



Revista Colombiana de Sociología

ISSN: 0120-159X

Universidad Nacional de Colombia; Facultad de Ciencias  
Humanas; Departamento de Sociología

Medel Sierralta, Rodrigo; Pérez Valenzuela, Domingo

**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, vol. 40, núm. 2, 2017, Julio-Diciembre, pp. 173-195

Universidad Nacional de Colombia; Facultad de Ciencias Humanas; Departamento de Sociología

DOI: <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66391>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551562358009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

## 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\*

Three models of labor conflict in Chile: the weight of the economy, trade union organization, and work regime in illegal strike tendencies

*Três modelos de conflito no trabalho no Chile: o peso da economia, da organização sindical e do regime de trabalho nas intenções da greve extralegal*

**Rodrigo Medel Sierralta\*\***

**Domingo Pérez Valenzuela\*\*\***

Observatorio de Huelgas Laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES), Santiago de Chile, Chile

Cómo citar este artículo: 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. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 173-195.

doi: 10.15446/rcs.v40n2.66391

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0

### Artículo de investigación e innovación

Recibido: 15 de febrero del 2017

Aprobado: 15 de mayo del 2017

\* El Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) es una iniciativa del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y la Universidad Alberto Hurtado (UAH) que surge en el 2014 con la finalidad de estudiar en profundidad la conflictividad laboral en el Chile contemporáneo. La investigación, de la cual se deriva este artículo, nace justamente como un esfuerzo para avanzar hacia dicho objetivo.

\*\* Candidato a doctor en Ciencia Política de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigador asociado al Observatorio de Huelgas Laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES). Sus temas de estudio son movimientos sociales, movimiento laboral, partidos políticos, política comparada.

Correo electrónico: rmmedel@uc.cl-ORCID: 0000-0002-6610-3809

\*\*\* Magíster Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad Central de Chile y la Università di Bologna de Italia. Magíster en Ciencias Sociales, Mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile. Investigador asociado al Observatorio de Huelgas Laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES). Sus áreas de investigación son los estudios del trabajo, conflictividad sindical, clases sociales y teoría social. Correo electrónico: domingo.perezvalenzuela@gmail.com-ORCID: 0000-0002-5207-4242

### Resumen

Desde la apertura de la democracia hasta los tiempos actuales, la huelga extralegal ha adquirido un rol destacado en los conflictos laborales de Chile, fundamentalmente por la mayor cantidad de trabajadores que se moviliza en comparación a los que participan de la huelga legal. Sin embargo, los diversos estudios existentes al respecto, al enfocarse en descripciones y tendencias generales, no han profundizado en los determinantes de su ocurrencia; como consecuencia, se desconocen los factores que pueden estar incidiendo en que sea posible la existencia específica de la huelga extralegal. Si se entiende a la huelga laboral como un evento analítico fundamental para comprender las relaciones de poder en la empresa capitalista, la revisión de literatura internacional ayuda a superar el problema anterior, pues propone modelos de análisis estadísticos a nivel nacional de tipo económico (ciclos de la economía), de organización sindical (afiliación y tamaño de los sindicatos) y de régimen de trabajo (fragmentación y precarización laboral); así como un segundo análisis a nivel de empresa de estos últimos dos modelos. Con base en una estadística sobre las huelgas que se realizaron en Chile durante el periodo 1990-2015 y un análisis de regresión logístico binario, se ha analizado en el sector privado de la economía (en el que se puede optar por una u otra modalidad de huelga) el peso de cada uno de estos modelos estadísticos por separado y el de todos en conjunto. Los resultados demuestran que el modelo de organización sindical y el de régimen de trabajo poseen mayor poder de determinación respecto a las huelgas extralegales, y que el modelo económico pierde significación cuando se incluyen sus variables al modelo completo. Finalmente, se exponen las conclusiones acerca de la relevancia de la distinción entre huelgas legales y extralegales para el caso chileno, en función de trabajadores que no representan únicamente sujetos carentes de derecho, sino también actores con cierta autonomía de la legalidad. En este sentido, estas movilizaciones llevan a estudiar el poder organizativo que determinados trabajadores han mostrado ante condiciones externas adversas (tanto en la ley como en las nuevas formas del trabajo), dentro del debate táctico sobre cómo revitalizar el sindicalismo chileno.

Palabras clave: conflictos laborales, huelga extralegal, huelga laboral, sectores estratégicos, sindicalismo, subcontratación.

## Abstract

From the return to democracy to the present, illegal strikes have acquired a prominent role in Chile's labor conflicts, mainly due to the fact that many more workers mobilize, compared to those who participate in legal strikes. Nevertheless, existing studies on the subject focus on descriptions and general tendencies, thus neglecting the in-depth analysis of the factors determining the specific occurrence of the extralegal strikes. Consequently, the factors that might be contributing to the possibility of illegal strikes remain unknown. If labor strikes are construed as analytical events that are fundamental in order to understand power relations in capitalist enterprises, the review of the international literature on the subject helps us solve that problem, since it proposes statistical analysis models to study the economy at the national level (economic cycles), trade union organization (membership and size of unions), and work regime (fragmentation and job insecurity), as well as a further company-level analysis of the last two models. On the basis of statistics regarding the strikes that took place in Chile between 1990 and 2015 and a binary logistic regression analysis, we analyzed the weight of each one of those statistical models separately and that of all of them taken together, in the private sector of the economy (in which it is possible to opt for one or the other strike modality in the Chilean case). The results show that the trade union organization and the work regime models have a greater power to determine illegal strikes, and that the economic model loses meaning when its variables are included in the complete model. Finally, the article presents the conclusions regarding the relevance of the distinction between legal and illegal strikes for the Chilean case, in terms of workers that not only represent subjects without rights, but also actors with a certain autonomy regarding legality. In this sense, these mobilizations lead to the study of the organizational power certain workers have shown in the face of adverse external conditions (both in the law and in the new forms of work), in the context of the tactical debate over how to revitalize Chilean unionism.

Keywords: extralegal strikes, labor conflicts, labor strike, strategic sectors, trade union movement, subcontracting.

### Resumo

Desde a abertura da democracia até a atualidade, a greve extralegal tem adquirido um papel de destaque nos conflitos de trabalho do Chile, fundamentalmente pela maior quantidade de trabalhadores que se mobilizam em comparação à que participam da greve legal. Contudo, diversos estudos existentes a respeito disso, ao se focarem em descrições e tendências gerais, não aprofundam nos determinantes de sua ocorrência; como consequência, desconhecem-se os fatores que podem estar incidindo para que seja possível a existência da greve extralegal. Se se entender a greve como um evento analítico fundamental para compreender as relações de poder na empresa capitalista, a revisão de literatura internacional sobre o tema ajuda a superar o problema anterior, pois apresenta modelos de análises estatísticas em nível nacional de tipo econômico (ciclos da economia), de organização sindical (afiliação e tamanho dos sindicatos) e de regime de trabalho (fragmentação e precarização no trabalho), assim como uma segunda análise em nível de empresa destes últimos dois modelos. Com base numa estatística sobre as greves ocorridas no Chile durante 1990 e 2015 e numa análise de regressão logística binária, foi analisado no setor privado da economia (no qual se pode optar por uma ou outra modalidade de greve) o peso de cada um desses modelos estatísticos por separado e o de todos em conjunto. Os resultados demonstram que o modelo de organização sindical e o de regime de trabalho possuem maior poder de determinação quanto às greves ilegais, e que o modelo econômico perde significação quando são incluídas suas variáveis ao modelo completo. Finalmente, expõem-se as conclusões sobre a relevância da diferenciação entre greves legais e ilegais para o caso chileno, em função de trabalhadores que não representam unicamente sujeitos carentes de direito, mas também atores com certa autonomia da legalidade. Nesse sentido, essas mobilizações levam a estudar o poder organizacional que determinados trabalhadores têm mostrado diante de condições externas adversas (tanto na lei quanto nas novas formas de trabalho), dentro do debate tático sobre como revitalizar o sindicalismo chileno.

