

Link: https://opinion.cooperativa.cl/opinion/politica/transformar-el-conflicto-en-oportunidad-las-huelgas-en-chile-2022-2023/2025-03-03/165808.html

Mauricio Araneda Ultimos publicados: Transformar el conflicto en oportunidad: las huelgas en Chile 2022-2023 <p> El maltrato y acoso laboral: Cuestión de Estado, diálogo social y liderazgo</p> <p> Diálogo social: El contrapunto en la negociación multinivel</p> <p> Las huelgas, en general, son analizadas como disrupciones en la cadena productiva, pero también pueden ser reinterpretadas como catalizadores de la construcción de un tejido social más justo y equitativo, sobre todo en escenarios de transición de la implementación de nuevas formas de organización del trabajo y la economía.

La historia, por ejemplo, así lo demuestra desde las demandas de los movimientos surgidos al alero de la llamada "Revolución Industrial". <p> En Chile, el fenómeno de la expresión del conflicto laboral está siendo investigado muy ampliamente por el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) -una iniciativa respaldada por la Facultad de Economía y Negocios, de la Universidad Alberto Hurtado (FEN-UAH) y el Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES)-organismo que acaba de difundir su último informe sobre la actividad huelguística durante el período 1990-2023, enfocándose especialmente en el bienio 2022-2023. <p> La metodología que emplea el OHL da como resultado un análisis de la huelga como una acción social interconectada a un proceso mayor.

No solo mide el número de huelgas (tanto en el Sector Privado como en el Público), su estatus de legalidad, territorialidad, sector productivo, tamaño de la empresas, tácticas de movilización y número de trabajadores(as) involucrados, también el tipo de demandas que motivan, ya sea las huelgas por empresas o las huelgas generales (como la del 2019), entre otras dimensiones. <p> El 2023, las acciones huelguísticas experimentaron un crecimiento notable (261 eventos) respecto del 2022 (179), año en el que se registró el número más bajo de huelgas durante el período 1990- 2023: "La lenta recuperación económica, tras la pandemia del Covid-19 como el rechazo de la propuesta de Nueva Constitución (2022), influenciaron significativamente el panorama laboral", señalan las y los investigadores en su informe. <p> Si observamos el carácter legal de las huelgas, los datos arrojaron un alza en el número de las extralegales, es decir, las que se materializan por fuera de la institucionalidad establecida (Negociación Colectiva Reglada, según el Código del Trabajo). En el 2020 se concretaron 144 huelgas extralegales; en el 2023,149, concluyendo que: "Las huelgas extralegales, en el Sector Público y Privado, se han reanimado con bastante mayor rapidez que las huelgas legales"<p> La conflictividad laboral se evalúa no solo por la frecuencia de las huelgas, sino también por la cantidad de trabajadores que participan en ellas. Desde esa dimensión, el estudio concluye que, en los años 2022 y 2023, la cantidad promedio de trabajadores movilizados ha vuelto a los niveles observados en la década del 2000 y en el período 2006-2020.

Y un dato relevante: la gran mayoría se movilizó en huelgas extralegales (77% en 2022 y 70% en 2023). Otro antecedente sobre la duración de los conflictos: "Las huelgas extralegales (3,5 días) continúan resolviéndose o terminándose de forma significativamente más rápida que las huelgas legales (10,5 días)". <p> Estos datos, demuestran que, aunque en Chile el Derecho a Huelga tiene una serie de restricciones, esto no ha implicado una menor tasa de conflictividad, sino más bien la tendencia hacia un desborde institucional del fenómeno.

Además, los datos sugieren que los mecanismos legales, diseñados para regular los conflictos, pueden, paradójicamente, contribuir a su prolongación, siendo, por tanto, mayor el costo económico para las empresas e instituciones y, en definitiva, para el país. <p> Una dimensión que merece especial mención es el desplazamiento de las demandas que dan cuerpo a la conflictividad laboral. Históricamente, la cuestión salarial ha sido el principal foco de las convocatorias a huelgas. Sin embargo, un análisis de los datos del OHL revela una tendencia cada vez más marcada hacia la diversificación de las reivindicaciones de los trabajadores.

En el 2014, las demandas por remuneraciones representaban el 79,9%, cayendo, en el 2023, al 38,8 %. Las y los trabajadores están priorizando, cada vez más, cuestiones relacionadas con las condiciones laborales y la organización del trabajo: "Las demandas por condiciones de trabajo vienen creciendo lentamente desde el 2014 (en torno al 20% y 30%), y las demandas por organización productiva venían creciendo con rapidez, luego bajaron drásticamente en 2020, y posteriormente han retomado su ritmo de crecimiento". <p> Esto está en concordancia con las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo.



La automatización y la digitalización de los procesos productivos están generando nuevas formas de organización del trabajo y, por lo tanto, nuevas demandas por parte de las y los trabajadores, quienes están cada vez más conscientes de su derecho a un trabajo decente, lo que no solo implica salarios justos, también respeto y promoción de derechos fundamentales, igualdad de oportunidades, trato digno, salud y seguridad en el trabajo (una demanda más marcada tras la pandemia sanitaria), conciliación de la vida laboral y familiar, sostenibilidad de los procesos productivos e instancias de diálogo social para resolver las diferencias, entre otras variables. </p><p> Las empresas y los gobiernos deben estar preparados para enfrentar el doble desafío.

La transformación digital y la automatización no solo están moldeando el mundo del trabajo, sino también las expectativas de las y los trabajadores sobre cómo debe ser el empleo y las relaciones laborales en el Siglo XXI. </p><p> Tener en cuenta todas las dimensiones de la actividad huelguística del país, permite comprender los conflictos laborales no como eventos aislados, sino como expresiones complejas de tensiones sociales estructurales más profundas.

De ahí, el valor del estudio del OHL. </p><p> Estimar el nivel de la conflictividad laboral debe ser una práctica esencial para el quehacer de los diversos actores involucrados (trabajadores y sus representantes sindicales, empresas, gobiernos e investigadores). Al identificar los focos de tensión y las demandas insatisfechas, es posible anticipar y prevenir conflictos más graves; los gobiernos pueden utilizar esta información para diseñar políticas laborales más adecuadas y efectivas y las empresas y sindicatos pueden utilizar estos datos para mejorar sus estrategias de negociación y fortalecer el diálogo social. Comprender las causas y consecuencias de las huelgas puede ayudar a transformar el conflicto en oportunidad. </p><p> Desde Facebook:</p>