

**“El poder de los trabajadores como factor explicativo de los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado de Chile (2006-2016)”**

“Workers power in the explanation of strikes results in private salaried sector in Chile (2006-2016)”

**Nicolás Ratto<sup>1</sup>**

**Resumen**

El presente artículo identifica y analiza las distintas determinantes –en términos de tipos de poderes de negociación de los trabajadores- que contribuyen a que una huelga laboral sea eficaz para los trabajadores que la realizan, en relación a los resultados económicos y organizacionales que estos alcanzan cuando la acción finaliza. Se identifican tres grandes poderes a partir de Wright (2000): de asociación, estructural de mercado y estructural en el lugar de trabajo. Estos se operacionalizan a partir de Silver (2005; 2013) y algunas teorías de los recursos de poder de los trabajadores (Frege & Kelly, 2004). El efecto de los poderes de los trabajadores en los frutos de las paralizaciones laborales se observa en diez casos de huelgas ocurridas en Chile entre los años 2006 y 2016, de distintos sectores de la economía y que tuvieron diversos resultados. Se concluye que el poder estructural en el lugar de trabajo es el que más determina los resultados eficaces de las huelgas, especialmente cuando esta acción se realiza por fuera de la institucionalidad laboral, dura poco tiempo y cuenta con apoyos sociales y políticos activos.

**Palabras claves:** Huelgas laborales, poder estructural, poder asociativo, eficacia huelga laboral, Chile.

---

<sup>1</sup> Nicolás Ratto es sociólogo, Universidad de Chile; Estudiante de Magister en Ciencias Sociales, Mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile.

## **Abstract**

This article identifies and analyse the different determinants - relative to negotiation power of the workers - which contributes to make a strike an efficient one for the workers that takes part in it. This, considering the efficiency in terms of economic and organizational results reached at the end of the strike. Considering Wright (2000), three types of power are considered; association, structural of market and structural at workplace power. These are operationalized considering Silver (2005) and several theories about power resources of the workers (Frege & Kelly, 2004). The effects of the workers powers in the strike results are observed mainly through the analysis of ten semi-structured interviews applied to labour union leaders that conducted workers strikes in Chile, between 2006 and 2016 in several economy areas, with diverse results. The results indicate that structural power in the workplace is the most important determinant to explain the results of the strike, especially when this action is realized exceeding the labour institutionality and taking place in a short lapse of time.

**Keywords:** labour strikes, structural power, associative power, strike outcomes, Chile.

## 1. Introducción

Distintas medidas - tanto gubernamentales como no gubernamentales - para medir la vitalidad sindical en Chile indican que, si bien tras el retorno a la democracia en los años noventa la conflictividad laboral y la sindicalización bajaron respecto al periodo anterior, desde mediados de los dos mil estos indicadores se han recuperado. Así se puede observar tanto en el conteo de las huelgas y la participación de trabajadores en las mismas (OHL, 2017), en el aumento general de las protestas en el país (Somma, 2015), o en el aumento de los trabajadores sindicalizados (Dirección del Trabajo, 2017). A este proceso de aumento de la conflictividad y actividad sindical algunos analistas le han llamado resurgimiento o revitalización de las movilizaciones de trabajadores (Aravena & Núñez, 2009; Gaudichaud, 2015; OHL, 2017), y ha sido estudiado desde diversas aristas.

Respecto a los resultados de las acciones colectivas conflictivas de los trabajadores que son parte de esta emergencia de protestas se ha dicho poco desde las ciencias sociales. Cuando este elemento aparece se hace de forma tangencial. Existe escasa preocupación en la literatura por identificar los niveles de éxito que alcanzan las huelgas laborales (reajustes salariales y/o bonos de términos de conflicto, por ejemplo) o por identificar los diversos factores o características que hacen que una huelga en Chile llegue a buenos resultados para los trabajadores. Los análisis tienden a tomar a los trabajadores chilenos en su conjunto, resaltando el bajo poder que estos tienen, debido a las reestructuraciones productivas de los últimos 40 años y el Plan Laboral implementado en la dictadura militar (Gaudichaud, 2015; Julián, 2013; López, 2004; Salinero, Rozas, & Tapia, 2006), y por ende, se sobreentiende que llegan a malos resultados en sus movilizaciones. En esta línea de tomar a los trabajadores en su conjunto, resaltan los análisis políticos y legales respecto al último fracaso que significó para los trabajadores la discusión y aprobación de la Reforma Laboral los años 2015-2016 (Fundación Sol, 2015; Ugarte, 2016), o los comentarios respecto a la baja incidencia que tiene la negociación colectiva laboral para disminuir la desigualdad en Chile (Durán, 2015; Reinecke & Valenzuela, 2011).

Existen algunos estudios que han realizado comentarios o esfuerzos, aunque sea parciales, orientados a conocer y entender los resultados de las acciones colectivas de los trabajadores. Armstrong & Águila (2006: 326), al final de su clásico libro sobre huelgas en Chile, hacen

un llamado a estudiar los resultados de estas movilizaciones, planteando como hipótesis “*que en general, e independientemente de los días de duración, los trabajadores no logran los objetivos que los llevaron a la huelga (...)*”. A una conclusión similar, “pesimista”, llega Urrutia et al. (2015) al estudiar la huelga laboral en tres regiones de Chile. Hay otros que, ya sea de forma indirecta o directa, han estudiado casos concretos de huelgas y movilizaciones de trabajadores intentando explicar los resultados de las mismas, recurriendo a los conceptos de posiciones estratégicas para el caso de los trabajadores portuarios (Santibáñez & Gaudichaud, 2017), al de presión económica para los trabajadores de MADECO (Stillerman, 2017) y al de oportunidad política o aliados en el gobierno, para el caso de los mismos trabajadores de MADECO y para el caso de los trabajadores cupríferos y forestales (Aravena & Núñez, 2009; Stillerman, 2017).

Como se ve, son escasos y parciales los estudios que intentan observar empíricamente cómo se expresa la ya comentada determinación estructural pro empresa en Chile en los resultados de los diversos conflictos colectivos en los que participan los trabajadores (y cómo opera diferencialmente según sectores de trabajadores esta determinación). Así también, no existen bases de datos que permitan acercarse a los resultados de las huelgas laborales o de las negociaciones colectivas en Chile. Esta investigación contribuye a revertir esta situación, describiendo y analizando los recursos y las posiciones de los trabajadores, en términos de poderes de los trabajadores (Behrens, Hamann, & Hurd, 2004; Silver, 2005; Wright, 2000), que influyen en que las huelgas laborales en el sector privado de la economía sean eficaces económica y organizacionalmente, en el marco del conflicto entre actores sociales con antagonismos estructurados en Chile, entre los años 2006 y 2016.

## **2. Antecedentes: huelgas laborales y sindicatos en Chile**

Pese a la creciente movilización y conflictividad social en Chile hay un elemento que sigue estando presente y que se configuran como un factor común que todos los trabajadores que se movilizan deben enfrentar de alguna forma. Este elemento es una institucionalidad laboral restringida que intenta limitar la acción sindical (Aguilar, 2017), descentralizando las negociaciones colectivas al nivel de empresa y reglamentándolas al extremo. Además, en sus aspectos referentes al derecho individual del trabajo, otorga una serie de poderes y facultades a los empleadores a la hora de organizar los procesos de trabajo según sus necesidades. Esta

institucionalidad les da la facultad de flexibilizar casi a su total antojo la organización del trabajo, pudiendo recurrir a la práctica del subcontrato incluso en el giro principal de la empresa, a la vez que permite el despido por “necesidades de la empresa”.

Esta transformación legal, junto a las importantes reestructuraciones productivas acontecidas en el país en las últimas décadas, llevan a que en Chile los sindicatos sean una realidad excepcional al interior de las empresas, pese a que el número ha repuntado en los últimos años: los trabajadores que se encuentran sindicalizados recién superaron el 19% del total de trabajadores asalariados del sector privado el año 2016, después de más de 20 años bajo esta cifra (Dirección del Trabajo, 2017). Dentro de esta realidad relativamente excepcional del sindicato en Chile, se ubica el fenómeno aún más excepcional de la huelga laboral, que involucró el año 2015, en el sector privado de la economía, a menos del 2% de los trabajadores ocupados en el país (OHL, 2016). Esta acción sindical, por la comentada legislación laboral restringida, ha comenzado a expresarse crecientemente por vías “no regladas” (Armstrong & Águila, 2006; OHL, 2017)<sup>2</sup>, muchas veces presionando negociaciones de facto a nivel interempresas. Existen, entonces, dos tipos de huelga según la legalidad de esta: huelgas que se rigen bajo los estatutos del Código del Trabajo, y que ocurren dentro de procesos de negociación colectiva reglados, y huelgas que ocurren por fuera de esta legalidad (Armstrong & Águila, 2006). Si bien en el sector privado hay más huelgas regladas que no regladas, las huelgas no regladas movilizaron, el año 2015, a casi cuatro veces más trabajadores que las huelgas legales: 100.917 trabajadores versus 25.368 (OHL, 2016). A esta tendencia a la no reglamentación de las huelgas en Chile, se suma el aumento general de las huelgas desde el año 2006. Si se comparan las cifras entre el 2006 y 2016 las huelgas se duplican (OHL, 2017: 5).