Palavras-chave: conflitos no trabalho, greve extralegal, greve trabalhista, setores estratégicos, sindicalismo, subcontratação.

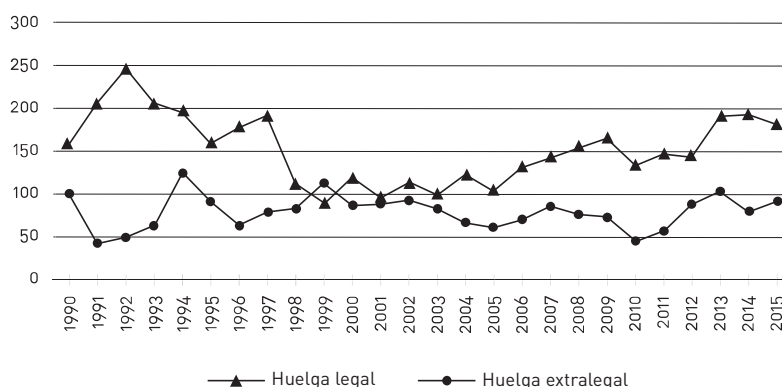
## Introducción

Las huelgas fuera de la ley constituyen un evento regular en regímenes dictatoriales o autoritarios (Francia a inicios del siglo XIX, Sudáfrica antia-partheid), pero un suceso más superficial en regímenes democráticos (por ejemplo, Corea del Sur o EE. UU.), en los que las instituciones laborales suelen intervenir los conflictos que se han politizado demasiado o se han mantenido por largo tiempo (Gall, 2013). En este sentido, si bien para los empleados públicos la huelga es un hecho típicamente extralegal, no es común que trabajadores del sector privado produzcan masivamente huelgas fuera de la ley. Justamente, este último fenómeno constituye una especificidad central del Chile contemporáneo, en función del aumento de las huelgas no-legales sobre las legales (Armstrong y Águila, 2006). Esto en el contexto de una institucionalidad laboral altamente restrictiva en el derecho comparado (Waas, 2012; Ugarte, 2008) y de un movimiento sindical antiguamente protagónico en América Latina pero profundamente desestructurado en el escenario neoliberal actual (Gutiérrez, 2013; Julián, 2014; Gaudichaud, 2015).

Desde la transición a la democracia en Chile (1990) hasta la actualidad, diversos estudios del trabajo han situado la huelga como un elemento central en el análisis del sindicalismo chileno (Armstrong, 1997; Guzmán, 2004; Armstrong y Águila, 2006; Dussaillant, 2008; Julián, 2014; Pérez, Medel y Velásquez, 2017). Recientemente, las investigaciones del conflicto laboral se han revitalizado, entre otros factores, como consecuencia del peso que ha ido adquiriendo la huelga extralegal<sup>1</sup>, la cual ha ido sobrepasando con creces a la huelga legal en relación con la masa de trabajadores/as involucrados/as (Águila y Armstrong, 2011; OLH-COES, 2016; Pérez, Medel y Velásquez, 2017). Esta acumulación académica ha profundizado, a nivel descriptivo, el conocimiento que hay sobre la huelga y sus tendencias manifiestas en el país. Sin embargo, no se ha explotado esa información para explicar empíricamente cuáles son las determinantes económicas del sindicalismo y del régimen laboral que propician la realización de una huelga por dentro o por fuera de la ley. Como veremos en este trabajo, lo anterior es consecuencia, especialmente, de la ausencia de un trabajo de revisión de literatura internacional sobre las determinantes de las huelgas.

Para contextualizar la discusión, se puede observar que el número de huelgas del periodo postransición a la democracia (figura 1) no sigue patrones azarosos a simple vista, sino que muestra una dinámica determinada de legalidad/extralegalidad. En efecto, el movimiento de ambas curvas de huelgas parece responder a fenómenos paralelos y no a un conflicto de suma cero. Ello hace suponer, tal como se discute más adelante, que la fluctuación de la huelga extralegal responde a factores específicos.

1. Cuando una huelga en el sector privado se lleva a cabo fuera de la reglamentación impuesta por el Código del Trabajo se le considera una huelga extralegal (también denominadas “paros”, huelgas de hecho, extralegales, autónomas, no institucionales).

**Figura 1.** Frecuencia de huelgas en el sector privado (1990-2015)

Fuente: elaboración propia con base en datos de Armstrong (2010) y OHL-COES (2016).

¿Qué explica estas tendencias en Chile? ¿Qué modelos teóricos son los que mejor se ajustan a la realidad chilena? ¿Qué rol ha jugado la fuerza interna del sindicalismo?

Responder a estas preguntas exige trabajar con conceptos teóricos que permitan explorar las determinantes estructurales que estarían incidiendo en que las huelgas sean legales o extralegales.

La tesis general de este artículo es que llevar a cabo huelgas dentro o fuera de la ley no implica solo una diferencia formal, sino que cada opción para los trabajadores involucrados puede explicarse por determinantes sociales que hacen más o menos atractiva una u otra. Esto se explica en que, al analizar los fundamentos teóricos, se identifica que la institucionalidad forma parte, de manera más o menos evidente, de los supuestos con los que operan los tres modelos generales revisados. Un modelo económico que toma en cuenta las principales variables señaladas por la literatura económica sobre huelgas; un modelo de organización sindical, también ampliamente estudiado a nivel internacional, en el que se incluyen características de la expansión y forma de la afiliación sindical; y un tercer modelo de régimen de trabajo, que pone a prueba las tesis que se han esbozado sobre la flexibilización y la precarización.

El presente trabajo se ordena de la siguiente manera: en la primera sección, se describen los alcances de las huelgas legales y extralegales en el contexto de Chile; en la segunda sección, se revisan los modelos estadísticos de huelga adaptados de la literatura internacional y se plantean las hipótesis para estudiar la ocurrencia de huelgas; en la tercera sección, se muestran los resultados y el análisis para cada modelo estadístico; y, en la cuarta sección, se exponen las conclusiones y futuras líneas de estudio.

