH-COES
- Rojas Miño, I. Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Rev. Derecho*. 30 (1) pp.9-31.
- Sehnbruch, K.; González, P.; Apablaza, M.; Méndez, R.; Arriagada, V. 2020. The Quality of Employment in nine Latin American countries: A multidimensional perspective, 127