En términos generales las huelgas en el sector privado de la economía ocurren principalmente a nivel de empresa (son descentradas), prima en éstas las demandas relacionadas a cuestiones salariales y son ejecutadas principalmente por sindicatos (Armstrong & Águila, 2006; OHL, 2017). Típicamente los trabajadores se concentran en las afueras de la empresa con pancartas,

---

<sup>2</sup> Es decir, la huelga es ejercida por los trabajadores sin someterse a los tiempos y procedimientos (negociación colectiva) establecidos por el Código del Trabajo.

intentando hacerse ver y dando a conocer sus demandas. Las acciones conflictivas acopladas a la huelga que son más recurrentes son el corte de ruta y el piquete, pero ocurren en menos de la cuarta parte de éstas (OHL, 2016). Además, ninguna huelga se remite solamente a la paralización del proceso de trabajo; suelen ir de la mano con otras acciones que permiten visibilizar el conflicto y ejercer una presión social y económica mayor. A esto se suma que en Chile las huelgas presentan escasa violencia: el 2015 se registró presencia policial en el 7,5% de los casos, enfrentamientos en el 5,4%, detenciones en el 5% y heridos en el 2,7% (OHL, 2016).

### **3. Enfoque teórico**

#### *3.1 La huelga laboral*

La huelga laboral puede ser definida como una negación colectiva de determinados procesos de trabajo por parte de un grupo de trabajadores, con el objetivo de dañar o disrumir la producción capitalista y otros procesos sociales, para presionar a sus interlocutores y lograr así sus fines. Esta acción sucede en el marco de una negociación –en sentido amplio- entre sujetos con antagonismos estructurados (Edwards, 1990) y con poderes de negociación diferenciales: entre empleadores (el capital o el Estado) y los trabajadores<sup>3</sup>. En ese marco de negociación, el objetivo último de las partes no es generar daño a la contraparte necesariamente, si no que lograr imponer sus términos, o la mayor parte de ellos. Por lo mismo, para llegar a ese fin, los trabajadores pueden ocupar un repertorio casi ilimitado de acciones junto a la huelga (Bourdieu, 2000; Hyman, 1981). Siendo las más típicas las concentraciones, las marchas, los piquetes, la vinculación a partidos políticos y los sabotajes.

Lo interesante de las huelgas laborales es que son una acción exclusiva de los trabajadores, que genera daños económicos y sociales a otros por el solo hecho de “dejar de hacer”. Es una acción que expresa el poder obrero en tanto negatividad (Womack, 2007), pues niega efectivizarse como fuerza de trabajo en procesos de trabajo particulares. Esta acción entonces no se puede entender sin estructura, sin conocer el proceso de trabajo particular que es negado por los trabajadores, pues depende de este proceso, de sus características internas, de su

---

<sup>3</sup> Es decir, entre (1) sujetos que carecen de medios de producción y se ven obligados a vender su fuerza de trabajo en el mercado, y (2) sujetos que poseen el control y dirección de los medios de producción.

articulación en cadenas de valor y de su relación con otros procesos sociales, el impacto o “disrupción” que tenga la acción huelguística. Depende de la naturaleza de los procesos de trabajo particulares la potencia disruptiva de la huelga que acontece en estos.

### 3.2 El poder de los trabajadores

El proceso de trabajo capitalista, negado por las huelgas aquí estudiadas, se estructura y reproduce en base a los intereses contradictorios de dos sujetos sociales específicos: trabajadores y capitalistas (Wright, 2000). Para el capital el móvil del proceso de producción es la ganancia, y por ende, el proceso de trabajo se organiza con el único propósito de que el capital invertido se valore al final del proceso (Marx, 2009: 33). El capital, personificado por el capitalista, determina qué y cuanto producir, como, donde y cuando se vende, y como se distribuyen los frutos de lo vendido. Este antagonismo estructurado entre capital y trabajo se origina por una desigual distribución de los medios de producción en una sociedad, y se reproduce a través de la dominación del capital sobre el trabajo.

El poder del capital, que parece absoluto, puede ponerse en cuestión por los trabajadores en huelga. Aquí entran una serie de determinantes que les dan más o menos poder a los trabajadores, y, por ende, también les dan más o menos posibilidades de obtener buenos resultados al realizar sus diversas estrategias y acciones colectivas. A grandes rasgos, estas determinantes se pueden agrupar en dos tipos de poder, establecidos primeramente por Erik Olin Wright (2000): el poder asociativo y el poder estructural de los trabajadores (Cuadro 1).

#### **Cuadro 1.**

##### *Dimensiones y sub dimensiones del poder de los trabajadores*

	Poder estructural en el lugar de trabajo	Poder estructural de mercado	Poder asociativo
Fuentes del poder	-Posición “estratégica” de trabajadores en proceso productivo -Características proceso productivo (actividad y sector económico)	-Desempleo -Ingresos alternativos -Calificaciones	-Masividad sindical (miembros sindicales) -Representatividad sindical (miembros sindicales) -Acciones acoplada a la huelga (institucional) -Articulaciones sociales y políticas (institucional y política)

Expresiones del poder	-Grado de disrupción del proceso productivo (presión económica)	-Duración de la huelga	-Legalidad de la huelga (institucional)
-----------------------	---	------------------------	---

Fuente: elaboración propia en base a Wright (2000), Silver (2005) y Womack (2007)

El poder asociativo es el que resulta de la formación de organizaciones colectivas de los trabajadores: sindicatos, partidos, consejos de fábrica y otras formas. Las investigaciones sobre la revitalización sindical (Frege & Kelly, 2004) dan algunos elementos para complejizar y ampliar la noción de poder asociativo de Wright (2000). Esta literatura pone el foco de análisis en el sindicato que se revitaliza, y en las distintas estrategias y recursos que despliega para tal fin. En este sentido, según Behrens, Hamann, & Hurd (2004), la revitalización sindical puede conceptualizarse como un resurgimiento del poder sindical o el desarrollo de recursos de poder en diversas esferas: (1) de los miembros sindicales, (2) económica, (3) política y (4) institucional (estructura, identidad y dinámica sindical).

En relación a la primera dimensión, el poder asociativo de los trabajadores se verá fortalecido, entonces, no solo por la existencia de sindicatos como planteaba Wright (2000), sino también por el número, densidad y composición de los afiliados. La dimensión económica implica la habilidad sindical para lograr salarios y beneficios importantes, así como el impacto del sindicato en la distribución de la riqueza. Más que un recurso de poder, considero a esta dimensión principalmente como una expresión del poder sindical (variable dependiente en la presente investigación: la eficacia de la huelga). La dimensión política refiere a la mejora de la eficacia de los esfuerzos de los trabajadores en influenciar el proceso de formulación de políticas. Este poder, evidentemente, se verá influenciado por la composición política del gobierno (Stillerman, 2017), local o nacional. La dimensión institucional refiere a la capacidad de los sindicatos para ajustarse a nuevos contextos y para tomar nuevas estrategias.

El poder estructural es el que los trabajadores pueden ejercer a partir de su situación o lugar en el sistema económico, conteniendo dos subtipos: el poder de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo y el poder de negociación de los trabajadores en el



lugar de trabajo (Wright, 2000). Ambos son la base material sobre la cual los trabajadores construyen y desarrollan su poder asociativo.

El poder estructural en el mercado de trabajo deriva del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral (Silver, 2005: 27). El mercado de trabajo hace que se encuentren y colaboren en la producción el capital y el trabajo. La capacidad de prescindir del otro por determinado tiempo expresa el poder de cada una de las partes en determinada relación industrial. Para el caso de las huelgas su duración puede ser pensada tanto como expresión de un bajo como de un alto poder de los trabajadores y, por ende, como un *proxy* de la eficacia de la huelga. Desde una perspectiva, la baja duración de una huelga puede expresar el bajo poder de los trabajadores pues solo dañan la producción por poco tiempo, y no pueden resistir más días por falta de ingresos, por cansancio, porque su contraparte es económicamente muy fuerte y porque eventualmente realiza acciones en contra de la huelga (reemplazos, negaciones del diálogo y amenazas). Desde otra perspectiva, la baja duración de una huelga puede ser expresión de un alto poder de los trabajadores pues logran rápidamente una fuerte disrupción en la producción. Frente a esto, la empresa o el Estado reacciona cediendo a las demandas de los trabajadores antes de sufrir más daños económicos.

El poder estructural en el lugar de trabajo deriva de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de una empresa o de un sector económico. Este es tanto mayor “*cuanto más interrelacionados estén los trabajadores en procesos de producción integrados en cadenas, en los que una interrupción del trabajo en un eslabón clave puede provocar trastornos a una escala mucho más amplia*” (Silver, 2005: 27). Es decir, este poder consiste en la posibilidad (y en la efectividad) de la disrupción de una cadena de producción y trabajo, que genera tanto la negación del propio trabajo de un conjunto de trabajadores (usando la huelga, por ejemplo), como el acceso que estos mismos trabajadores tienen a ciertos medios productivos potencialmente disruptivos (calles, líneas de trenes, sistemas de coordinación electrónica, puertos, etcétera). Las formas de los procesos de trabajo harán que algunos procesos sean más fáciles de interrumpir que otros.

### 3.3 Eficacia sindical

Todo proceso de revitalización sindical (Frege & Kelly, 2004), y por ende cualquier acción sindical, genera efectos en la realidad que pueden ser más o menos favorables para los

trabajadores que protagonizan estos procesos y que pueden estar más o menos ajustados a sus objetivos. El preguntarse por los resultados de la acción sindical es preguntarse por la eficacia del sindicalismo (*union effectiveness*).