### El campo teórico de la huelga laboral

La explotación capitalista en la empresa moderna se nutre de una mezcla pujante e inseparable entre consentimiento y coacción, que tiene

como fin anclar la cooperación en una relación de conflicto, vale decir, en una relación de lucha de clases (Braverman, 1975; Burawoy, 1989; Edwards, 1990). Sin embargo, en una constelación de conflictos difíciles de abarcar y delimitar con claridad, la huelga se caracteriza por su posición nuclear y clarificadora a la hora de comprender las relaciones de poder en el centro de trabajo (Pérez, Medel y Velásquez, 2017), y las fuerzas sindicales contendientes cuando deben poner todos sus recursos a prueba frente a la contraparte (Medel, 2017).

En específico, la huelga refiere toda acción de conflicto laboral que implica una disrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores/as, para el logro de una reivindicación común (Medel, Pérez, Velásquez y Morales, 2017). Esta definición es relevante debido a que pone el acento en la parálisis del proceso de trabajo y no necesariamente en la de la producción, que es un efecto deseado u objetivo estructural de la huelga, en ocasiones confundido en definiciones sociológicas y jurídicas (véase Ermida, 1999).

En Chile, la particularidad de la huelga legal es que solo puede ejecutarse dentro de una negociación colectiva formal altamente restrictiva (Rojas, 2007; Ugarte, 2008; Caamaño, 2008; Gamonal, 2013), en la que hay requisitos organizativos que limitan la autonomía de los/as trabajadores/as, especialmente, un orden temporal predefinido (se pierde el factor sorpresa) y una burocratización de diversos procedimientos. En este sentido, la huelga extralegal se expresa cuando la paralización del trabajo se desancla del proceso de negociación colectiva formal. Así, el extremo inverso puede representarse en un grupo de trabajadores que ejecuta una huelga como medida atípica para presionar el inicio de una negociación colectiva.

De esta manera, la huelga extralegal en Chile incluye huelgas jurídicamente extralegales (expresamente prohibidas, como la de los empleados públicos o de empresas estratégicas puntuales) y legales (por no estar prohibidas, pero tampoco reguladas), en definitiva, opuestas a la huelga legal moldeada por el Código del Trabajo y el conjunto conexo del aparato del Estado. Estas definiciones son importantes en la medida que las dinámicas de las huelgas, en general, estén determinadas por las características de las extralegales. Para ello, es necesario vincular esta realidad con la literatura internacional acerca del desarrollo y las determinantes de las huelgas. A continuación, entonces, se expone una revisión bibliográfica con las principales hipótesis de investigación.

#### **El estudio de las huelgas laborales: antecedentes y tesis en discusión**

Pese a que todavía se puede leer en algunos estudios laborales el argumento de que las huelgas son eventos que involucran a empleadores y empleados de manera coyuntural en el tiempo e inconexa con otros espacios laborales, el estudio cuantitativo de las huelgas tiene una larga tradición que ha demostrado, sobre todo, que hay regularidades en los ciclos de conflictividad laboral a lo largo del tiempo (Mauro, 1982), así como



del espacio (Francozi, 1995). Además, que esas regularidades se asocian a factores específicos que pueden ser medidos y estudiados (Kaufman, 1982).

En la literatura más sistemática se pueden identificar dos corrientes principales: el enfoque económico y el enfoque organizacional. Ambas se repasan brevemente para luego mencionar las más recientes hipótesis acerca de la importancia de la fragmentación productiva sobre las huelgas.

#### **El modelo económico de huelgas**

En sus inicios, el estudio cuantitativo de huelgas en la literatura especializada se preocupó especialmente por explicar la existencia de las huelgas a partir de expansiones o contracciones de la economía (Rees, 1952; Ashenfelter y Johnson, 1969; Scully, 1971; Mauro, 1982; Kaufman, 1982). En efecto, la evidencia de los estudios acumulados deja poco espacio para la duda respecto a la covariación entre la economía y la ocurrencia de huelgas. Así, los ciclos de riqueza y depresión económica estarían asociados y podrían dar cuenta de la variación en la propensión de los/as trabajadores/as a la actividad huelguista (Rees, 1952). El estudio seminal de Rees (1952) al respecto sembró, en gran parte, el origen de esta tradición, bajo el supuesto de que los dirigentes sindicales estarían siempre buscando maximizar los beneficios para sus miembros, y actuarían estratégicamente movilizándolo a los sindicatos en los ciclos económicos favorables con el objetivo de obtener más y mejores ganancias para sus miembros.

En específico, se ha encontrado que los factores centrales para explicar las altas y bajas de los conflictos sindicales son la inflación y el desempleo, indicadores centrales de los ciclos de expansión o contracción de la economía (Ashenfelter y Johnson, 1969). Es así como cuando el desempleo o la inflación disminuyen el número de huelgas tiende a aumentar, ya que habría mejores condiciones para canalizar las demandas de los/as trabajadores/as (Francozi, 1989). En cambio, la propensión a realizar huelgas disminuye con las depresiones económicas, debido a que las facilidades para negociar se reducen (Kaufman, 1982).

Pese al consenso sobre la importancia de factores económicos, también hay consenso acerca de la naturaleza cíclica de la actividad económica (Kondratieff, 1926). La pregunta surge en relación con la longitud de los ciclos económicos y su importancia en la actividad huelguista. Un estudio emblemático que busca dar respuesta a esto es el de Ernesto Screpanti (1987), quien se basó en las hipótesis de Kondratieff sobre ciclos económicos largos y los observó a la luz de los ciclos de huelgas. En general, los hallazgos corroboraron la correlación entre ciclos económicos largos y ciclos de conflictividad huelguista.

Surge entonces la pregunta acerca de la asociación entre la actividad huelguista y los llamados *ciclos cortos de la economía*, de una duración que va de 3 a 5 años. En un estudio reciente Julia Casutt (2012) realizó un análisis comparado entre Suiza, Austria y Alemania, en el que corroboró resultados anteriores acerca de la importancia de los ciclos cortos de la economía y la estructura de ocurrencia de huelgas. La conclusión principal es que,

para una visión completa de la actividad huelguista, es importante tener en cuenta los ciclos económicos a corto plazo, así como las fluctuaciones a largo plazo. No obstante, la autora señala que, si bien se observó que los ciclos cortos fueron capaces de explicar la ocurrencia de huelgas por periodos específicos, la intensidad de esa relación siempre estuvo mediada por una combinación particular de los derechos laborales propios del marco institucional de cada país.

La discusión sobre la importancia del diseño institucional se vuelve central a la hora de considerar el impacto de factores económicos en la ocurrencia de huelgas. Un estudio seminal acerca del efecto mediador que tiene la institucionalidad en la incidencia de los ciclos económicos de las huelgas fue el de Snyder (1975). El autor se enfocó en estudiar las huelgas antes y después de la Segunda Guerra Mundial para comparar ambos escenarios institucionales. En las conclusiones del autor, se encuentra que los factores económicos tienen impacto solamente si hay un marco institucional que garantice sindicatos estables y funcionales, así como una negociación colectiva institucionalizada. Por el contrario, si se carece de un piso institucional fuerte para las relaciones laborales es probable que la ocurrencia de huelgas esté más determinada por factores políticos, propios del conflicto industrial, y no por factores económicos (Snyder, 1975, pp. 269-270).