Como bien muestra Clark (2013: 5-8) las evaluaciones sobre la eficacia sindical variarán enormemente en el tiempo y en las distintas industrias, como también variarán enormemente dependiendo de quien realiza la evaluación (Gall & Fiorito, 2014). No existe un único estándar para medir la eficacia sindical, su valoración dependerá de las necesidades y prioridades de los individuos que la evalúen. En resumen, la eficacia sindical depende de muchos factores, incluyendo a quien y cuando se le pregunta.

A partir de una síntesis teórica Clark (2013) enuncia tres criterios que pueden ser utilizados para evaluar la eficacia sindical, teniendo como marco general la idea de que el objetivo supremo de los sindicatos es la justicia económica y social. Estos criterios son (1) la habilidad de los sindicatos de organizar a nuevos miembros, (2) los resultados de las negociaciones colectivas, y (3) el impacto de los sindicatos en la sociedad. Entonces, un sindicato será eficaz si logra organizar a nuevos miembros, si logra aumentos salariales y de beneficios para sus miembros a través de las negociaciones colectivas, y si impacta en la sociedad, incrementando su influencia en la comunidad y en la arena política. Los dos primeros aspectos mencionados por Clark (2013) son los que se utilizaron para considerar a una huelga como eficaz: (1) la eficacia debe considerarse en relación al aumento de la afiliación y participación sindical, en tanto los miembros y su participación son lo que sostienen a los sindicatos, y (2) la eficacia debe considerarse en relación a los logros económicos que consiguen los sindicatos en sus negociaciones colectivas, en tanto los sindicatos son primera y principalmente un instrumento de justicia económica y social de los trabajadores. La primera dimensión será denominada eficacia organizacional o de los miembros sindicales, y la segunda, eficacia económica o de negociación. En relación a la dimensión organizacional se consideró a una huelga como eficaz cuando, una vez terminada la paralización, aumenta la participación sindical de los trabajadores potencialmente representados por el sindicato. Por ende, se consideró a una huelga como ineficaz cuando genera que el sindicato pierda miembros sindicales, ya sea por despidos, por temor o pérdida de expectativas por parte de los afiliados. En relación a la dimensión económica, una huelga se consideró eficaz cuando

generó aumentos salariales y/o beneficios económicos para sus socios (bonos) similares a los que los trabajadores demandaban.

#### 4. Metodología

Se estudiaron diez casos de huelgas laborales ocurridas en Chile entre los años 2006 y 2016 (Cuadro 2). Para conocer estos casos se les aplicaron entrevistas a los dirigentes sindicales que condujeron las huelgas (una por huelga), se revisó información online de las empresas y se analizaron notas de prensa que tematizaban estos sucesos. Toda esta información fue analizada y triangulada para conocer cada caso de huelga en profundidad. Posteriormente se procedió a una comparación cualitativa entre los distintos casos de huelga.

#### Cuadro 2.

*Casos de huelgas estudiados, diferenciados según su eficacia*

<b>Huelgas eficaces</b>	<b>Huelgas ineficaces y/o costosas</b>
Empresas contratistas de municipalidades recolectoras de basura	Empresa de bombeo de hormigón
Empresa minera de extracción de oro	Empresa que produce y reparte pizzas
Empresa contratista de recolección de residuos minero	Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción ( <i>retail</i> )
Fundación que vende seguros y presta servicios de salud	Empresa de fabricación y mantención de semáforos
Empresa que tiene la concesión de un puerto	Empresas contratistas de transporte de bebidas de Coca-Cola

Fuente: elaboración propia en base a entrevistas

La selección de los casos fue realizada según los criterios de aleatoriedad, factibilidad y heterogeneidad de la muestra. Se fueron seleccionando conjuntos de huelgas de manera aleatoria a partir de la base de datos de huelgas del OHL-COES, la cual fue segmentada entre los años 2006 y 2016. A medida que se seleccionaban huelgas se buscaba información de la

misma en internet, particularmente para aproximarse a la eficacia de esta y a los poderes de sus trabajadores. Si era de interés la huelga (por heterogeneidad de la muestra) se intentaba contactar al dirigente por redes sociales y/o teléfono. Si el dirigente respondía se le solicitaba una entrevista. El criterio de heterogeneidad fue básicamente el tener tanto huelgas eficaces como ineficaces sucedidas en sectores económicos diversos y agenciadas por trabajadores con diferentes poderes (ver Cuadro 3 y resumen de cada huelga en los Anexos para el detalle de cada huelga).

## **5. Resultados y discusión**

### *5.1 El poder estructural en el lugar de trabajo*

El poder estructural en el lugar de trabajo que tienen los trabajadores que realizan huelgas laborales parece estar asociado de forma positiva a la eficacia de esta acción. Es decir, a mayor poder en el lugar de trabajo, expresado en el grado de disrupción que causa una huelga, mejores resultados obtienen los trabajadores en sus huelgas laborales; mientras que, a menor poder en el lugar de trabajo, por tanto menores efectos disruptivos, peores resultados obtendrán los trabajadores en estas acciones. El generar daño a la parte interpelada, aunque sea por un corto periodo como forma de demostración de fuerza (en ocasiones ya demostrada históricamente), parece ser clave para lograr buenos resultados en la huelga.

Las huelgas ocurridas en las “empresas contratistas de municipalidades recolectoras de basura” y en la “empresa contratista de recolección de residuos mineros” fueron huelgas que causaron disrupciones importantes pero breves (duraron solo un día). Posiblemente por experiencias conflictivas anteriores, en donde los trabajadores demostraron con todas sus fuerzas su potencia disruptiva, sus contrapartes aceptaron sus demandas apenas ejecutaron la huelga. En estos casos la huelga fue la única forma de acción que usaron los trabajadores para generar daños a sus empleadores directos e indirectos, y no fue necesario extender esta acción por más de un día.

En el caso de las empresas recolectoras de basura, una eventual interrupción prolongada de sus procesos de trabajo podría generar fuertes acumulación de basura en las calles y la posibilidad de emergencia de focos infecciosos en la ciudad. Es decir, es la población de las distintas comunas de Chile la que se vería afectada por este paro. Frente a esto reclaman y

presionan al Estado, empresa mandante de las distintas contratistas en paro. La disrupción potencial de esta huelga, además de económica, es social y política. Si bien la huelga consiguió interrumpir el proceso productivo, deteniendo la recolección de la basura en distintas comunas de Chile, no alcanzó a transcurrir un día de huelga y el Estado ya había aceptado las peticiones de los trabajadores (bono mensual permanente de \$100.000). Los efectos disruptivos de la huelga no alcanzaron a apreciarse. Esto se puede deber a que la FENASINAJ, organización supra sindical que lideró la huelga, ya había realizado paros similares, por lo que los efectos y unidad de su acción a nivel nacional ya estaba demostrada frente al gobierno (además contaban con algunas redes políticas en el parlamento).

Los trabajadores de la “contratista de recolección de residuos mineros” en un yacimiento minero de la sexta región de Chile tienen un potencial disruptivo bastante alto, que aumenta con el paso de los días. Si bien la acumulación de chatarra en la mina impide que se pueda continuar con la producción al interior de esta, se requiere que pasen días para que el efecto de la negación del proceso de trabajo se sienta. Es decir, la empresa tiene varios días para planificar el reemplazo de los escasos trabajadores requeridos para esta función (50 aproximadamente) antes de que se generen efectos disruptivos en la producción. Además, la contratista tiene un contrato establecido con la empresa minera mandante, por lo que si la prestadora de servicios falla en sus tareas debe pagar multas y, si se extiende demasiado el paro, la mandante puede recurrir al servicio de otras empresas: la posición subcontratada de estos trabajadores en el proceso de trabajo disminuye su poder estructural. La huelga que realizan los trabajadores generó una baja disrupción, pues si bien estos trabajadores no llegan a las faenas durante un día, esta acción no genera mayores problemas en el proceso productivo minero. Pese esto, la huelga es altamente eficaz. ¿Cómo se explica? El poder asociativo, particularmente con una organización supra sindical (SITECO), les permite a los trabajadores de la contratista intimidar con futuras huelgas más masivas y disruptivas, apoyadas por las diversas demostraciones históricas de fuerza realizadas por SITECO.

Los trabajadores de la “Empresa minera de extracción de oro” tienen un alto potencial poder disruptivo en su proceso de trabajo. Si la mayoría de estos dejan de trabajar la empresa se ve obligada a cerrar sus faenas, pues el proceso productivo funciona con distintas etapas encadenadas. Esta eventual paralización genera importantes pérdidas monetarias para la

empresa y el Estado. Además, una serie de actores sociales se ven fuertemente perjudicados por la paralización, pues sus actividades económicas están altamente relacionadas con la minería en la comuna (comerciantes, familiares de los mineros y otros). Los trabajadores también tienen acceso a “tecnologías disruptivas”, que en este caso son “infraestructuras” (rutas a la mina). Estas pueden ser fácilmente interrumpidas por un relativo bajo grupo de huelguistas, afectando e interrumpiendo la totalidad de los procesos de trabajo de la mina. La huelga del 2015 efectivamente obstaculizó la producción en la mina y, previa a esta, los trabajadores cortaron las rutas de acceso para evitar que los trabajadores con turnos llegaran a su labor. Es decir, movilizaron todo su poder estructural, lo que les permitió tener buenos resultados. Si bien la huelga no afectó fuertemente a la economía del país, sí al pueblo en donde esta sucedió, pues el sustento económico del mismo depende de los gastos salariales de los mineros y de los gastos e inversiones de la empresa y sus gerentes.

Los trabajadores de la “empresa que tiene la concesión de un puerto” tienen un alto poder estructural en el lugar de trabajo debido a la centralidad de sus procesos de trabajos en múltiples circuitos económicos. Si el trabajo portuario se detiene, logrando que alguno de los sitios de atraque del puerto se paralice, tanto la importación como la exportación de la región se ve interrumpida. Con esto, múltiples agentes económicos no logran realizar sus mercancías en el mercado interno o externo (y eventualmente presionan social políticamente). Esto es especialmente disruptivo cuando en la región la actividad cuprífera es central y por ende, la paralización del puerto impide la exportación del mineral. La huelga en la “empresa que tiene la concesión de un puerto” fue efectivamente disruptiva, permitiéndoles a los trabajadores obtener buenos resultados (revertir una política injusta de la empresa). La empresa sintió fuertemente los efectos de la huelga pues, “*cuando los portuarios de un puerto paran*”, según comenta el dirigente entrevistado, “*todos lo hacen y nadie entra al puerto*”. Pese a esto los trabajadores podrían haber activado sus relaciones con trabajadores de otros puertos y naciones, radicalizando los efectos económicos de la huelga. El dirigente entrevistado comenta que contempló usar esta opción, pero decidió no hacerlo pues no era del todo necesaria. La empresa se demoró (15 días) pero terminó cediendo a las demandas de los trabajadores.

Una notable excepción que deja cierto margen de posibilidad de éxito a trabajadores con escaso poder disruptivo es la huelga de la “Fundación que vende seguros y presta servicios de salud”. Esta huelga solo la realizó el personal encargado de la venta de seguros, no el del área clínica, por lo que la huelga causó efectos escasos y parciales. La fundación pudo seguir atendiendo a los clientes. ¿Cómo es que la contraparte de los trabajadores cedió a sus demandas si fue escasamente presionada por sus acciones? Parece ser, según comenta el dirigente, que la fundación fue presionada por actores sociopolíticos que le reclamaban la contradicción entre su carácter de fundación preocupada del bienestar oncológico de las personas y el ignorar las demandas de los trabajadores.

El resto de las huelgas de trabajadores con un bajo poder estructural, expresado en una baja disrupción de las huelgas, fueron ineficaces. Es el caso de las sucedidas en las “empresas contratistas de transporte de bebidas de Coca-Cola”, “empresa de bombeo de hormigón”, “empresa que reparte y produce pizzas”, “empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción” y “Empresa de fabricación y mantención de semáforos”. Ninguna de estas logra efectos altamente disruptivos en sus huelgas.

Entonces, las huelgas que logran movilizar efectivamente sus posiciones estratégicas técnicas y sociales, o sus accesos a procesos productivos disruptivos, son eficaces. Estas huelgas son las que ocurrieron en la “Empresa minera de extracción de oro”, las “Empresas recolectoras de basura de municipios”, la “contratista de recolección de residuos mineros” y la “empresa que tiene la concesión de un puerto”. Algunas de estas, incluso, no necesitan movilizar con todas sus fuerzas sus poderes disruptivos, y aun así logran buenos resultados. Aquí parece ser clave la amenaza, la posibilidad de disrupción (en tanto posición y capacidad de movilizar esa posición) más que la disrupción misma. En algunas de estas huelgas los trabajadores podrían haber generado mayor disrupción si hubiesen querido, movilizándolo con más fuerza su poder estructural y/o activando determinadas articulaciones sociales.

Las huelgas, y acciones acopladas a estas, que logran movilizar efectivamente las posiciones estratégicas técnicas y sociales de los trabajadores, o su acceso a procesos productivos disruptivos - como se mostró - son huelgas eficaces. Estas huelgas ocurren en los siguientes procesos productivos: en los puertos, en la recolección de basura y en la minería (y sus asociados productivos). La minería es del sector primario de la economía, mientras que la

recolección de basura y el trabajo portuario es parte del sector terciario/servicios. Pese a esto, estos tres procesos tienen un componente principalmente de trabajo material.

Que las huelgas en las mineras estudiadas sean eficaces seguramente no sorprende a nadie que esté al tanto de la situación chilena. Ejemplo de esto son las constantes noticias y reportajes que aparecen en la prensa sobre los espectaculares bonos y salarios que reciben los trabajadores mineros. Una de estas llama especial atención (Portal minero, 2015). Esta comenta que entre 2003 y 2013 las remuneraciones en el sector crecieron 69% nominal, lo que contrasta con la baja de las utilidades de las empresas y con la baja en la productividad en el sector.

En base al análisis del movimiento obrero internacional, Silver (2005) agrega que las actividades extractivas-primarias, como la minería, tienen la particularidad de que son procesos productivos en donde la “solución espacial” que puede realizar el capital para evitar conflictos laborales es limitada. El proceso productivo no se puede realizar en cualquier lugar, tiene que estar anclado a determinados lugares geográficos. Por lo tanto, existen dificultades para que el capital, frente al alza de las demandas y protestas obreras, pueda instalarse en otros países o lugares en donde los sueldos sean más bajos y en donde aún no hayan existido procesos de formación de clase obrera, lo que les da un “sobre poder” a los trabajadores mineros. De todas formas, esta mayor redistribución económica exigida por los trabajadores es de cierta forma compensada por la posición rentista de la minería, que hace que en este sector las empresas obtengan ganancias extraordinarias, por sobre la media nacional. Parte de esta renta se re distribuye a los trabajadores. Los trabajadores de este ámbito tienen una posición “rentista” que provoca que en el sector haya más dinero para repartir entre capital y trabajo que respecto a otros sectores.

Así también, que las huelgas en los puertos sean eficaces debe sorprender a pocos. Autores como Silver (2005: 13) son conscientes de la posición históricamente estratégica que han ocupado los trabajadores del transporte: *“Los trabajadores del transporte han ocupado y siguen ocupando una posición estratégica en la economía capitalista mundial y en el movimiento obrero mundial”*. La autora, además, distingue dentro de estos trabajadores del transporte a los portuarios, quienes tienen especial poder estructural. A esta misma



conclusión han llegado algunos estudios nacionales sobre los trabajadores portuarios (Santibáñez & Gaudichaud, 2017).

Respecto a los trabajadores recolectores de basura, que de cierta forma pueden ser pensados como trabajadores del transporte (pero de desechos, no de mercancías), no se han realizado análisis ni apreciaciones respecto a su poder estructural y sus consecuentes ventajas económicas. Parece ser que su poder estructural se relaciona con la posibilidad disruptiva social, capaz de generar problemas de salud pública a nivel nacional y, por tanto, presión social sobre los gobiernos.

### *5.2 El poder asociativo de los trabajadores*

El poder asociativo de los trabajadores se expresa en la fortaleza y en la institucionalidad de los sindicatos (sus estrategias y acciones), y en la masividad y representación de las huelgas. La fortaleza se expresa principalmente en el tipo de organización sindical que se moviliza, en su estructura y en su experiencia como sindicato y en otras huelgas. La institucionalidad del sindicato se manifiesta en las acciones que acopla a las huelgas (en tanto legítimas y posibles), en las decisiones estratégicas que toma (huelga reglada o no reglada) y en los actores sociales con los que se articula. Ciertas acciones y alianzas claves potencian la eficacia de la huelga en tanto aumentar la presión económica de la paralización. Las huelgas no regladas suelen ser más eficaces que las regladas en tanto sorprender a la contraparte liberándose de ciertas trabas temporales. La masividad de las paralizaciones parece darles un alto poder asociativo y, sobre todo, la representación de los trabajadores que participan en la huelga: mientras mayor es el porcentaje de trabajadores en huelga en determinado lugar de trabajo, más fácil es interrumpir la producción.

Las huelgas eficaces suelen involucrar a muchos trabajadores, o a la casi totalidad de estos cuando ellos son pocos en un lugar de trabajo. Esto ocurrió en casi todas las huelgas eficaces estudiadas. Quienes participaron en estas representaban al 50% o más de los trabajadores de las empresas. En una de estas los trabajadores eran muchísimos, más de 30.000, mientras que en otras dos eran alrededor de 200 y en una, solo 45 (que sin embargo eran el 100%).

Hay un caso estudiado, ya comentado, que no muestra esta asociación: los trabajadores de la huelga en la “Fundación que vende seguros y presta servicios de salud” representaban solo

al 23% de los trabajadores (225 trabajadores). Es decir, la masividad de la huelga es media pero su representatividad es bajísima. Pese a esto, la huelga fue eficaz para los trabajadores. Ya se comentó la hipótesis que parece justificar este resultado pese al bajo poder de estos trabajadores.

Los trabajadores en huelga de la “Empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción” llaman la atención pues, si bien no representan al total de la empresa, eran más de 8.000 y representaban a más del 50% de los trabajadores. Si bien la huelga causó ciertos efectos disruptivos (alteró el funcionamiento de casi todos los locales, más no cerró ninguno), fue ineficaz y, de hecho, terminó en derrota para los trabajadores pues la organización sindical quedó tensionada por pugnas internas y fueron despedidos más de 200 trabajadores una vez finalizada la huelga. Posiblemente este fracaso se explica tanto por el bajo poder disruptivo de los trabajadores, los cuales no lograron cerrar completamente ningún local, el uso de reemplazos por parte de la empresa y su política constante de negar y tensionar el diálogo, sustentada en una fuerte concentración de capitales. Parece ser que la masividad de una huelga se expresa en éxito para los trabajadores paralizados cuando esta huelga es altamente disruptiva.