El impacto del estudio de Snyder —que buscaba cuestionar el supuesto con el que se había estado operando acerca de que la negociación colectiva institucionalizada es siempre el contexto en el que ocurren las huelgas— llevó a que muchos estudios posteriores que buscaban determinar la importancia de factores económicos hayan restringido el estudio de las huelgas a contextos institucionales en los que la negociación colectiva esté asegurada (Vroman, 1989; Harrison y Stewart, 1994).

En este sentido, podemos plantear la primera hipótesis (H1): los factores económicos positivos canalizarán el conflicto por vías institucionales. De manera tal que menores tasas de inflación y desempleo, y transformaciones producto de mayores inversiones en capital, llevarán a que los/as trabajadores/as aumenten su preferencia por la huelga legal sobre la extralegal.

#### **El modelo de organización sindical**

El periodo de acumulación temprana en el conocimiento sobre las huelgas, marcado por estudios desde la economía, llevó a que diversos autores buscaran ver más allá de factores monetarios —tales como el desempleo, salarios y precios— y se adentraran en la investigación sobre factores políticos y organizacionales. Un clásico al respecto es el estudio de Kaufman (1982), pues los resultados de sus modelos de regresión muestran que tanto los factores económicos —como desempleo e inflación— se complementan con otros factores no económicos, como los cambios en la afiliación sindical, el estallido de la Segunda Guerra Mundial y la promulgación de la legislación del New Deal, en tanto determinantes de la emergencia y desarrollo de las huelgas en EE. UU.

Pese a lo valioso de estos estudios, fueron principalmente los sociólogos provenientes de la teoría de movilización de recursos los que pusieron definitivamente el foco en las características organizacionales de los sindicatos, en tanto determinantes de la ocurrencia y desarrollo de las huelgas. Los más famosos son Shorter y Tilly (1974), quienes buscaron explicar las regularidades de las huelgas en términos de factores organizacionales de nivel estructural. En una medición longitudinal de más de cien años encontraron que uno de los determinantes de las características de la huelga moderna se debe a la capacidad organizativa de los/as trabajadores/as, lo que ha llevado a un aumento de la participación y la frecuencia de las huelgas, así como a una reducción de su duración (1974, pp. 46-75). La organización es lo que hace posible las huelgas, vale decir, sin fuerza organizacional no hay huelgas. En ese sentido, el mayor aporte del estudio de Shorter y Tilly fue mostrar empíricamente que la organización —medida como densidad sindical— y la ocurrencia de huelgas iban de la mano. Es a partir de estos aportes que la mayoría de estudios sobre huelgas incluyen mediciones sobre la afiliación o densidad sindical (Snyder, 1975; Kaufman 1982; Martin, 2010).

Actualmente, podemos ver que se ha dado un giro hacia la investigación acerca de los factores económicos y los organizacionales a nivel macro a un estudio cada vez más localizado en la empresa o firma desde la que operan los/as trabajadores/as (Jansen, 2014; Martin, 2010). Una explicación posible para este giro puede ser que, desde la década de los ochenta, la negociación colectiva en Europa Occidental se ha alejado de la negociación a nivel de rama y se ha focalizado en la negociación a nivel de las empresas individuales (Katz, Kuruvilla y Turner, 1993).

Si bien toda esta literatura analiza las huelgas a nivel general y no presta atención al fenómeno de la huelga extralegal (para una excepción revisar Hebdon, 1998), aun así, vale la pena contrastar ambos tipos de huelgas. Hemos revisado que los costos y riesgos de la huelga extralegal son más altos que los de la huelga legal, ya que los primeros no cuentan con la protección legal que si tienen los segundos. Es decir, la mayor autonomía que brinda la huelga extralegal tiene el costo de quedar más vulnerable frente a represalias, sanciones y represión, tanto por parte de los empleadores como del Estado. En otras palabras, podemos esperar que los requisitos organizacionales sean más altos para las huelgas extralegales, ya que necesitan de una mayor tasa de trabajadores/as movilizadas/as y de mayor desarrollo de organizaciones sindicales para contrarrestar los efectos de las represalias y despidos a los que quedan sometidos por no atenerse a la ley (Medel, Pérez, Velásquez y Morales, 2017).

Lo anterior incumbe al estado de fuerzas del sindicalismo. El declive de la fuerza de trabajo industrial es la variable económica que mejor explica la desestructuración del sindicalismo chileno (Dussaillant, 2008). Así que, con la reducción del tamaño de fábricas y empresas, fenómeno que predomina a nivel mundial, y el aumento de las unidades de comercio y transporte (Womack, 2007), los sindicatos se predisponen a ser más

pequeños en cantidad de socios. Por lo anterior planteamos la segunda hipótesis (H2): el mayor desarrollo organizacional (tasa de afiliación, tamaño de los sindicatos, presencia de sindicato, y trabajadores/as comprometidos/as en la huelga) tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de que se desarrollen huelgas extralegales.

### Régimen de trabajo

La tesis general que ha predominado a nivel mundial es que las transformaciones productivas han debilitado el sindicalismo en su lugar de trabajo (Silver, 2003), en donde a medida que aumentan la fragmentación y flexibilización, disminuye la probabilidad de huelgas. En Chile, lo anterior se ha focalizado en el debate de la precarización laboral, en el que las transformaciones de la estructura productiva han devenido en cambios en la estructura de relaciones laborales, volviéndose los/as trabajadores/as más heterogéneos/as en cuanto a funciones de trabajo y su vínculo con las empresas, pero más homogéneos en cuanto a salarios a la baja y pérdida de control sobre el proceso de trabajo.

De la mano de este régimen de trabajo, hay consenso sobre el sindicalismo chileno posdictadura en cuanto movimiento de trabajadores débil, fragmentado y desestructurado (Radrigán, 1999; Gutiérrez, 2013). No obstante, y después de un largo tiempo sin cambios en los ciclos políticos del sindicalismo, la explosión radical de un sindicalismo subcontratista primario-exportador, en la coyuntura 2006-2007, sumó argumentos a la tesis de la emergencia de un nuevo tipo de sindicalismo en el país. En este nuevo sindicalismo se destaca su uso deliberado de la huelga extralegal para sortear la fragmentación productiva y el marco jurídico correspondiente, y su estrategia de negociación y organización que superaba la espontaneidad común entre los sectores precarizados (Aravena y Núñez, 2009; López, 2008; Echeverría, 2010; Julián, 2014).

Así, entonces, a contracorriente de la literatura internacional que señala que a mayor flexibilidad menor oportunidad de huelgas, comienza a cobrar peso sustancial la huelga extralegal de la mano de un nuevo tipo de sindicalismo que emerge desde sectores primario exportadores —principalmente del minero— altamente externalizados, algunos de los cuales —verificados en estudios de casos— siguen prácticas más disruptivas y violentas, y cuya característica principal es la precariedad (Abarzúa, 2008).