Las paralizaciones eficaces ocurren por vías no regladas, o por vías regladas con importantes momentos disruptivos no reglados. Este es el caso de las huelgas acontecidas en las dos minas arriba comentadas, el puerto y en las empresas de recolección de basura. En las dos primeras empresas los trabajadores realizaron acciones directas y/o huelgas no regladas en el marco de negociaciones colectivas regladas, saltándose los tiempos fijados para las huelgas. Con esto sorprendieron a sus contrapartes, pues no preveían este adelanto de tales movilizaciones. Con las otras dos empresas sucedió algo similar, pero aún menos previsto para las contrapartes de los trabajadores, pues sus acciones directas ocurrieron fuera de procesos de negociación colectiva. Los portuarios reaccionaron frente a una política de la empresa que consideraron injusta y los trabajadores recolectores de basura actuaron en busca de un bono desde el Estado para compensar los bajos salarios que las empresas contratistas les daban.

El ya comentado caso de la “Fundación que vende seguros y presta servicios de salud” fue una huelga reglada y eficaz. Como hemos dicho, su victoria sindical se explica por razones no disruptivas: por redes y presión socio política. Estos son elementos donde no

necesariamente sirve el uso de la huelga no reglada, en tanto forma de acción que eventualmente potencia la disrupción de la huelga. Por el otro lado, está la huelga en las “empresas contratistas de transporte de bebidas de Coca-Cola”, que ocurrió por vías no regladas y terminó siendo ineficaz y costosa para los trabajadores, pues la federación a nivel nacional se quebró y la disrupción de la huelga no logró ser alta ni sostenible en el tiempo. La huelga no reglada de estos trabajadores solo les permitió interrumpir medianamente el reparto de bebidas, no así las fábricas de las franquicias de Coca-Cola. Esta disrupción media parece deberse a la facilidad con la que los trabajadores son reemplazados, la no participación en la huelga de varios camioneros y el que la huelga fue poco representativa: solo participó un 20% de la fuerza de trabajo repartidora de bebidas.

Si bien en la introducción identificamos a la institucionalidad laboral existente desde la dictadura militar como la gran expresión en la política de la dominación de una clase sobre otra en Chile - y, por ende, como una superestructura política determinante de la (baja) eficacia de la huelga en el Chile de los últimos 10 años -, pese a esto, esta institucionalidad laboral ha perdido parte (si es que alguna vez lo tuvo) de su carácter totalizante sobre las expresiones conflictivas de los trabajadores. Hay una gran cantidad de conflictos colectivos de trabajadores que, sin ser mayoritarios, ocurren por fuera de estas normas (OHL, 2017). Lo interesante de estos es que actualmente en Chile son el tipo de conflicto, particularmente el tipo de huelga, que está siendo, en general, disruptiva y eficaz. La emergencia de este tipo de expresiones parece ser más una posibilidad condicionada por un alto nivel de poder estructural de los trabajadores y no una libre decisión que cualquier conjunto de trabajadores pueda realizar. Bien lo muestra el caso de las empresas contratistas de Coca-Cola, que intentaron ocupar esta forma de acción sin ser representativos ni ocupar posiciones estructurales con un alto poder.

Las huelgas en Chile son poco difundidas por los medios de comunicación, especialmente en los más grandes y de mayor alcance nacional (González & Saavedra, 2015). Pese a esto, algunas traspasan el cerco comunicacional del país y logran incluso respaldo social, especialmente cuando duran mucho u ocurren hitos, como asesinatos<sup>4</sup> o represalias

---

<sup>4</sup> Destaca el caso del asesinato del trabajador forestal Rodrigo Cisternas en el año 2007.

ilegítimas<sup>5</sup>. Pese a que estos respaldos sociales generales, o los apoyos solidarios de trabajadores y estudiantes, tienden a no aumentar la eficacia de las huelgas en tanto no potencian sus efectos disruptivos, todas las articulaciones que los trabajadores consiguen en sus huelgas son valoradas por ellos. Los trabajadores en huelga agradecen y le sacan provecho a cada organización o personalidad que aparece en la huelga.

La poca eficacia y presión de estos apoyos se expresa en la huelga de la “empresa que vende al por mayor y menor insumos para la construcción (*retail*)”. Esta movilización, además de su alta masividad y representatividad, fue altamente apoyada por muchas organizaciones y personalidades sociales y políticas. Pocas veces se ve tanto apoyo y respaldo hacia una huelga laboral en Chile. Pero pese a esto los trabajadores perdieron. Si bien es difícil sostener una relación casual, el no éxito de la huelga se asocia con que estos apoyos nunca se expresaron en importantes acciones de masas disruptivas y/o en importantes presiones políticas hacia la empresa o autoridades.

Hay casos en que los respaldos sociales o las articulaciones sociales y políticas de los trabajadores en huelga resultan ser claves, en tanto amenazan y presionan a la contraparte. Por ejemplo, a los trabajadores en huelga de la “empresa minera de extracción de oro” se sumó la comunidad del pueblo en donde se encuentra la mina, y apoyó a los trabajadores con marchas y cortes de ruta, potenciando la disrupción de la huelga, la que terminó siendo eficaz.

Otra forma de presión de masas es la amenaza por parte de otras organizaciones, especialmente supra sindicales, de que pararán sus procesos de trabajo si la empresa interpelada por los trabajadores en huelga no accede a sus demandas. Este es un apoyo potencial que parece ser eficaz a la hora de acercar a las partes en conflicto. Tanto en la huelga portuaria estudiada, como en la de la contratista de recolección de residuos mineros, había organizaciones supra sindicales más grandes respaldando la movilización, dispuestas a apoyar, y amenazando con paralizaciones si los trabajadores en huelga lo pedían. Estas organizaciones eran la Unión Portuaria de Chile (UPCH) y el Sindicato de Trabajadores del Cobre (SITECO).

---

<sup>5</sup> En una de las huelgas estudiadas la empresa les canceló a los trabajadores movilizados la tradicional fiesta de navidad familiar. Esto fue ampliamente rechazado por la opinión pública.

### 5.3 *El poder estructural de mercado*

Hemos dicho teóricamente que las huelgas cortas pueden ser pensadas tanto como expresión de un bajo poder de los trabajadores como expresión de un alto poder de los mismos. El análisis empírico muestra que las huelgas eficaces tienden a ser de corta duración, pues en poco tiempo presionan con una potente disrupción, frente a la cual la empresa tiende a ceder rápidamente. Siguiendo el orden del Cuadro 2 las huelgas eficaces duran, en orden gráfico descendente, 1 día, 10 días, 1 día, 7 días y 15 días. Las huelgas ineficaces duran, siguiendo el mismo orden, 5 días, 17 días, 27 días, 24 días y 14 días.

Pese a que tienden a ser más cortas las huelgas eficaces, hay algunas eficaces que tienden a ser relativamente más largas. Esta mayor duración de las huelgas eficaces parece ser que se debe a estrategias de las empresas consistentes en resistir y combatir el conflicto (respaldadas en una base económica fuerte)<sup>6</sup>. Este es el caso de las huelgas de la “empresa minera de extracción de oro” (10 días) y de la “empresa que tiene la concesión de un puerto” (15 días). En estos dos casos la estrategia de combatir el conflicto y, por ende alargar la paralización no le dio resultados a las empresas, pues las huelgas fueron eficaces para los trabajadores. Las empresas terminaron cediendo.

Dos huelgas ineficaces estudiadas son de duración media-baja: las huelgas en la “empresa de bombeo de hormigón” (5 días) y en las “empresas contratistas de transporte de bebidas de Coca-Cola” (14 días)<sup>7</sup>. La explicación es que ambos movimientos fueron derrotados tempranamente. Las empresas escogieron estrategias de resistencia a las huelgas (como suelen hacerlo cuando negocian con organizaciones relativamente débiles o con escaso poder estructural), pero las organizaciones de trabajadores eran tan débiles que no pudieron hacer frente a la estrategia de las empresas. Frente a esto, colapsaron tempranamente. No es casualidad que finalizadas las paralizaciones uno de los sindicatos (federación) se haya

---

<sup>6</sup> Como prácticas clásicas utilizan los reemplazos, las amenazas de despidos y las negaciones del diálogo.

<sup>7</sup> La segunda es aparentemente de duración media o incluso media alta, pero la cifra 14 días es la agregada a nivel nacional. Realmente a nivel regional las distintas expresiones de la huelga duraron aproximadamente 5 días cada una.

quebrado a nivel nacional y que el otro sindicato se haya diluido (y que su dirigente haya sido despedido de la empresa).