¿Esto constituye un fenómeno aislado o una tendencia? Los análisis con respecto al sindicalismo chileno han carecido de una lectura a escala nacional del quehacer huelguista y, particularmente, de la huelga extralegal que ha acompañado, subterránea pero crecientemente, a esta dinámica. En efecto, los cambios en la fuerza de trabajo de la mano de la desindustrialización y el aumento de la precarización (expresado en la desigualdad social) pueden explicar en mayor o menor medida el desarrollo propio de los conflictos colectivos ajenos a la institucionalidad laboral. Por lo tanto, planteamos la tercera hipótesis (H3): los cambios del régimen de trabajo (mayor subcontratación, menor peso de trabajadores industriales, variación de las remuneraciones) aumentan la probabilidad de huelga extralegal.

### Metodología y análisis

Para llevar a cabo este análisis se trabaja con base en la información estadística construida por Alberto Armstrong sobre las huelgas que tuvieron lugar en el periodo 1990-2009, y su ulterior desarrollo en la base estadística del Observatorio de Huelgas Laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (OLH-COES). Ambas bases comparten la virtud de que mantienen un registro tanto de las huelgas legales como de las huelgas extralegales. Para este estudio se decidió incluir únicamente a las huelgas llevadas a cabo en el sector privado de la economía (ya que en el sector público todas las huelgas son extralegales por ley), y con una cantidad de trabajadores/as suficiente (mínimo de 6) como para que puedan formar sindicatos según la legislación chilena, lo que lleva a un total de 6094 huelgas incluidas en el modelo de nivel nacional y 1446 en el modelo de nivel de empresa<sup>2</sup>, como veremos. Este filtro se debe a que, en términos operativos, nos interesa entender cuáles son los determinantes estadísticos de que una huelga se lleve a cabo por dentro o por fuera de la ley laboral, para lo que necesitamos que haya cambios en la variable dependiente.

Debido a que lo que se busca explicar es la probabilidad de ocurrencia de la huelga extralegal con respecto a la legal, se realizaron análisis de regresión logística binaria<sup>3</sup>, en los que se definió como variable dependiente a la legalidad (o no) del evento, considerada como variable dicotómica. Se construyeron tres modelos: económico, de organización sindical y de régimen laboral, los dos primeros ampliamente utilizados en la literatura (Franzosi, 1989) y el tercero propuesto por los investigadores. Como muchas de las variables tienen variación temporal, se ejecutaron las regresiones con errores estándares robustos, anidando los datos a ramas económicas, para evitar violar el supuesto de independencia de las observaciones. A continuación, describimos brevemente las variables incluidas para cada modelo, a nivel nacional y a nivel de empresa.

*Predictores económicos:* existe evidencia respecto a que los ciclos económicos cortos estructuran la ocurrencia de la huelga y su comportamiento (Casutt, 2012). Se incluye, por tanto, tres estimadores de ciclo económico: formación de capital (inversión en la adquisición de bienes de capital, maquinarias, equipos y construcción, con respecto al PIB), inflación (variación del Índice de Precio del Consumidor (IPC) respecto al año anterior) y el porcentaje de desempleados, datos extraídos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) y del Banco Central de Chile.

*Predictores de organización sindical:* existe una amplia evidencia de que la capacidad organizacional de los sindicatos y trabajadores/as se vuelve central para entender la actividad huelguista (Shorter y Tilly, 1974;

2. La disminución en el número de casos se debe a que las variables a nivel de empresa están solo disponibles a partir del periodo 2010-2015.

3. En este análisis tenemos una variable dependiente dicotómica (1= extralegal, 0 = legal).

Martin, 2010). En ese sentido, a nivel de variación anual, se incluyó la tasa de sindicalización en el país y el tamaño promedio de los sindicatos según socios (indicador de fragmentación sindical, a causa de la fragmentación productiva en la proliferación de empresas pequeñas o de paralelismo sindical en una misma empresa).

*Predictores de régimen de trabajo:* se presume que las huelgas extrale-gales están relacionadas con ciertas condiciones de inestabilidad laboral, precariedad y flexibilización. Para ello se incluyeron datos respecto del índice de crecimiento de las remuneraciones, el porcentaje de trabajadores industriales respecto a la fuerza de trabajo nacional, y el coeficiente Gini como muestra de la desigualdad en el mundo del trabajo (su causa central y predominante). Los datos también fueron extraídos del INE y el Banco Central de Chile.

A nivel de empresa se consideró la presencia de trabajadores sub-contratados en la huelga y la pertenencia a sectores estratégicos clásicos: minería, pesca y transporte. Estos se consideran sectores claves para el modelo de acumulación rentista vigente en Chile y el conflicto capital-trabajo (Quiroga, 2013; Aravena y Núñez, 2009).

La tabla 1 resume los estadísticos descriptivos y las fuentes de datos de cada una de las variables a introducir en el modelo.

**Tabla 1.** Fuentes de las variables incluidas en el análisis

Variable	N	Media	Desv. Estándar	Min	Max	Fuente de datos
<b>Nivel País</b>						
Legalidad	6,094	,346	,475	0	1	OHL-COES (2016) y A. Armstrong (2010)
Desempleo	6,094	7,081	1,175	5,3	9,3	INE (2016)–Banco Central de Chile (2016)
Inflación	6,094	6,626	6,172	-2,58	27,33	Banco Central de Chile (2016)
Capital fijo	6,094	2,356	2,228	19,86	27,67	Banco Central de Chile (2016)
Tasa sindicalización	6,094	1,219	1,114	10,7	15,1	DT (2016)
Tamaño sindicato	6,094	8,391	5,454	72,3	95	DT (2016)
Remuneraciones	6,094	1,146	9,532	2,9	37,5	INE (2016)
Porcentaje trabajadores industria	6,094	1,412	2,162	10,96	16,84	INE (2016)–Banco Central de Chile (2016)
GINI	6,094	,5065	,0201	,465	,55	Banco Mundial (2017)



Variable	N	Media	Desv. Estándar	Min	Max	Fuente de datos
<b>Nivel Empresa</b>						
Presencia de sindicato	1,446	,8568	,3503	0	1	Base de datos OHL-COES (2016)
Presencia de centrales	1,446	,1770	,3818	0	1	Base de datos OHL-COES (2016)
Trabajadores comprometidos (log)	1,376	4,731	1,551	0,6931	1,191	Base de datos OHL-COES (2016)
Subcontratados	1,446	,1293	,3356	0	1	Base de datos OHL-COES (2016)
Sectores estratégicos	1,446	,313	,4639	0	1	Base de datos OHL-COES (2016)

Nota: INE (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile); Laboral; DT: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile.

Fuente: base de datos de OHL-COES (2016)

Para controlar por factores temporales, se incluye una variable que diferencia entre el ciclo 1998-2005, iniciado por la crisis asiática y caracterizado por un paulatino reemplazo de la huelga legal por la extralegal (Armstrong y Águila, 2006), y el ciclo 2006-2015, abierto por la emergencia del movimiento de subcontratados primario-exportadores y su relevancia con respecto a un nuevo ciclo político para los/as trabajadores/as (Aravena y Núñez, 2009). Ambos periodos se contrastan con el periodo 1990-1997, marcado por la hegemonía del sindicalismo social-concertacionista y un alto crecimiento económico (Guzmán, 2004).