## **6. Conclusiones**

El presente artículo consiste en uno de los primeros intentos hasta la fecha por acercarse a estudiar los resultados y las determinantes de los resultados de las negociaciones y conflictos colectivos laborales en el Chile neoliberal, particularmente de la acción sindical huelguística. Se han comparado los resultados de diez huelgas ocurridas en el país entre los años 2006 y 2016, en distintos sectores de trabajadores, ocupando un enfoque teórico que hasta ahora no había sido utilizado en los estudios nacionales para estudiar el conflicto laboral, con la excepción parcial de Stillerman (2017). Este enfoque parte reconociendo que el desarrollo capitalista, tanto a nivel internacional como nacional, es desigual (Silver, 2013; 2005), y por ende, también lo son las condiciones estructurales en las que es posible que emerja el poder asociativo de los trabajadores y agencien la protesta laboral. En este sentido, es cuestionable la idea de tratar de establecer un nivel de éxito de las huelgas laborales en Chile “en general”, sin considerar los particulares procesos de trabajo que son negados por las huelgas, y sin considerar las diversas orgánicas y estrategias que desarrollan los sindicatos en sus intentos por revitalizarse y empoderarse (Frege & Kelly, 2004).

Pese a lo dicho, es imposible no reconocer en el Chile neoliberal determinada dominación de clase que configura, por ejemplo, una desfavorable legislación laboral para los trabajadores (1979-2016). Esta expresión institucional del bajo poder de clase de los trabajadores en Chile no determina principalmente la eficacia de las huelgas. Esta legislación se configura como un contexto común que deben enfrentar los trabajadores que se movilizan en Chile. Pero la forma de enfrentarlo constituye una estrategia sindical: huelga reglada o no reglada y, por ende, expresa un poder asociativo. Sin embargo, este poder no emerge de la nada, y parece ser más un elemento unido a los altos efectos disruptivos que eventualmente causa una huelga. Parece ser que el poder de los trabajadores en el lugar de trabajo se expresa y potencia a través de ciertas estrategias sindicales.

Los resultados del caso chileno, muestran que, si bien el conflicto emerge en diversos sectores de trabajadores, el poder estructural en el lugar de trabajo que tienen y movilizan los huelguistas es clave para lograr una huelga eficaz. Y este poder es clave incluso si no es

movilizado del todo y la huelga no se torna disruptiva en toda su potencia. Para los trabajadores, el contar con el respaldo de una eventual interrupción del trabajo en escala ampliada parece asegurar la eficacia de la huelga. Se han identificado estas posiciones disruptivas en tres sectores económicos: la minería, el transporte portuario y la recolección de basura. En dos de estos casos, parece ser que la disruptividad no es lo único que explica el éxito de los trabajadores. Los sectores mineros y portuarios ocupan posiciones rentistas en la economía que les permiten a los capitalistas de estos sectores obtener ganancias extraordinarias respecto a otros (Marx, 1981). Parte de estas ganancias parece fluir hacia los trabajadores como forma de regular el conflicto laboral. Así también, habría que considerar la dificultad de solucionar “especialmente” (Silver, 2013; 2005) los conflictos laborales en estos sectores como elemento que les da más poder a los trabajadores.

También se ha mostrado que la duración de la huelga y la fortaleza y estrategias hacia el conflicto de las empresas se encuentran íntimamente ligadas y relacionadas con las formas del conflicto laboral y con los resultados de las huelgas; las más cortas suelen ser las más eficaces y las más largas las más ineficaces. La alta duración de las huelgas expresa tanto la capacidad de resistencia de las empresas a la ausencia de trabajo como una estrategia de estas para combatir la huelga y ganar. Por otro lado, las paralizaciones más cortas expresan interrupciones rápidas y potentes por la huelga, o amenazas de parte de los trabajadores hacia sus empleadores, frente a las cuales estos últimos ceden. En este marco, varios trabajadores, especialmente los con alto poder estructural en el lugar de trabajo, adelantan o acoplan su huelga a otras acciones disruptivas, transgrediendo los tiempos establecidos en la restrictiva legislación laboral chilena.

De todas formas, hay otras posibilidades orgánicas y estratégicas desde los sindicatos, no restringidas solamente a los que tienen un alto poder estructural. Los sindicatos con experiencia e historia suelen ser los más eficaces. Las primeras experiencias en negociaciones o huelgas pueden ser más o menos traumáticas, pero si el sindicato sobrevive y no arriesga en improvisadas acciones su bajo e incipiente poder asociativo, este se puede ir fortaleciendo con los años. Así también, los sindicatos representativos suelen ser eficaces en las huelgas, incluso más que los que tienen muchos trabajadores en términos absolutos pero que representan a pocos al interior de la empresa. Por último, se demostró que las alianzas y

respaldos de organizaciones sociales y políticas solo potencian la disrupción de la huelga y/o ayudan a que los trabajadores logren buenos resultados cuando se expresan en acciones de presión de masas o en vínculos políticos hacia los aparatos del Estado.

El poder estructural en el lugar de trabajo parece ser la gran determinante de la eficacia de la huelga en Chile. Este poder se expresa y potencia en la adopción de formas de acción de huelgas no regladas, en negociaciones inter empresas y en fuertes presiones de masas. ¿Estamos sugiriendo entonces un determinismo estructural? Esperamos que no; para saberlo cabalmente es necesario estudiar más acciones colectivas de trabajadores en situaciones de “debilidad estructural”, para observar las formas del conflicto en estos sectores y los resultados a los que llegan estos trabajadores. Queda pendiente seguir probando en diferentes casos el enfoque teórico aquí utilizado, buscando contra fácticos. Esto permitiría ayudar tanto a la investigación como a la práctica sindical a identificar las características internas y del entorno del sindicato que se revitaliza y moviliza, en términos de elementos que les dan más o menos poder a los trabajadores.

Sería interesante observar estos poderes en sectores económicos que no pudieron ser estudiados en esta investigación, como el sector público, distintos tipos de industria manufacturera, agricultura, entre otros. Así también sería interesante comparar el poder/resultados de los trabajadores de distintas ramas económicas en diferentes países de la región latinoamericana, con sistemas de negociación descentralizados (Colombia, Perú, Paraguay). Por último, se podrían leer y comprender los cambios en la fisonomía del empleo en los últimos cuarenta años - por las tendencias a la externalización, flexibilización y precarización del trabajo - como elementos que les quitan determinados poderes a los trabajadores, pero que a la vez configuran nuevos territorios de conflicto tras desiguales procesos de formación de clase.

### **Referencias Bibliográficas**

Aguilar, O. (2017). Introducción. En O. Aguilar, H. Henríquez, & D. Pérez, *Huelgas Laborales en Chile*. Santiago: Editorial Universitaria.



Aravena, A., & Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).

Armstrong, A., & Águila, Á. B. (2006). *Evolución del conflicto laboral en Chile: 1961-2002*. Ediciones Universidad Católica de Chile.

Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. W. (2004). Conceptualizing labour union revitalization. En C. Frege & J. Kelly, *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. New York: Oxford University Press.

Bourdieu, P. (2000). La huelga y la acción política. En *Cuestiones de sociología*.

Clark, P. F. (2013). *Building more effective unions*. Cornell University Press.

Dirección del Trabajo. (2017). *Estadísticas oficiales Dirección del Trabajo. Anuario 2016. Organización Sindical*. Chile.

Durán, G. (2015). Negociación colectiva por sector económico. Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado. *Ideas para el Buen Vivir*, (4).

Edwards, P. (1990). *El Conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones.

Frege, C., & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford University Press on Demand.

Fundación Sol. (2015). Reforma Laboral... ¿Pone fin al Plan Laboral de la dictadura o lo consolida? Recuperado a partir de [www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf)

Gall, G., & Fiorito, J. (2014). Union effectiveness: In search of the Holy Grail. *Economic and Industrial Democracy*.

Gaudichaud, F. (2015). *Las fisuras del neoliberalismo maduro chileno*. Santiago: CLACSO.

González, R., & Saavedra, M. (2015). *¡Trabajadores en huelga! La verdad de la noticia*. (Memoria para optar al título profesional de periodismo.). Universidad de Chile, Santiago.

- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*.
- Julián, D. (2013). *Diez Núcleos de tensión del sindicalismo en Chile*. Presentado en Congreso ALAS 2013, Chile.
- López, D. (2004). *Derechos, trabajo y empleo: por una renovación de los derechos en el trabajo*. Lom Ediciones.
- Marx, K. (1981). *El Capital. Libro Tercero. El proceso global de la producción capitalista. Volumen 8. Transformación de la plusganancia en renta de la tierra, los renditos y sus fuentes*. España.
- Marx, K. (2009). *Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción*. Cap. VI.
- OHL. (2016). Informe Observatorio Huelgas Laborales 2015. Siglo veintiuno de españa editores s.a.
- OHL. (2017). Informe de Huelgas Laborales 2016. Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social COES.
- Portal minero. (2015). Cinco mineras elevaron los sueldos en negociaciones colectivas.
- Reinecke, G., & Valenzuela, M. E. (2011). Oportunidades Pérdidas: Negociación colectiva y distribución de ingresos en Chile.
- Salinero, J., Rozas, M., & Tapia, A. (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos. *Cuadernos de investigación*, 29.
- Santibáñez, C., & Gaudichaud, F. (2017). Los obreros portuarios y la idea de “posición estratégica” en la postdictadura chilena (2003-2014). En *Trabajadores y trabajadoras*. América en movimiento.
- Silver, B. (2013). Theorising the working class in twenty-first-century global capitalism. En M. Atzeni, *Workers and labour in a globalised capitalism: Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 46–69).
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimintos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Ediciones AKAL.