Junto con ello, para los modelos de análisis a nivel de empresa, incluimos el periodo de Piñera (gobierno de derecha, 2010-2014) y el segundo periodo presidencial de Bachelet (gobierno de centro y centro-izquierda, 2014 en adelante) como variables de control, además, se usaron como referentes los meses finales del primer periodo de Bachelet (hasta el 11 de marzo del 2010, con la llegada de la derecha al gobierno).

### Resultados: tendencias generales y factores explicativos de la huelga extralegal

#### Modelo económico, modelo organizacional y modelo laboral

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos para los tres modelos explicativos generados —económico, de organización sindical y de régimen de trabajo—, que buscan predecir la ocurrencia de la huelga extralegal por sobre la legal, mediante variables con alcance nacional. Además, se incluye un cuarto modelo que tiene en cuenta a todos los predictores simultáneamente. Para facilitar la interpretación de todos los coeficientes, se muestran con la transformación a *odds ratio*, a los que nos referiremos como probabilidades.

**Tabla 2.** Explicando la huelga extralegal: modelo económico, organizacional, flexibilización y completo a nivel país

[187]

	(Modelo 1)	(Modelo 2)	(Modelo 3)	(Modelo 4)
	Económico	Organizacional	Régimen de Trabajo	Completo
Desempleo	1,15**			1,12
	(0,06)			(0,07)
Inflación	1,00			0,98
	(0,01)			(0,01)
Capital Fijo	1,07***			1,01
	(0,02)			(0,02)
Tasa sindicalización		0,73***		0,64***
		(0,04)		(0,05)
Tamaño sindicato		1,03**		1,03
		(0,01)		(0,02)
Variación remuneraciones			0,98**	0,97*
			(0,01)	(0,01)
Porcentaje trabajadores industria			1,07	0,98
			(0,06)	(0,08)
GINI			23,25	0,07
			(60,29)	(0,25)
1998-2005	1,77*	1,38	1,57	1,15
	(0,43)	(0,23)	(0,42)	(0,43)
Pos-2006	1,25	0,82	1,18	0,85
	(0,27)	(0,17)	(0,25)	(0,19)
Constante	0,03***	2,17	0,04*	18,45
	(0,02)	(1,97)	(0,06)	(44,87)
Observaciones	6,089	6,089	6,089	6,089
Pseudo R2	0,0150	0,0208	0,0145	0,0228
AIC	7750	7702	7753	7698
Log Lik	-3869	-3846	-3871	-3838

Errores estándares robustos entre paréntesis.

\*\*\* p&lt;0,001, \*\* p&lt;0,01, \* p&lt;0,05

Nota: todos los coeficientes se han presentado con la transformación a odds ratios.

Fuente: base de datos de OHL-COES (2016)

Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical...



El primer modelo corresponde al económico, que se focaliza en el estudio de ciclos cortos de la economía. Tanto el porcentaje de desempleados como el de inversión en capital fijo resultaron significativos y mantienen una relación positiva con la extralegalidad. Que el desempleo aumente las probabilidades de observar huelgas extralegales coincide con la hipótesis 1, que plantea que factores económicos adversos disminuyen las probabilidades de observar huelgas institucionales (o legales). Sin embargo, cuando se controla por el total de variables en el modelo 4, todas dejan de ser significativas. Lo anterior sugiere que, en efecto, las huelgas mantienen algún grado de determinación a partir de las variables económicas, aunque esta forma de explicación no es predominante entre todas las posibles. En este sentido, sería interesante realizar estudios longitudinales de más largo plazo, en un conjunto de ciclos grandes de la economía.

El modelo organizacional muestra efectos relevantes e inversos entre las variables. Mientras que la tasa de sindicalización a nivel nacional disminuye las probabilidades de huelga extralegal (a un  $p < 0,001$ ), el tamaño promedio de socios de los sindicatos a nivel nacional aumenta estas probabilidades. Lo primero sugiere la idea de que el incremento de recursos institucionales en el sindicalismo tiende a encauzar la huelga por vías legales (o que el crecimiento del sindicalismo, expresado en su tasa de membresía, está relacionado con la búsqueda de vías legales para atender a sus demandas), pero que el aumento de masa trabajadora en las organizaciones, como manifestación de resistencia ante la fragmentación organizativa y más fuerza social, desborda el camino anterior. Esta hipótesis será profundizada posteriormente en el modelo estadístico a nivel de empresa.

Por último, el modelo de régimen de trabajo evidencia que la disminución del porcentaje de trabajadores industriales en la fuerza de trabajo nacional (una de las tesis más recurrentes del sindicalismo a la hora de explicar su desestructuración) no tiene efectos sustantivos. Tampoco lo tiene el nivel de desigualdad social medido a través del coeficiente de GINI —entendido aquí como un efecto más amplio de la desigualdad nacida en el mundo del trabajo—, su motor predominante. De este modo, son las remuneraciones el único factor que incide significativamente en la ocurrencia de huelgas extralegales, en las que la variación positiva de los salarios se asocia a una leve disminución de las probabilidades de huelgas fuera de la ley. En este sentido, la hipótesis 3 es correcta solo en un elemento: los salarios.

Finalmente, el modelo completo nos muestra que solo la tasa de sindicalización y las remuneraciones se mantienen altas al incluir todas las variables en el modelo, es decir, factores de orden organizativo y de régimen de trabajo, respectivamente.

Ante esta primera evidencia, a continuación profundizaremos en un modelo con variables a nivel de empresa. En específico, decidimos correr tres modelos complementarios, ya que son variables de otro nivel de análisis.

**Tabla 3.** Explicación de la huelga extralegal: modelos organizacional y de régimen de trabajo a nivel de empresa

[189]

	(Modelo 5)	(Modelo 6)	(Modelo 7)
	Organizacional	Régimen de trabajo	Completo
Presencia de sindicato formal	0,15*** (0,03)		0,15*** (0,03)
Presencia de centrales	0,20*** (0,05)		0,15*** (0,04)
Trabajadores comprometidos (Log)	1,98*** (0,11)		1,84*** (0,11)
Subcontratados		1,93*** (0,35)	2,52*** (0,55)
Sectores estratégicos		6,08*** (0,77)	5,57*** (0,86)
Presidente Piñera	1,55 (1,11)	2,11 (1,14)	2,95 (2,36)
Presidente Bachelet (Segundo P°)	1,15 (0,83)	1,82 (0,99)	2,09 (1,68)
Constante	0,06*** (0,05)	0,11*** (0,06)	0,02*** (0,02)
Observaciones	1,376	1,376	1,376
Pseudo R2	0,217	0,135	0,312
AIC	1300	1579	1149
Log Lik	-644,1	-784,3	-566,6

Errores estándares robustos entre paréntesis.

\*\*\* p<0,001, \*\* p<0,01, \* p<0,05

Nota: todos los coeficientes se han presentado con la transformación a odds ratios.

Fuente: base de datos base OHL-COES (2016)

Al igual que en los modelos anteriores, corregimos la heteroedasticidad con errores estándares robustos anclados a ramas de actividad. Junto con ello, controlamos por el periodo presidencial de un gobierno de derecha y un gobierno de centro y centro-izquierda.

Las estadísticas de ajuste nos muestran que el modelo completo a nivel de empresa es el mejor presentado hasta ahora, con un Pseudo R2 de 0,31, lo que es bastante alto para este tipo de estudios. Dentro de él, todos los coeficientes

Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical...

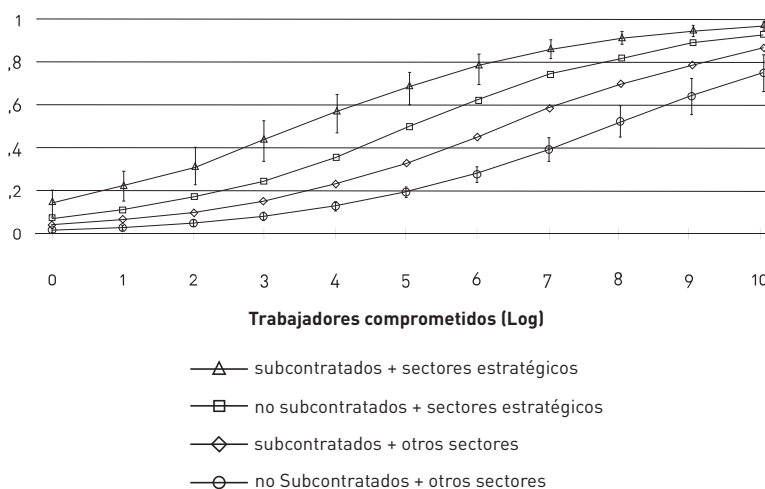
incluidos resultaron ser significativos, no obstante, es en la dirección y el tamaño del efecto en los que se encuentran las diferencias relevantes.

En el modelo organizacional se comprueba la hipótesis que derivamos del modelo a nivel país, que consiste en que la presencia de sindicatos formales y de centrales sindicales en las huelgas disminuyen las probabilidades de que se presente una huelga extralegal. En otras palabras, las huelgas fuera de la ley constituyen una fuerza autónoma de los/as trabajadores/as cuando carecen de organizaciones reconocidas o cuando no cuentan con el apoyo de organizaciones macro. Por su parte, el aumento de trabajadores comprometidos amplía las probabilidades de huelga extralegal, vale decir, la alternativa de protesta laboral menos protegida legalmente solo parece viable de proyectarse cuando se cuenta con una fuerza de movilización robusta.

Los subcontratos son ejemplares al respecto. En el modelo de régimen de trabajo vemos que cuando la huelga se lleva a cabo por trabajadores subcontratados casi se duplican las probabilidades de observar una huelga extralegal, con respecto a huelgas sin presencia de subcontratados. En el caso de huelga en los sectores estratégicos clásicos (minería, pesca, transporte), las probabilidades de huelgas extralegales aumentan seis veces, con respecto a las huelgas ocurridas en otros sectores.

Como complemento, se realiza un ejercicio de probabilidades predichas sobre el modelo completo, pero interactuando las variables de presencia de subcontratados, sectores estratégicos clásicos y trabajadores comprometidos (tabla no reportada, ya que los coeficientes se mantienen sustantivamente equivalentes). Vemos en las probabilidades predichas que, en general, a medida que aumentan los/as trabajadores/as comprometidos se incrementan las probabilidades de que la huelga se vuelva extralegal (figura 2). No obstante, este aumento es mucho más pronunciado cuando la huelga es de subcontratados, y aún más cuando la huelga es de subcontratados en sectores estratégicos clásicos.

**Figura 2.** Probabilidades predichas de huelga extralegal



Fuente: elaboración propia a partir de base de datos base OHL-COES (2016)

Lo anterior se encuentra en concordancia con la hipótesis 3, que presupone que los/as trabajadores/as pertenecientes a sectores que han vivido mayor fragmentación productiva tienden a orientar sus acciones a través de vías no institucionalizadas de la huelga.

### Conclusiones

En el presente estudio hemos contextualizado el peso de la huelga extralegal en Chile, posteriormente hemos consolidado este debate con la revisión de literatura internacional respecto a las huelgas, y luego hemos aplicado tres modelos (económico, de organización sindical y de régimen de trabajo) para determinar la ocurrencia de huelgas extralegales en referencia a las legales, en el caso de Chile 1990-2015.

En los análisis de regresión logística binarios a nivel nacional hemos encontrado que los modelos de organización sindical y de régimen de trabajo poseen un poder de determinación importante con respecto a las huelgas extralegales, mientras que el modelo económico pierde significación cuando es incluido en el modelo completo.

Por otra parte, en los análisis de regresión a nivel de empresa, hemos encontrado que todos los factores de organización sindical y de régimen de trabajo tienen un poder de determinación destacado, sea en los modelos parciales o en el modelo completo. En este sentido, la huelga extralegal constituye una tendencia que marca una división sustantiva entre los/as trabajadores/as y la institucionalidad del Estado. Específicamente, cuando los/as trabajadores/as adquieren suficiente fuerza de movilización, es decir, cuando aumenta la unión entre ellos, es cuando la carencia de recursos organizativos de un sindicato legal puede ser sobrellevada. Básicamente, son los/as trabajadores/as subcontratados/as quienes más demuestran esta capacidad de movilización, especialmente en sectores estratégicos clásicos de la economía política chilena, en los que la capacidad de disrupción la otorga el proceso de trabajo (minería y transporte) o porque la movilización involucra violencia táctica (minería y pesca) (véase Medel, Pérez, Velásquez y Morales, 2017; Aravena y Núñez, 2009).

Esta evidencia golpea negativamente a las tesis del movimiento sindical chileno que plantean la imposibilidad de su revitalización producto de la nueva configuración del trabajo, o por su incapacidad de organizarse si no existe un nuevo marco legal.

Los subcontratados son muestra de la realidad señalada pero de forma inversa, dado que si bien en sectores y posiciones estratégicas hay mejores condiciones objetivas para la huelga (las nuevas formas de trabajo aún no han desarrollado sus poderes agenciales), el desarrollo de sus poderes organizativos también logra diferenciarlos en su capacidad de movilización al contrastarlos con los no-subcontratados en el resto de la economía.

Con lo anterior, se espera haber aportado con líneas sugerentes para futuros estudios. Por otra parte, se abre también la posibilidad de repensar teóricamente estos modelos cuantitativos de huelgas y de generar aportes a partir de las particularidades del caso chileno.

Finalmente, se concluye que la huelga extralegal se explica jurídicamente en función de un marco legal restrictivo (trabajadores en Chile como sujeto carente de derecho), y en la práctica se deriva de relaciones sociales de hecho, en las que los/as trabajadores/as aumentan sus poderes agenciales y logran dotarse de elementos autónomos frente a la institucionalidad dominante. En este sentido, las movilizaciones de trabajadores fuerzan a replantear el foco de estudios sindicales en Chile para contribuir desde el trabajo científico al debate táctico de su eventual revitalización. El objeto de estos análisis debe ser, no tanto las condiciones macro que debilitan y están fuera del control de los/as trabajadores/as, sino las capacidades de organización que han producido autónomamente.