Somma, N. M. (2015). Protestas y conflictos en el Chile contemporáneo: quince tesis para la discusión. *Manuscript prepared for the project “Nueva Gobernabilidad. Emergencia y gestión de conflictos, controversias y disyuntivas públicas en Chile”, IDRC-Tironi & Asociados, Santiago, Chile.*

Stillerman, J. (2017). Explaining Strike Outcomes in Chile: Associational Power, Structural Power, and Spatial Strategies. *Latin American Politics and Society*, 59(1), 96–118.

Ugarte, J. L. (2016). José Luis Ugarte y fallo del TC: “Es más regresivo que el plan laboral de la dictadura” - The Clinic Online. Recuperado a partir de <http://www.theclinic.cl/2016/05/08/jose-luis-ugarte-y-fallo-del-tc-es-mas-regresivo-que-el-plan-laboral-de-la-dictadura/>

Urrutia, M. (2015). Conflictividad laboral y politización.

Womack, J. (2007). Posición estratégica y fuerza obrera. *Hacia una nueva historia de los movimientos obreros. FCE, México.*

Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002.

## ANEXOS

### Cuadro 3. Huelgas estudiadas, sus eficacias y poderes de los trabajadores

Poderes	Poder estructural de mercado			Poder estructural en el lugar de trabajo		Poder asociativo			Eficacia sindical	
	Duración	Fortaleza empresa	Acciones empleador	Capacidad disruptiva demostrada	Rama económica de huelguistas	Trabajadores comprometidos y porcentaje del total del lugar de trabajo	Legalidad y acciones acopladas	Sindicato y apoyos sindicales	Eficacia	Razones
Trabajadores de empresa de bombeo de hormigón (2016)	5 (baja)	Gran Empresa nacional	Negación diálogo	Baja	Secundario (construcción)	55 (18%)	Reglada. Piquete	Sindicato de empresa. Apoyo mediático SINDICAL.CL y CONSTRAMET con baños	Ineficaz y costosa	Dirigentes despedidos, sindicato destruido. No hay reajuste.
			Amenazas							
			Reemplazos							
			Despidos durante y post negociación							
Trabajadores de empresa recolectora de basura de Municipios (2014)	1 (baja)	Medianas y grandes empresas	Ninguna acción	Alta	Terciario (servicios sociales: recogida y eliminación de basura)	34.000 (95%)	No reglada.	Sindicato interempresas (FENASINAJ). Vínculos con partidos de gobierno.	Eficaz	Se consigue bono estatal de 1 millón por trabajador al año
Trabajadores de empresa que produce y reparte pizzas (2016)	17 (alta)	Gran empresa	Reemplazos internos	Baja	Terciario (comercio al por menor)	65 (3,6%)	Reglada. Piquetes.	Sindicato empresa. Apoyos estudiantiles.	Ineficaz	Se han ganado bonos para el sindicato, pequeños reajustes y se fortalece sindicato
			Negación del diálogo							
Trabajadores de empresa minera de extracción de oro (2015)	10 (media)	Gran empresa transnacional	2006 buena disposición	Alta	Secundario (explotación de minas)	250 (50%)	Reglada y no reglada en negociación reglada. Corte de ruta permanente	Sindicato empresa. Dirigente era CORE. Apoyo de Comunidad Chile Chico.	Eficaz	Aumentos salariales y bonos
			2015 mala disposición							

Contratista de recolección de residuos mineros (2007)	1 (baja)	Gran empresa	Ninguna acción	Alta	Terciario (recogida y eliminación de desechos industriales)	45 (100%)	No reglada en negociación reglada. Acciones teatrales: preparación de barricadas	Sindicato de establecimiento. Amenaza de papar de SITECO	Eficaz	Aumentos salariales y bonos. Al final empresa pierde contrato con El Teniente. Despidos.
								CODELCO presiona		
Empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción (2016)	27 (alta)	Gran empresa nacional	Reemplazos y amenazas	Media	Terciario (venta al por menor y mayor)	8.300 (55%)	Reglada. Marchas nacionales, múltiples piquetes, bloqueo de entradas de camiones	Sindicato de empresa. Apoyos diputados, estudiantes, otros sindicatos.	Ineficaz y costosa	Cae la directiva. Despidos. Bajo reajuste.
Trabajadores administrativos de fundación que vende seguros y presta servicios de salud (2014)	7 (media)	Fundación de gran tamaño	Reemplazos internos	Baja	Terciario (servicios de alojamiento e intermediación financiera)	225 (23%)	Reglada. Piquete.	Sindicato empresa. Apoyo CUT y Gremios de Salud	Eficaz	Se genera alianza con el sindicato del área clínica y mesas de trabajo con fundación
Empresa de Fabricación y Mantenimiento de semáforos (2014)	24 (alta)	Gran empresa	Reemplazo externo total	Baja	Terciario (mantención de equipos eléctricos)	60 (30%)	Reglada. Piquete.	Sindicato de empresa. Apoyos estudiantes.	Ineficaz	No se logra reajuste. Despidos. Sindicato muere.
Empresa que tiene la concesión de un puerto del norte de Chile (2014)	15 (alta)	Gran empresa	Ninguna acción	Alta	Terciario (transporte de mercancías internacional)	200 (66%)	No reglada	Sindicato empresa. Amenaza de paro UPCH	Eficaz	Anulan la política "injusta" de la empresa
Contratistas de transporte de mercancías de Gran Empresa de Bebidas (2014)	14 (alta)	Pequeñas y medianas empresa	Amenazas	Media	Terciario (transporte de mercancías regional)	1.500 (18%)	No reglada. Piquete, recuperación de camiones, bloqueo de salida de camiones	Sindicato interempresas (FENASIPEC). Apoyos estudiantes y sindicatos menores	Ineficaz	Sindicato se fractura. No se consigue demanda. Reajustes diferenciados por región
			Despidos							
			Reemplazos internos y externos							

Fuente: elaboración propia.

## **Breve descripción (reporte) de cada huelga estudiada, según su eficacia.**

### Las huelgas eficaces

#### 1) Huelga de trabajadores de empresa recolectora de basura de Municipios

Protagonizada por una federación nacional que agrupa al 78% de los recolectores de basura (esto es 12.000 trabajadores y 56 sindicatos) y que fue creada en 1993. Desde esa fecha hasta ahora ha tenido constantes movilizaciones que, por lo general, involucran el paro de actividades. Esta federación tuvo una importante huelga el año 2013, en donde interpeló al Gobierno de Chile. La huelga, al no regirse por los estatutos del Código del Trabajo ni interpelar a las empresas contratistas de los trabajadores, fue de carácter no reglada y duró 24 horas. La federación había realizado varias paralizaciones antes. En la huelga, se le exigía al Estado de Chile mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores. Estos, mediante la huelga consiguieron la paralización total de actividades (inicialmente proyectada para 36 horas). La paralización no alcanza a generar importantes disrupciones pues solo duró un día: el gobierno cede inmediatamente a las demandas de los trabajadores. Estos consiguen un aumento salarial vía glosa presupuestaria, que adquiere la forma de bono. Un millón de pesos anuales para cada trabajador (ratificado en 2014 y 2015).

#### 2) Huelga de trabajadores de empresa minera que extrae oro y plata

Huelga protagonizada por el sindicato de la empresa. La compañía es una minera de extracción de oro y plata, ubicada en el sur de Chile, en la Región de Aysén, comuna de Chile Chico. Tiene dos minas y tres túneles. Ha sido propiedad de dos empresas transnacionales distintas en los últimos diez años. En la empresa hay 415 trabajadores, de los cuales 300 se encuentran en el sindicato. Este, realizó huelgas en 2006 y 2015. En la primera se internalizan trabajadores subcontractados y en la segunda obtienen importantes beneficios económicos (contrato a 2 años, reajuste de 40 mil y bono de 2 millones). La huelga de 2015 fue una huelga reglada, pero que tuvo acciones disruptivas (bloqueo de caminos), que comenzaron antes de hacerse efectiva la paralización. La huelga duró diez días, los dos primeros “no reglados”, en donde *“los que tenían que trabajar se presentaron, estaban a disposición de la empresa, pero por fuerza mayor (corte de ruta) no pudieron ir a trabajar”*, y los otros ocho días reglados. Los dos primeros días no reglados sorprenden a la empresa y destruyen su plan de contingencia (llevar camiones con bencina a la mina).

### 3) Huelga de trabajadores de una contratista de recolección de residuos mineros

Huelga protagonizada por el sindicato de trabajadores de una de las empresas contratista de CODELCO, que le prestó servicios entre los años 2001 y 2015. La empresa se encarga del movimiento, disposición y comercialización de los residuos industriales sólidos de la minería: *“El tema es que sacar los desechos es estratégico, no se te pueden acumular las chatarras. No es una batería, son 100 baterías, 200 tambores de aceite. El Teniente es la mina subterránea más grande del mundo y tiene harto movimiento”*. La empresa tiene 48 trabajadores, de los cuales todos se encontraban sindicalizados. La huelga fue no reglada en el marco de una negociación colectiva reglada (año 2007). La huelga solo duró un día, y consiguió un importante reajuste y bono para los trabajadores, que se mantuvieron y crecieron bianualmente hasta el año 2015 (mediante negociaciones colectivas sin usar la huelga), cuando la empresa dejó de prestarle servicios a CODELCO. La huelga contó con el apoyo activo (amenaza de paralización) de una importante federación de trabajadores mineros (SITECO): *“Yo decía que mañana quemaba un bus y estos viejos lo creían (...) Vino el apoyo de muchas empresas que, en sus vehículos, sin ser KDM, ponían en la puerta: ‘se viene la huelga KDM’”*.

### 4) Huelga de trabajadores de empresa que tiene la concesión de un puerto

Huelga realizada el año 2014 por la mayoría de los sindicatos de una empresa portuaria del norte de Chile. Todos estos sindicatos estaban adheridos a la Unión Portuaria de Chile (UPCH). El puerto cuenta con dos terminales y seis sitios de atraque, tres de los cuales son de la empresa en donde ocurrió la huelga. En la empresa trabajan 331 empleados, de los cuales 250 son trabajadores no profesionales ni ejecutivos. De estos últimos casi todos están sindicalizados. La huelga fue no reglada, duró 15 días y fue contra una política *“injusta”* de la empresa. La huelga se llamó el *“paro de los 180”*, debido a que era contra el aumento salarial de \$180.000 a un grupo particular de trabajadores no adheridos a la UPCH. Los trabajadores, tras una larga y reñida huelga, más no violenta, revierten la política empresarial, consiguiendo bonos para todos los trabajadores de ATI, un préstamo blando, mesas de trabajo y un reajuste del valor de las horas extras. En la huelga se contó con el apoyo activo de la UPCH, que amenazaba con paralización nacional. Durante la huelga ningún afiliado a la UPCH llegó a trabajar al puerto, sufriendo la empresa pérdidas millonarias: *“(...) hay algo*

*bien particular en este puerto (...) acá cuando un sindicato se va a paro o huelga, no trabaja nadie”.*

- 5) Huelga de Trabajadores administrativos de fundación que vende seguros y presta servicios de salud

Realizada por el sindicato de administrativos de la Fundación. Estos trabajadores solo trabajaban en una de las tres áreas de negocios de la Fundación *“la clínica que presta servicios a personas, las donaciones y un seguro, un convenio oncológico que se le vende a las empresas. Estas tres áreas sustentan la fundación”*. En la fundación trabajan 1.000 personas, de las cuales 300 se encuentran en el sindicato del área administrativa. La huelga ocurrió el año 2014 y duró 7 días. Los trabajadores exigían reajustes y un nuevo tipo de relación con la empresa, basada en el *“cuidado y bienestar de los trabajadores”*. La huelga, al contrapelo de todas las paralizaciones eficaces estudiadas, fue escasamente disruptiva: *“El ruido molestaba a terceros (...) Te mentiría si te digo que hubo un efecto más allá de eso”*. Los trabajadores, si bien consiguieron escasos reajustes, transformaron la relación con la empresa en base a una serie de mesas de trabajo de largo plazo. Parece que las principales razones para haber sido eficaz fueron las presiones al director de la fundación desde varios sectores que le discutían la inconsistencia de ser una fundación preocupada de la salud oncológica de las personas pero que no se preocupa por la salud y bienestar de sus trabajadores. En los siguientes dos años a la huelga los trabajadores lograron que las relaciones con la fundación mejoraran. Se obtiene la unidad en la negociación de 2016 con el sindicato clínico y se consigue una negociación exitosa el 2016, con una amenaza de huelga general real potencialmente muy disruptiva para la fundación.

### Las huelgas ineficaces

- 1) Huelga de trabajadores de empresa de Fabricación y Mantenimiento de semáforos

Protagonizada por el Sindicato de los trabajadores técnicos de la empresa. Esta compañía *“produce y comercializa servicios de ingeniería y productos en el área de control electrónico aplicado al Tránsito y Transportes”*. En la empresa laboran 270 trabajadores, principalmente técnicos especialistas e ingenieros (alrededor del 50% sindicalizados). El sindicato tuvo una corta existencia entre los años 2010 y 2014. La huelga ocurrió el año 2011 y fue de carácter reglada, duró 24 días. Todos los trabajadores fueron reemplazados por la empresa. La huelga



fue escasamente disruptiva: *“Tuvieron más pega, pero siguió funcionando la empresa”*. La huelga fue ineficaz, tuvo un bajo reajuste y se firmó un contrato colectivo a 4 años. Se pagó el bono por reemplazo y por algunas multas a la empresa, pero no hubo bono de términos de conflicto: *“Todos nos fuimos con la sensación de que no ganamos mucho. No entramos con la media sonrisa, para nada (...) Estábamos bajo la media. Y post huelga seguimos bajo la media”*.

## 2) Huelga de trabajadores de empresa que vende al por menor y mayor insumos para la construcción

La empresa vende al por mayor y menor materiales para el hogar y la construcción. La empresa cuenta con 77 tiendas a nivel nacional y alrededor de 15.000 trabajadores: cajeros, bodegueros, atención al público y atención especializada al público (asesoría en proyectos). En la práctica, las fronteras entre muchos de estos trabajos se difuminan: *“Una premisa (en la empresa) es que el trabajador las hace todas, acá se aplica la polifuncionalidad”*. En la empresa existen 11 sindicatos, siendo el que protagonizó la huelga el más grande (8.000 trabajadores). El sindicato se organiza complejamente, a partir de delegados por tienda y bodegas. La huelga estudiada fue la primera, duró 27 días y fue reglada. Los trabajadores pedían un reajuste del 7% y un bono de \$500.000. Solo consiguieron un 2% con la huelga y un bono de \$160.000. A los trabajadores no se les pagó los días en huelga y hubo despidos (200 trabajadores). Con la paralización bajaron las ventas de la empresa, se le acumuló mercadería y tuvo que contratar a varios reemplazantes. Es decir, alteró bastante el funcionamiento de la empresa y se generaron daños económicos, pero los trabajadores no lograron cerrar ningún local con la huelga. Todos siguieron operando. Solo consiguieron retrasar la apertura y adelantar los cierres de los mismos.

## 3) Huelga de trabajadores de empresa que produce, vende y reparte pizza

La marca de la empresa es internacional y está presente en más de 34 países. Se instaló hace pocos años; en seis años pasó de tener 3 a 50 locales, concentrando a más de 1.800 trabajadores: pizzeros, cajeros y repartidores de pizza. El sindicato se forma en 2016 y negocia el mismo año. Representa a solo 100 socios aproximadamente. La huelga dura 17 días y es reglada. Solo involucró a trabajadores de 5 locales, teniendo escasos efectos disruptivos sobre estos: *“La verdad es que parar en sí un local era muy difícil, no lo logramos*

(...) *En Macul el mayor perjuicio económico fue que los repartidores casi todos estábamos en la huelga, entonces para cubrir los 15 repartidores, que 11 estaban en huelga, los jefes dijeron mejor no repartamos en Macul, solo retiro en local. Ese fue el mayor daño a esa tienda*". La huelga se baja por desgaste, los trabajadores obtienen bonos menores por nacimiento, defunción y un bono al sindicato (no repartible a los socios). El reajuste solo fue al nivel del IPC. A los trabajadores se les descontó la mitad de los días en huelga.

#### 4) Huelga de trabajadores de empresa de bombeo de hormigón

Huelga ocurrida solo en las instalaciones de la Región Metropolitana (RM) de la empresa. Esta es una empresa de bombeo de hormigón premezclado. Es una firma contratista de diversas obras de ingeniería: *"Llega un camión de estos 'huevo' con el cemento, lo echamos a las máquinas que nosotros manejamos y la maquina nuestra lo bombea. Esto en la construcción. Se van haciendo los pisos, aeropuertos, carreteras (...)"*. La empresa tiene presencia en las regiones II, III, IV, V, RM y VIII de Chile, y en Perú. En la empresa trabajan 300 trabajadores. El sindicato solo realizó la huelga en la RM, y participaron 55 trabajadores. La paralización duró 5 días, no pudo continuar por falta de trabajadores y capacidad de resistencia. Con la huelga del 2016 el sindicato, formado en 2015, se disolvió y el dirigente fue despedido de la compañía. La empresa entregó solo el reajuste del IPC, un bono de escolaridad y se firmó un contrato a 4 años. La empresa, según el dirigente, tuvo una constante negativa al diálogo.

#### 5) Huelga de trabajadores de contratistas de transporte de mercancías de Gran empresa de bebidas

Huelga ocurrida el año 2014 en las empresas contratistas que reparten las bebidas que produce una Gran empresa de bebidas en Chile. El año 2014 los trabajadores subcontractados, peones de carga y choferes, se movilizaron por *"el sueldo por oficio"*<sup>8</sup>, principalmente en las regiones no centrales del país. Los trabajadores intentaron interpelar a la mandante, pero no

---

<sup>8</sup> Querían nivelar el sueldo de los trabajadores. Sin importar la empresa que los contratara ni la región en la que trabajaran, todos debían ganar lo mismo. Más información en Esnaola, Seguel, Ratto, Castillo, & López, (2016). Sobre la huelga del año 2016 en donde los trabajadores finalmente consiguen el sueldo por oficio véase la tesis de Maestría de Jorge Ayala (Universidad de Chile), prontamente a ser publicada.

lo lograron. La federación se fracturó y los trabajadores negociaron desigualmente por regiones, con cada empresa contratista en particular. La huelga varió en duración por regiones. Donde más duró fue 14 días. Los trabajadores tenían una orgánica débil, construida meses antes de la huelga a nivel nacional (antes de concentraba en la RM). La huelga genera ciertos daños: dificulta la entrega de bebidas y se bloquean algunas entradas de las plantas. La paralización en general fue ineficaz, excepto para algunas regiones. La federación se quiebra y no se consigue negociar con la mandante.