### Referencias

- Abarzúa, E. (2008). Acción sindical de trabajadores contratistas. En A. Soto (ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades* (pp. 79-88). Santiago: LOM.
- Águila, R. y Armstrong, A. (2011). Evolución de las huelgas laborales en Chile, 1979-2009. *Administración y Economía UC*, (69), 13-17.
- Aravena, A. y Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago de Chile: ICAL.
- Armstrong, A. (1997). Tendencias, magnitud y causas de las huelgas de trabajadores/as dependientes de un empleador en Chile. *Revista Estudios de Administración*, 4(1), 1-78.
- Armstrong, A. y Águila, R. (2006). *Evolución del conflicto laboral en Chile 1961-2002*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Ashenfelter, O. y Johnson, G. (1969). Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity. *American Economic Review*, (59), 35-49.
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. México D. F.: Nuestro Tiempo.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Caamaño, E. (2008). Las materias objeto de negociación colectiva y la libertad sindical: el fantasma de los “Chicago boys” a 30 años del plan laboral. *Revista Estudios Laborales*, (3), 1-23.
- Casutt, J. (2012). The influence of business cycles on strike activity in Austria, Germany and Switzerland. *Striking Numbers: New Approaches to Quantitative Strike Research*, 13-58.
- Dussaillant, F. (2008). Sindicatos y negociación colectiva. *Estudios Públicos*, (112), 119-168.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Edwards, P. K. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Ermida, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Franzosi, R. (1989). One hundred years of strike statistics: methodological and theoretical issues in quantitative strike research. *ILR Review*, 42(3), 348-362.
- Franzosi, R. (1995). *The Puzzle of strikes class and state strategies in postwar Italy: class and state strategies in postwar Italy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gall, G. (ed.) (2013). *New forms and expressions of conflict at work*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Gamonal, S. (2013). El derecho a huelga en la constitución chilena. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 20(1), 105-127.
- Gaudichaud, F. (2015). *Las fisuras del neoliberalismo maduro chileno*. Buenos Aires: Clacso.
- Gutiérrez, F. (2013). Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile postransición. Consultado el 21 de enero del 2014 en *Nuevo Mundo. Mundos Nuevos*. <http://nuevomundo.revues.org/65608>
- Guzmán, C. (2004). La huelga y el conflicto laboral en los noventa. En R. Álvarez y A. Aravena, *Los trabajadores/as y la nueva cuestión social. Repensando la realidad laboral y sindical en Chile* (pp. 157-191). Santiago de Chile: ICAL.
- Harrison, A. y Stewart, M. (1994). Is strike behavior cyclical? *Journal of Labor Economics*, 12(4), 524-553.
- Hebdon, R. (1998). Behavioural determinants of public sector illegal strikes: cases from Canada and the US. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 53(4), 667-690.
- Jansen, G. (2014). Effects of union organization on strike incidence in EU companies. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(1), 60-85.
- Julián, D. (2014). El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización. *Trabajo*, 8(11), 139-166.
- Katz, H. C., Kuruvilla, S. y Turner, L. (1993). Trade unions and collective bargaining: suggestions for emerging democracies in eastern Europe and the former Soviet Union. En B. Silverman, R. Vogt, y M. Yanowitch (eds.), *Double shift: Transforming work in postsocialist and postindustrial societies* (pp. 187-208). Armonk, N. Y.: M. E. Sharpe, Inc.
- Kaufman, B. (1982). The determinants of strikes in the United States, 1900-1977. *Industrial and Labor Relations Review*, 35(4), 473-90.
- Kondratieff, N. D. (1926). Die langen Wellen der Konjunktur. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, 56, 573-609.
- López, D. (2008). *Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo*. Santiago de Chile: Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Diálogo Social, Universidad Central.
- Martin, A. (2010). Changing to win? Threat, resistance, and the role of unions in strikes, 1984-2002. *American Journal of Sociology*, 116(1), 93-129.
- Mauro, M. J. (1982). Strikes as a result of imperfect information. *Industrial and Labor Relations Review*, 35(4), 522-38.

- Medel, R. (2017). *Alianzas y autonomía política: las dos caras de la conflictividad laboral reciente en el sindicalismo chileno*. Documento de trabajo.
- Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D. y Morales, G. (2017). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En O. Aguilar, D. Pérez y H. Henríquez, *Huelgas laborales en Chile: conciencia y paralización* (pp. 35-71). Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- OLH-COES (2016). *Informe de Huelgas Laborales en Chile 2015*. Santiago de Chile: OLH-COES.
- Pérez, D., Medel, R. y Velásquez, D. (2017). Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado. En J. Ponce, C. Santibañez y J. Pinto (comps.), *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*. Valparaíso: América en Movimiento.
- Quiroga, L. (2013). *Sectores estratégicos y posiciones estratégicas*. Documento de trabajo, Centro de Investigación Político Social del Trabajo (Cipstra).
- Radrigán, J. (1999). Movimiento sindical en Chile: una visión crítica. *Documento de trabajo n.º 46*. Santiago de Chile: Centro de Investigaciones Sociales, Universidad Arcis.
- Rees, A. (1952). Industrial Conflict and Business Fluctuations. *Journal of Political Economy*, 60(5), 371-82.
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221.
- Screpanti, E. (1987). Long cycles in strike activity: an empirical investigation. *British Journal of Industrial Relations*, 25(1), 99-124.
- Scully, G. (1971). Business cycles and industrial strike activity. *The Journal of Business*, 44(4), 359-374.
- Shorter, E. y Tilly, C. (1974). *Strikes in France, 1830-1968*. London: Cambridge University Press.
- Silver, B. (2003). *Forces of labor*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Snyder, D. (1975). Institutional Setting and Industrial Conflict: comparative analysis of France, Italy and the United States. *American Sociological Review*, (403), 259-278.
- Ugarte, J. L. (2008). La huelga como derecho fundamental. En *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2008*. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.
- Vroman, S. B. (1989). A longitudinal analysis of strike activity in us manufacturing: 1957-1984. *The American Economic Review*, 79(4), 816-826.
- Waas, B. (2012). *Strike as a fundamental right of the workers and its risks of conflicting with other fundamental rights of the citizens*. XX World Congress, Santiago de Chile.
- Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.



### Fuentes primarias

- Armstrong, A. (2010). Base estadística huelgas 1990-2009. Santiago de Chile.
- Banco Central de Chile. (2016). Base de datos estadísticos, Banco Central de Chile. Consultada el 16 de enero del 2017 en [www.bcentral.cl](http://www.bcentral.cl).
- Banco Mundial. (2017). Indicadores del Desarrollo Mundial (WDI). Consultada el 10 de febrero del 2017 en <http://databank.worldbank.org/ddp/home.do?Step=12&cid=4&CNO=2>.
- D. T. (2016). Compendio de Series Estadísticas. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Disponible en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).
- INE. (2016). Productos Estadísticos / Laborales, Instituto Nacional de Estadística. Consultada el 10 de febrero del 2017 en [www.ine.cl](http://www.ine.cl).
- OHL-COES. (2016). Base Estadística Huelgas 2010-2015. Observatorio de Huelgas Laborales, Santiago de Chile.

[195]

Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical...