

# **ANEXO A**

## **Implementación de la Ley 20.940 en la Dirección del Trabajo**

En el proceso de implementación de la Reforma Laboral introducida por la Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, la Dirección del Trabajo debió preparar el servicio para asumir las tareas que le entrega la nueva normativa, capacitando a su personal, creando y/o reforzando áreas sensibles o estratégicas, impartiendo instrucciones e instruyendo procedimientos y emitiendo Dictámenes que fijan el sentido y alcance de la nueva normativa.

### **1. Circular N°110, de 29 de Noviembre de 2016.**

Esta Circular contiene instrucciones sobre el procedimiento a seguir para el registro de acta de acuerdo para la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, de conformidad a las disposiciones transitorias de la Ley N°20.940.

La Dirección del Trabajo también puso a disposición de los interesados un Acta de Acuerdo tipo sobre Calificación de Servicios Mínimos.

### **2. Orden de Servicio N°1, de 26 de Enero de 2017.**

Esta es una orden de servicio que contiene instrucciones sobre el procedimiento administrativo de calificación de servicios mínimos y de los equipos de emergencia. El contenido de esta Orden de Servicio N°1, se puede consultar en el link: <http://www.dt.gob.cl/transparencia/RRL-OS-1-20170126.pdf>

### **3. Reestructuración Orgánica y Funcional del Departamento de Relaciones Laborales.**

La Resolución Exenta N°1689, de 14 de Octubre de 2016, del Director del Trabajo, estableció la estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales, disponiendo la existencia de 1 Unidad Operativa adicional a las ya existentes para adecuarse a las funciones que la Reforma Laboral entregó a la Dirección del Trabajo, modificando el nombre de una de ellas para enfatizar sus funciones y agregando funciones a una tercera. En consecuencia el Dpto. en cuestión, quedó integrado por las siguientes Unidades Operativas:

- i. Unidad de Gestión y Análisis
- ii. Unidad de Libertad Sindical
- iii. Unidad de Solución Alternativa de Conflictos
- iv. Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social
- v. Unidad de Servicios Mínimos

Particularmente, en lo que atañe a la Reforma Laboral, se modificó el nombre a una unidad, del Dpto. en cuestión, denominándola Unidad de Libertad Sindical para enfatizar que se encuentra a cargo de las funciones relacionadas con los procedimientos vigentes en materia de negociación colectiva, organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios. En tanto a la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos, además de promover la solución alternativa de conflictos, colectivos e individuales, a través de instancias de conciliación y mediación, pasa a supervisar el funcionamiento del arbitraje laboral, en los términos establecidos en la Ley N°20.940, asumiendo la Secretaría del Cuerpo Arbitral y haciéndose cargo del Registro Nacional de Árbitros Laborales. Finalmente, la nueva Unidad de Servicios Mínimos, se ocupará de apoyar a los funcionarios de la línea de relaciones laborales, a nivel nacional, en relación a la calificación de servicios mínimos, además de hacerse cargo de la redacción de los proyectos de Resolución de recurso jerárquico para la firma del Sr. Director.

#### **4. Implementación de Secretaría del Cuerpo Arbitral.**

La Unidad de Solución Alternativa de Conflictos en el Departamento de Relaciones Laborales, se hizo cargo, entre otras funciones de dirigir la Secretaría Arbitral Laboral, destinando al personal necesario para constituirse como Secretaría del Cuerpo Arbitral, la que deberá ejercer las funciones que se le encomiendan en el artículo 10 del Reglamento de Arbitraje Laboral.

#### **5. Implementación Registro Nacional de Árbitros Laborales.**

La Unidad de Solución Alternativa de Conflictos en el Departamento de Relaciones Laborales, a cargo, entre otras funciones de mantener el Registro Nacional de Árbitros Laborales, permitió orientar la destinación del personal y recursos necesarios de dicho departamento, a los fines de abrir, fiscalizar y mantener un Registro Nacional de Árbitros Laborales.

En el ejercicio de estas funciones, la Unidad, con apoyo institucional adecuado, implementó las Bases para el Registro Nacional de Árbitros, abrió el Registro y a la fecha de este informe cuenta con 53 árbitros laborales inscritos, todos profesionales de reconocida experiencia en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.

El Registro Nacional de Árbitros se puede descargar de la página de la Dirección del Trabajo, en link: [http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-112059\\_recurso\\_7.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-112059_recurso_7.pdf)

## **6. Implementación de la Unidad de Servicios Mínimos.**

La creación de una Unidad de Servicios Mínimos permitió orientar al personal con las competencias necesarias a fin de apoyar a nivel nacional, las definiciones sobre calificación de servicios mínimos y conformación equipos de emergencia en que le corresponda intervenir a la Dirección del Trabajo. Haciéndose cargo, además, de la confección de los proyectos de Resolución de recurso jerárquico.

## **7. Estudios de Sectores Económicos.**

Para la implementación de la reforma se estableció la necesidad de realizar Estudios relativos a cada una de las Divisiones Económicas informadas por el INE a la División de estadísticas ONU de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU4.CL 2012), con el objetivo de contar con apoyo y documentación que permita orientar de manera efectiva las nuevas facultades que tiene la Dirección del Trabajo, respecto de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Al efecto, se desarrollaron 11 Estudios que sirven de Guía de Procesos Productivos, en los siguientes sectores:

- i. Sector Construcción;
- ii. Sector de Atención de Salud Humana y de Asistencia Social;
- iii. Sector Industrias Manufactureras Metálicas;
- iv. Sector Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas;
- v. Sector Transporte y Almacenamiento;
- vi. Sector Enseñanza;
- vii. Sector Información y Comunicaciones;
- viii. Sector Actividades Inmobiliarias;
- ix. Sector Actividades Financieras y de Seguros;
- x. Sector Agricultura, Silvicultura y Pesca; y
- xi. Sector Otras Actividades de Servicios;

## **8. Orden de Servicio N° 2 y Circular N° 28, en materia de Derechos Fundamentales y Prácticas Antisindicales y Desleales**

Con el objetivo de actualizar las instrucciones de la Dirección del Trabajo en materia de denuncias por prácticas antisindicales y desleales, a partir de las modificaciones introducidas en la materia por la Ley N° 20.940, se dictó la Orden de Servicio N° 2, de 29.03.2017, que señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derecho fundamentales, y la Circular N° 28, del 03.04.2017, que imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

## **9. Dictámenes de la Dirección del Trabajo.**

Los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo permiten una adecuada puesta en marcha de la reforma laboral, no solo aclarando el sentido y alcance de las regulaciones sino preparando a la institución fiscalizadora para ese propósito.

**a) Dictámenes generales**

1. Ordinario N°5337/91, de 28 de Octubre de 2016, de la Dirección del Trabajo, Informa respecto a la **entrada en vigencia de la Ley N°20.940**, publicada en el Diario Oficial del 08.09.2017. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110448.html>

2. Ordinario N°5346/92, de 28 de Octubre de 2016, de la Dirección del Trabajo, Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N°20.940, en particular, en lo referido a la **calificación y conformación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia**. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110449.html>

3. Ordinario N°5781/93, de 1° de Diciembre de 2016, de la Dirección del Trabajo, Informa sentido y alcance de la Ley N°20.940, en lo referido a las **reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada**. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110632.html>

4. Ordinario N°5935/96, de 13 de Diciembre de 2016, de la Dirección del Trabajo, Informe respecto del sentido y alcance de la Ley N°20.940, en lo referido al **derecho de información**. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110698.html>

5. Ordinario N°6084/97, de 26 de Diciembre de 2016, de la Dirección del Trabajo, informa el sentido y alcance de la Ley N°20.940, en lo referido a los **pactos especiales sobre condiciones de trabajo**. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110759.html>

6. Ordinario N°303/1, de 18 de Enero de 2017, de la Dirección del Trabajo, informa el sentido y alcance de la Ley N°20.940, en lo referido a la **vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios**. El contenido del Dictamen está en link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110945.html>

7. Ordinario N°441/7, de 25 de Enero de 2017, de la Dirección del Trabajo, informa el sentido y alcance de la Ley N°20.940, en lo referido a las normas que regulan el **derecho a huelga en la negociación colectiva reglada**. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110993.html>

8. Ordinario N°0999/0027, de 2 de Marzo de 2017, de la Dirección del Trabajo, se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la Ley 20.940 que sancionan las **prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva**, instruyendo a la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales del organismo fiscalizador. El contenido del Dictamen en link: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111236\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111236_recurso_1.pdf)

9. Ordinario N°1078/0028, de 8 de Marzo de 2017, de la Dirección del Trabajo, Informa respecto del sentido y alcance de la Ley N°20.940, en lo referido a la negociación

colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de **la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y obra o faena transitoria, así como también en cuanto a la presentación de proyectos de convenios colectivos efectuada por federaciones y confederaciones.** El contenido del Dictamen se consulta en el link: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111260\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111260_recurso_1.pdf)

10. Ordinario N°1163/0029, de 13 de Marzo de 2017, de la Dirección del Trabajo, que se pronuncia sobre la negociación colectiva de los **grupos negociadores.** Contenido del Dictamen puede consultarse en link: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111288\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-111288_recurso_1.pdf)

11. Ordinario N°1300/30, de 21 de Marzo de 2017, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a los actos de discriminación. Contenido del Dictamen en link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111404.html>

12. Ordinario N°1306/31, de 22 de Marzo de 2017, Informa respecto al sentido y alcance de la ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora. Contenido del Dictamen en link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111409.html>

13. Ordinario N°1413/32, de 31 de Marzo de 2017, Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales. Contenido del Dictamen en link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111524.html>

14. Ordinario N°1414/33, de 31 de Marzo de 2017, Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N°20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a **Mediación y Arbitraje.** Contenido del Dictamen en link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-111525.html>

**b) Dictámenes que atienen a consultas específicas, complementando jurisprudencia:**

15. Ordinario N°1415/34, de 31 de Marzo de 2017, Complementa dictamen N° 5.935/0096, de 13 de Diciembre de 2016, respecto de cargos pluripersonales y su consideración en el derecho a información de remuneraciones.

16. Ordinario N°1450/35, de 3 de Abril de 2017, aclara en los punto que indica, los dictámenes N°5337/91 y 5346/92 ambos de 28 de Octubre de 2016, referidos a las normas de entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales y, calificación y conformación de servicios mínimos y equipos de emergencia, respectivamente.

17. Ordinario N°1451/36, de 3 de Abril de 2017, sobre calificación de servicios mínimos en caso de negociaciones que deban iniciarse dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940.

18. Ordinario N°1563/38, de 3 de Abril de 2017, sobre suspensión del inicio de la negociación colectiva y prórroga del instrumento colectivo anterior, en caso de requerimiento de calificación de servicios mínimos.

19. Ordinario N°1714/44, de 21 de Abril de 2017, sobre Integración del Directorio, Participación Femenina, Rectifica y Complementa Dictamen N°1306/31, de 22 de Marzo de 2017.

20. Ordinario N° 2157/51, de 22 de Mayo de 2017, sobre la Normativa aplicable al proceso de Negociación Colectiva llevado a cabo entre la empresa Minera Escondida y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa Minera Escondida.

21. Ordinario N°2320/56, de 30 de Mayo de 2017, sobre Reclamaciones e Impugnaciones, citación a primera audiencia. Reconsidera parcialmente Dictamen N°5781/93, de 1 de Diciembre de 2016.

22. ORD. N°2549/73, de 08 de junio de 2017. Mediación obligatoria; Plazo; Cómputo; Solicitud de mediación; Prórroga del plazo; Coincidencia con día de inicio de la huelga; Prórroga en el inicio de la huelga; Días hábiles; Ley N°19.880; Reconsidera dictámenes N°s. 91/01, de 11.01.2002 y 993/52, de 09.03.2004, y Ord. 2243, de 24.05.2017.

23. ORD. N°2815/75, 22 de junio de 2017. Respuesta del empleador; Plazo; Extemporaneidad de la respuesta; Multa; Aplicación; Procedimiento administrativo;

24. Ordinario N°2825/78, de 22 de Junio de 2017, sobre vinculación de trabajadores con instrumentos colectivos, instrumentos suscritos con anterioridad a vigencia ley, cambio afiliación sindical.

25. Ordinario N°2858/79, de 27 de Junio de 2017, sobre negociación colectiva reglada, representación de los trabajadores, oportunidad para negociar, vinculación del trabajador con el contrato colectivo, extensión de beneficios.

26. ORD. N°3016/80, de 06 de julio de 2017. Piso de la negociación; Exclusión de cláusula; Acuerdo para renovar jornada excepcionales;

27. ORD. N°3191/82, de 12 de julio de 2017. Calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia; Suspensión de la negociación; Oportunidad para negociar; Presentación extemporánea del proyecto;

28. ORD. N°3193/84, 12 de julio de 2017. Grupo negociador; Deniega reconsideración de dictamen N°1163/29, de 13.03.2017;

29. ORD. N°3377/88, 25/07/2017. Respuesta del empleador; Envío por correo electrónico; Efectos de la omisión en el envío;

30. ORD. N°3379/90, 25/07/2017. Piso de negociación; Omisión; Instancia de reclamo; Reclamaciones e impugnaciones;

31. ORD. N°3591/92, 07/08/2017. Negociación de trabajadores por obra o faena; Convenio colectivo; Duración determinada;

32. ORD. N°3678/97 11/08/2017. Huelga; Votación; Oportunidad; Calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia; Prórroga del instrumento colectivo vigente; Suspensión del inicio de la negociación;

33. ORD. N°3679/98, 11/08/2017. Piso de la negociación; Sindicato sin instrumento colectivo vigente; Trabajadores con extensión de beneficios;

34. ORD. N°3914/100, 24/08/2017. Calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia; Plazo para presentar la propuesta;

35. ORD. N°4138/102, 05/09/2017. Derecho de información; Declaración de único empleador; Efectos en la entrega de información; Tamaño de la empresa;

36. ORD. N°4139/103, 05/09/2017. Derecho de información; Sindicato de establecimiento; Alcance en la entrega de información;

37. ORD. N°4141/105, 05/09/2017. Arbitraje; Presentación de la propuesta; Oportunidad;

38. ORD. N°4142/106, 05/09/2017. Servicios mínimos y equipos de emergencia; Propuesta; Presentación; Oportunidad; Constitución de sindicato; Quince días siguientes; Impedimento de iniciar la negociación;

39. ORD. N°4215/108, 07/09/2017. Instrumento colectivo prorrogado; Duración y vigencia; Prórroga de la vigencia de común acuerdo; Procedencia;

40. ORD. N°4248/109, 11/09/2017. Huelga; Reemplazo de trabajadores; Empresa de servicios transitorios;

41. ORD. N°4457/110, 22/09/2017. Piso de la negociación; Contrato colectivo suscrito por sindicato caducado;

42. ORD. N°4584/111, 03/10/2017. Declaración de período no apto para negociar; Comunicación a los trabajadores;

43. ORD. N°4802/113, 11/10/2017. Negociación de trabajadores por obra o faena; Procedimiento; Libertad sindical; Afiliación al sindicato Interempresa.

44. ORD. N°4808/114, 12/10/2017. Extensión de beneficios; Mismos beneficios; Beneficios históricos; Beneficios individuales; Práctica antisindical; Calificación; Tribunales de Justicia; Complementa dictamen N°303/01, de 18.01.17;

45. Ordinario N°5067/116, de 26 de octubre de 2017 sobre servicios mínimos y equipos de emergencia; Requerimiento; Formalidades; Plazo para subsanar vicios. Dictamen en link: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-113765.html>

46. ORD. N°5069/118, 26/10/2017. Negociación colectiva no reglada; Legislación aplicable; Regla de interpretación extensiva; Convenio colectivo; Duración; Practica antisindical; Calificación; Tribunales de Justicia; Extensión de beneficios;

47. ORD. N° 5298/122, 06/11/2017. Piso de la negociación; Beneficios extendidos; Reconsidera doctrina contenida en dictamen N°3679/98, de 11.08.2017;

48. Ordinario N°5541/123, de 15 de noviembre de 2017, sobre calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia; Régimen transitorio; Prescendencia de la propuesta; Suspensión en el inicio de la negociación colectiva; Presentación del proyecto; Cómputo de plazos; Fuero.

49. Ordinario N°5648/126, de 22 de noviembre de 2017, Fija el sentido y alcance de la expresión “incremento real pactado”, para determinar lo que debe excluirse del piso de la negociación.

50. Ordinario N°5835/131, de 28 de diciembre de 2017, sobre Sindicato interempresa. Presentación de proyecto por más de un sindicato. Quorum. Calificación de servicios mínimos. Suspensión de la negociación colectiva.

51. Ordinario N° 6064/139, de 15 de diciembre de 2017. Sobre resolución que califica servicios mínimos y equipos de emergencia y su condición de ejecutoria.

52. Ordinario N° 6067/142, de 15 de diciembre de 2017, sobre presentación de proyecto de contrato colectivo durante la vigencia del período declarado por una empresa como no apto para negociar.

53. Ordinario N° 6322/152, de 29 de diciembre de 2017, sobre desafiliación de trabajadores a un sindicato, luego de celebrado el contrato colectivo por dicha organización, y afectación de dichos trabajadores a ese contrato colectivo.

54. Ordinario N° 6336/153, de 29 de diciembre de 2017, sobre la expresión “obra o el servicio contratado que haya dejado de prestarse”, contenida en el inciso final del artículo 306 del Código del Trabajo.

55. Ordinario N° 0061/001, de 04 de enero de 2018, sobre la oportunidad en que debe entenderse suscrito el contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del artículo 350 del Código del Trabajo.

56. Ordinario N° 0062/002, de 04 de enero de 2018, que responde consultas relacionadas con el alcance de las normas que regulan el lockout o cierre temporal de la empresa.

57. Ordinario N° 0063/003, de 04 de enero de 2018, que atiende consulta relativa al alcance del art. 357 inciso 5° del Código del Trabajo (reincorporación individual del trabajador)

58. Ordinario N° 44/005, de 23 de enero de 2018, que atiende presentación relativa a los alcances del artículo 345 inciso 2° del Código del Trabajo, que prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga.

59. Ordinario N° 0448/006, de 24 de enero de 2018, que fija sentido y alcance de la expresión “reemplazo” y se refiere a la utilización de sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuyos trabajadores se encuentran en huelga.

60. Ordinario N° 0583/007, de 30 de enero de 2018, sobre la oportunidad de requerimiento de información específica para la negociación colectiva.

61. Ordinario N° 0607/011, de 31 de enero de 2018, que complementa lo resuelto en dictamen N° 1078/28, de 08.03.2017, respecto de la negociación Interempresa, en la micro y pequeña empresa.

62. Ordinario N° 0608/012, de 31 de enero de 2018, sobre el uso de horas de trabajo sindical y su compatibilidad con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga.

63. Ordinario N° 1012/016, de 20 de febrero de 2018, referida a que sucede cuando la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia ha recaído en alguno de los días que concede la ley para presentar el proyecto de contrato colectivo.

64. Ordinario N° 1024/017, de 21 de febrero de 2018, sobre extensión de beneficios y acuerdos celebrados por grupos negociadores.

65. Ordinario N° 1026/019, de 21 de febrero de 2018, sobre la aplicabilidad de la norma del artículo 231, inciso tercero, del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, a los sindicatos de trabajadores independientes.

66. Ordinario N° 1028/021, de 21 de febrero de 2018, sobre la inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales.

67. Ordinario N° 1064/022, de 23 de febrero de 2018. Ultractividad; Aplicación respecto de adherentes; Aplicación respecto a trabajadores beneficiados con extensión; Piso de la negociación; Objeciones y reclamaciones

# ***ANEXO B***

“Extracto de Informe de Aplicación de Normas 2017 (I), Informe III (Parte 1A) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEARC)”.

**Conferencia Internacional del Trabajo, 106.a  
reunión, 2017  
Oficina Internacional del Trabajo**

*Extracto páginas 84 a 89 del Informe.*

***Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1999)***

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Sindical Mundial (FSM), recibidas el 7 de marzo de 2014; las observaciones conjuntas de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria del Pan y de la Alimentación (CONAPAN), la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones, Actividades Afines y Conexas de Chile (FENASICOCH), el Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Empresas Supermercados Líder, la Federación de Sindicatos de Trabajadores Unidos (AGROSUPER), el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Empresas Contratistas (SITEC), el Sindicato Interempresa de Actores de Chile (SIDARTE), el Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI), la Federación de Trabajadores Contratistas ENAP de Concón, el Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Empresas Holding ISS y Filiales, Servicios Generales (FETRASISS), y el Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular, recibidas el 22 de abril de 2014; las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2014 y 31 de agosto de 2016; y las observaciones de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP), recibidas el 31 de agosto de 2016, todas ellas sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

***La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.***

La Comisión también toma nota de la comunicación de 53 líderes sindicales, recibida el 1º de septiembre de 2016, que expresan su preocupación por la resolución del Tribunal Constitucional, de 9 de mayo de 2016, acerca del proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 29 de agosto de 2014, así como las observaciones de carácter general de la OIE, recibidas el 1.º de septiembre de 2014 y el 1.º de septiembre de 2016.

La Comisión toma nota de que una queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento de éste y otros convenios de la OIT por parte de la República de Chile presentada por un delegado trabajador en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016, fue declarada admisible y se encuentra pendiente ante el Consejo de Administración.

La Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 20940 (Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales) que entrará en vigor el 1.º de abril de 2017 y en relación a la cual el Gobierno precisa que en su proceso de tramitación se consultó con un amplio número de interlocutores sociales y que se tomaron en consideración los comentarios anteriores de la Comisión y aportes técnicos de la OIT.

*Artículos 2 y 3 del Convenio. Cuestiones legislativas.* En relación a sus peticiones en anteriores comentarios de modificar o derogar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo (CT) que no están en conformidad con el Convenio, la Comisión toma nota con **satisfacción** de las siguientes medidas:

– Reconocimiento a los funcionarios del Poder Judicial de las garantías previstas en el Convenio. El Gobierno indica que la ley núm. 20722 de 2014 incorporó a los miembros del Poder Judicial a la Ley núm. 19296 sobre Asociaciones de Funcionarios, que regula el derecho de asociación de los funcionarios públicos en Chile y que, como consecuencia, todos los estamentos del Poder Judicial pueden acceder a las garantías del Convenio.

– Eliminación de la obligación establecida en el artículo 346 del Código del Trabajo de que los trabajadores no sindicalizados a los que se les hicieren extensivos los beneficios estipulados en un instrumento colectivo aportasen el 75 por ciento de la cotización sindical mensual ordinaria, en aras de asegurar que estas reglas sean el resultado de negociaciones libres entre las organizaciones de trabajadores y empleadores. El Gobierno informa que la ley núm. 20940 ha suprimido esta obligación, así como la extensión unilateral del empleador de los beneficios estipulados en un convenio colectivo.

– Eliminación de la regla relativa a la censura de la comisión negociadora contenida en el artículo 379 del Código del Trabajo, en virtud del cual en cualquier momento podía convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el 20 por ciento al menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, por mayoría absoluta, en cuyo caso se procedía a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La Comisión había estimado que esta disposición podía dar lugar a actos de injerencia en el derecho de las organizaciones sindicales de organizar sus actividades y que estas cuestiones debían ser tratadas únicamente por los estatutos sindicales.

– Prohibición de reemplazo de huelguistas (anteriormente posible bajo ciertas condiciones en virtud el artículo 381 del Código del Trabajo) e introducción de sanciones en caso de reemplazo — considerándose una práctica desleal grave y previéndose una multa por cada trabajador reemplazado (nuevos artículos 345, 403 y 407 del Código del Trabajo).

Respecto al reemplazo de los huelguistas, la Comisión toma nota de que, sin embargo, la CGTP alega que ciertas disposiciones introducidas por la reforma laboral podrían desvirtuar o introducir incertidumbre en las prohibiciones establecidas, aludiendo en particular a la posibilidad prevista en el nuevo artículo 306 del Código del Trabajo que una empresa que haya subcontratado una obra o servicio a otra empresa pueda ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga (al respecto la CGTP alega que más del 50 por ciento de los trabajadores del país trabajan en empresas contratistas). **La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios sobre las observaciones de la CGTP e informe sobre la aplicación**

***práctica de los artículos 345, 403, 407 y 306, incluyendo las sanciones aplicadas por el reemplazo de huelguistas, así como el impacto de la contratación de trabajadores en virtud del artículo 306 en los trabajadores o en los servicios interrumpidos debido a las huelgas.***

Por otra parte, la Comisión observa que el Gobierno informa de que no pudieron abordarse las siguientes cuestiones planteadas en comentarios precedentes:

– En cuanto a la petición de modificación del artículo 23 de la Constitución Política (que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas), la Comisión saluda las informaciones brindadas por el Gobierno, indicando que se presentó un proyecto de ley de reforma constitucional en octubre de 2014 para suprimir estas inhabilidades a dirigentes gremiales y vecinales, pero toma nota de la indicación del Gobierno que el proyecto no fue aprobado por falta de dos votos a favor (habiendo obtenido 72 votos de los 74 votos necesarios para cumplir con el requisito de cuatro séptimos de diputados exigidos para aprobar tal reforma).

– En cuanto a la petición de modificación del artículo 48 de la ley núm. 19296 (que otorga amplias facultades a la dirección del trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones), la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que no se han efectuado las modificaciones pero que mediante un protocolo de acuerdo entre el Gobierno y la mesa del sector público de 2014, se estableció un compromiso en cuyo seguimiento se deben abordar posibles modificaciones de la ley núm. 19296 y que la doctrina de la dirección del trabajo en relación a la materia es consistente con los principios de la libertad sindical, dejando a las organizaciones en el control de sus libros y antecedentes financieros y patrimoniales.

– En cuanto a la petición de derogación del artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado, núm. 12927 (que dispone la posibilidad de castigar con el presidio o relegación en casos de paro o huelga en ciertos servicios) y de modificación el artículo 254 del Código Penal (que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se han derogado ni modificado estas disposiciones, al tiempo que precisa que las mismas no han tenido aplicación durante el período cubierto por su memoria. Al respecto, la Comisión recuerda que no debería poder imponerse ninguna sanción penal a un trabajador que participa en una huelga de manera pacífica, que no hace sino ejercer un derecho esencial y que por ello no debería poder ser sancionado con una multa o pena de prisión.

***La Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno tome muy próximamente las medidas necesarias para poner estas normas en conformidad con el Convenio.***

En sus anteriores comentarios la Comisión había pedido asimismo que se garantizase el derecho a la huelga de los trabajadores agrícolas. La Comisión observa que el Gobierno indica que los trabajadores agrícolas se rigen por las reglas generales y tienen derecho a huelga en los mismos términos que los demás trabajadores. El Gobierno precisa que sólo en el caso de los trabajadores agrícolas de temporada la legislación no les garantiza acceso efectivo a este derecho. La Comisión debe recordar nuevamente que los trabajadores agrícolas de temporada no se encuentran enmarcados en ninguna de las categorías que permiten la restricción del derecho de huelga (servicios esenciales en el sentido estricto del término o funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado).

***La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar en la legislación y en la práctica que los trabajadores agrícolas de temporada puedan gozar del derecho de huelga como los demás trabajadores. La Comisión pide al Gobierno que informe al respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

***Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1999)***

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Sindical Mundial (FSM) recibidas el 7 de marzo de 2014; la Confederación Nacional de Trabajadores de la Industria del Pan y de la Alimentación (CONAPAN), la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones, Actividades Afines y Conexas de Chile (FENASICOCH), el Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Empresas Supermercados Líder, la Federación de Sindicatos de Trabajadores Unidos (AGROSUPER), el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Empresas Contratistas (SITEC), el Sindicato Interempresa de Actores de Chile (SIDARTE), Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual (SINTECI), la Federación de Trabajadores Contratistas ENAP de Concón, el Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Empresas Holding ISS y Filiales, Servicios Generales (FETRASSIS) y el Sindicato Interempresa de Trabajadores de Casa Particular, recibidas el 22 de abril de 2014; de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2014 y el 31 de agosto de 2016; de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP), recibidas el 31 de agosto, sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. ***La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.*** La Comisión también toma nota de la comunicación de 53 líderes sindicales, recibida el 1.º de septiembre de 2016, que expresan su preocupación por la resolución del Tribunal Constitucional de 9 de mayo de 2016 acerca de la reforma laboral.

La Comisión toma nota de que una queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento de este y otros convenios de la OIT por parte de la República de Chile presentada por un delegado trabajador en la Conferencia

Internacional del Trabajo de 2016, fue declarada admisible y se encuentra pendiente ante el Consejo de Administración.

*Artículos 1 a 6 del Convenio. Reforma laboral.* La Comisión toma nota de la adopción de la ley núm. 20940 (moderniza el sistema de relaciones laborales) que entrará en vigor el 1.º de abril de 2017. La Comisión toma nota de que el Gobierno precisa que: i) en el proceso de tramitación de la ley se consultó con un amplio número de interlocutores sociales; ii) se tomaron en consideración los comentarios anteriores de la Comisión y aportes técnicos de la Oficina; iii) algunas disposiciones del proyecto de ley fueron sometidas al Tribunal Constitucional por senadores y diputados detractores de las mismas y el fallo acogió parcialmente su requerimiento, eliminando en particular las normas relativas a la titularidad sindical, y iv) el Gobierno tuvo que introducir modificaciones adicionales al proyecto debido a los desequilibrios introducidos con la supresión de la titularidad sindical.

En relación a peticiones hechas al Gobierno en anteriores comentarios de modificar o derogar distintas disposiciones del Código del Trabajo (CT) por falta de conformidad con el Convenio, la Comisión toma nota con **satisfacción** que la ley núm. 20940:

– Elimina las exclusiones generales a la posibilidad de negociar colectivamente que los artículos 82 y 305, 1), del CT preveían para los aprendices y para aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena o de temporada. ***Observando que la regulación de la negociación colectiva para estas categorías de trabajadores está sujeta a disposiciones especiales, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre la aplicación en la práctica de las mismas.***

– Deroga la regla contenida en el inciso b) del artículo 334 del CT (sujeción de la posibilidad que dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o confederación puedan presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, a que en la empresa respectiva la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate en asamblea celebrada ante ministro de fe).

– Deroga la regla contenida en el artículo 320 del CT que disponía que el empleador tiene la obligación de comunicar a todos los trabajadores de la empresa la presentación de un proyecto de contrato colectivo para que puedan presentar proyectos o adherirse al proyecto presentado.

– Deroga la regla contenida en el artículo 334 *bis* del CT en virtud de la cual para el empleador era voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa y en caso de negativa los trabajadores de la empresa no afiliados al sindicato interempresa podían presentar proyectos de contrato colectivo — la Comisión había considerado de forma general que la misma no fomentaba adecuadamente la negociación colectiva con las organizaciones sindicales. La Comisión observa que el Gobierno indica que con la reforma laboral se sustituye esta disposición por una regla que permite a los sindicatos interempresa

presentar proyectos de contratos colectivos al nivel de empresa en representación de sus afiliados. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CGTP indica que, en virtud del régimen especial de negociaciones por parte de los sindicatos interempresa contenido en el nuevo artículo 364 del CT, los empleadores conservan la potestad de negarse a negociar con los sindicatos interempresas en las pequeñas empresas (de hasta 50 trabajadores según la CGTP más del 80 por ciento de las empresas del país) y que, ante la negativa del empleador, el nuevo artículo 364 del CT no permite que el sindicato interempresa represente a sus afiliados. ***La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios en relación a las observaciones de la CGTP y que informe sobre la aplicación en la práctica de las nuevas disposiciones relativas a la negociación colectiva a nivel de empresa por parte de sindicatos interempresa.***

La Comisión observa asimismo ***con satisfacción*** las diferentes medidas adicionales para el fomento de la negociación colectiva voluntaria introducidas por la ley núm. 20940, como la ampliación del derecho de información (al que se dedica un título específico en el CT modificado y que incluye, por ejemplo, la obligación del empleador de entregar información específica y necesaria de la empresa para la negociación), la simplificación del procedimiento de la negociación colectiva reglada y la ampliación de materias susceptibles de negociación.

Por otra parte, la Comisión observa que la reforma laboral no abordó las siguientes cuestiones planteadas en sus comentarios precedentes:

– En cuanto a la petición de modificación del artículo 1 del Código del Trabajo (que dispone que el mismo no se aplica a los funcionarios del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la reforma laboral no ha modificado esta disposición, en consideración al hecho que la reforma sólo afecta al sector privado y que los funcionarios señalados en esta disposición, junto a los funcionarios de la administración centralizada y descentralizada forman parte del sector público, respecto de los cuales el Estado cumple y aplica el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

***Recordando que en virtud del artículo 6 del Convenio, se exceptúa la aplicación del Convenio tan sólo a los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado, la Comisión pide al Gobierno que indique de forma detallada de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado (por ejemplo los empleados de empresas públicas y los de entidades descentralizadas, los docentes del sector público y el personal del sector de los transportes) gozan de las garantías del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que, en el marco de su próxima memoria relativa al Convenio núm. 151, brinde igualmente precisiones en cuanto a la***

***aplicación de las garantías previstas en este otro Convenio a todos los trabajadores de la administración pública.***

– En cuanto a la petición de modificar o derogar el artículo 304 del CT (que no permite la negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que las leyes especiales la prohíban, ni en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, hayan sido financiadas en más de un 50 por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos) la Comisión ***lamenta*** tomar nota de que el Gobierno indique que no se ha modificado este artículo en atención a que las empresas e instituciones señaladas en el mismo participan del presupuesto fiscal. Al respecto, la Comisión debe recordar que el Convenio es compatible con modalidades particulares de aplicación para trabajadores públicos y reiterando que de conformidad con los *artículos 5 y 6* del Convenio sólo puede excluirse de la negociación colectiva a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado. ***La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que las categorías de trabajadores mencionadas puedan participar en la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica.***

*Discriminación antisindical.* La Comisión toma nota de que el Comité de Libertad Sindical, saludando la voluntad expresada por el Gobierno de revisar las regulaciones en materia de tipificación y sanción de prácticas antisindicales para poder mejorar todo aspecto deficitario en la legislación en consulta con los interlocutores sociales, pidió al Gobierno que informara a la Comisión al respecto (377º informe, caso núm. 3053, párrafo 288). Asimismo, la Comisión toma nota de que en las observaciones de la CGTP y la CSI se denuncia la recurrencia de prácticas antisindicales, así como el carácter excesivamente leve y no disuasorio de sus sanciones y la existencia de criterios jurisdiccionales restrictivos (requiriendo un carácter reiterativo y un ánimo especial para fundamentar este mecanismo de amparo sindical).

La Comisión toma nota de que la CGTP alega asimismo: i) que en las presentaciones para iniciar la negociación colectiva se requiere indicar el nombre de cada uno de los trabajadores socios del sindicato y que ello facilita la discriminación antisindical, en particular a través del despido, y ii) la existencia de obstáculos y falta de mecanismos y medios para denunciar y sancionar las prácticas antisindicales. ***La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios al respecto.*** Por otra parte, la Comisión toma nota con ***interés*** de las modificaciones de la ley núm. 20940 destinadas a ampliar el ámbito de protección relativo a la discriminación antisindical (por ejemplo, se amplía la definición de despido antisindical en el que se utiliza el procedimiento de tutela laboral que permite el reintegro en la empresa y se hace extensiva esta regla al término de la relación laboral (como, según destaca el Gobierno, los casos de no renovación de contrato) y a aumentar las sanciones previstas, con gradaciones establecidas en atención al tamaño de las empresas. ***Saludando las disposiciones adoptadas para ampliar y reforzar la protección contra la discriminación antisindical, la Comisión pide al Gobierno que, a la luz de las***

***consideraciones señaladas por el Comité de Libertad Sindical y de las observaciones de los interlocutores sociales, informe sobre el impacto en la práctica de estas nuevas disposiciones, evaluando en particular su aplicación efectiva y efecto disuasorio.***

*Organizaciones de trabajadores y grupos negociadores.* La Comisión observa que, en relación a las peticiones de la Comisión de derogar los artículos 314 *bis* y 315 del CT (que establecían la posibilidad de que grupos de trabajadores, al margen de los sindicatos, presenten proyectos de convenios colectivos) el Gobierno informa que con las modificaciones introducidas por la reforma al CT se eliminaron estas disposiciones y no se introdujeron reglas similares en lo concerniente a la regulación de la negociación colectiva de los grupos negociadores al margen de los sindicatos, pero que el Tribunal Constitucional falló que sería inconstitucional disponer que los trabajadores sólo puedan negociar a través de sindicatos. Al respecto, la Comisión observa que, si bien el proyecto de ley, tomando en consideración sus comentarios precedentes, consagraba el reconocimiento de la titularidad sindical en la negociación colectiva, la decisión del Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales las disposiciones introducidas al respecto, destacando que según la Constitución chilena la titularidad del derecho a la negociación colectiva es de todos y cada uno de los trabajadores y considerando que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT ratificados por Chile no obligan a excluir de la legislación interna a los grupos negociadores. Asimismo la Comisión toma nota de que el Gobierno precisa que sólo la negociación colectiva con sindicatos se encuentra regulada en el CT, que esta situación está siendo evaluada junto con los interlocutores sociales y que el Gobierno confía en que pueda alcanzarse una solución satisfactoria en aplicación del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). La Comisión debe recordar que, sin perjuicio de que el ordenamiento jurídico chileno pueda reconocer la titularidad del derecho a la negociación colectiva a todos y cada uno de los trabajadores, se trata de un derecho de ejercicio colectivo y el Convenio, así como otros convenios de la OIT ratificados por Chile, reconoce al respecto un papel preponderante a los sindicatos u organizaciones de trabajadores, frente a otras modalidades de agrupación. Es amplia la noción de organización de trabajadores reconocida en los convenios de la OIT (abarcando una multiplicidad de formas organizativas), por lo que la distinción se establece en relación a modalidades de agrupación que no reúnen las garantías y requisitos mínimos para poder considerarse organizaciones constituidas con el objeto y la capacidad de fomentar y defender los derechos de los trabajadores de forma independiente y sin injerencias. Es desde esta perspectiva que el Convenio reconoce en su *artículo 4* como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión ha siempre considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el *artículo 4* del Convenio, de modo que los grupos de trabajadores sólo deberían poder negociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones. Adicionalmente, se ha constatado en la práctica que la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por

medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. **Tomando nota de las iniciativas anunciadas por el Gobierno para evaluar con los interlocutores sociales la situación de los grupos negociadores, la Comisión pide al Gobierno que busque, a través del diálogo social, soluciones que reconozcan el papel fundamental y las prerrogativas de las organizaciones representativas de trabajadores y sus representantes y que prevean mecanismos para evitar que la intervención de un grupo negociador en la negociación colectiva en ausencia de sindicato pueda debilitar la función de las organizaciones de trabajadores o socavar el ejercicio de la libertad sindical.**

*Nivel de la negociación colectiva.* La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno, la reforma mantiene la negociación colectiva de carácter vinculante («reglada») en el nivel de la empresa y que en niveles superiores la negociación colectiva mantiene un carácter voluntario, precisando que las confederaciones y federaciones pueden en este sentido presentar proyectos de contratos colectivos e iniciar negociaciones reguladas por el CT. Por otra parte, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI, la CGTP y la FSM, alegando que el sistema de relaciones laborales no promueve adecuadamente la negociación colectiva en sus distintos niveles, al privilegiar la negociación a nivel de empresa en perjuicio de la negociación colectiva en niveles superiores, que no gozaría de las garantías reconocidas a la primera. **La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios a las observaciones de la CSI, la CGTP y la FSM al respecto y le invita a que someta al diálogo social la consideración de soluciones compartidas para estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva en sus distintos niveles. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que informe del impacto del nuevo sistema jurídico de relaciones laborales en el ejercicio de la negociación colectiva, con datos comparativos sobre el número de convenios colectivos adoptados por nivel y sector, así como el número de trabajadores cubiertos.**

*Extracto página 473 del Informe.*

### Chile<sup>1</sup>

#### **Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1992)**

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) sobre la aplicación del Convenio, recibidas el 1.º de septiembre de 2016. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios respecto de las observaciones hechas por la CPC.**

*Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas.* En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno se refiere a consultas celebradas con la CPC y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en relación con la sumisión del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), ratificado por Chile en junio de 2015, indicando que la promulgación del Convenio núm. 189 fue realizada en marzo de 2016. El Gobierno también indica haber consultado a la CUT y la CPC, en mayo del 2015, sobre la posible ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) y del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185). El Gobierno informa que, en sus respuestas, tanto la CPC como la CUT señalaron su conformidad con la ratificación de ambos instrumentos. El Gobierno indica en su memoria que ha llevado a cabo iniciativas importantes con arreglo a las disposiciones del Convenio. Al respecto, la Comisión toma nota con **interés** de la promulgación, el 29 de agosto de 2016, de la ley núm. 20940, cuyo artículo 4 crea un Consejo Superior Laboral, entidad de carácter tripartito y consultivo, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas. En sus observaciones más recientes, la CPC indica que el proceso de elaboración del proyecto de ley no respetó los principios de diálogo social establecidos en el Convenio, debido a que el diálogo efectuado por el Gobierno solamente consideró la opinión del sector trabajador. Asimismo, la CPC sostiene que el Gobierno y el sector trabajador solicitaron informes de la oficina subregional de la OIT en Santiago sin haber notificado al sector empleador para justificar puntos planteados en el proyecto de ley, lo que considera una interferencia. La Comisión también toma nota del lanzamiento el 4 de agosto de 2016 de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), política vinculada con la ratificación en 2011 del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). El Gobierno indica en su memoria que la PNSST fue formulada con la participación de los interlocutores sociales, realizándose talleres de diálogo regionales con la participación de organizaciones de los empleadores y trabajadores más representativas. En sus

---

<sup>1</sup> Página 473 y 474 del Informe III (Parte 1ª) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, aprobado en 106ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2017.

observaciones más recientes, la CPC se refiere a los talleres regionales realizados por el Gobierno en 2014 para recoger las perspectivas de los actores involucrados en materia de seguridad y salud en el trabajo, notando que la CPC sólo fue invitada y participó en las actividades de lanzamiento y clausura en la Oficina subregional de la OIT en Santiago, y que producto de ello, ciertas empresas asociadas a la CPC no participaron de manera formal en las actividades de lanzamiento. La CPC indica que, no obstante, hizo llegar por escrito sus puntos de vista sobre el borrador de la PNSST que trabajó el Consejo Asesor Presidencial, instancia tripartita encargada de analizar el proyecto. En su memoria, el Gobierno también se refiere a diálogos participativos llevados a cabo en julio de 2016 con, entre otros actores, empresas y sindicatos, en el marco de la elaboración del Plan de acción de derechos humanos y empresas y de la creación del Comité Asesor Ministerial de Migraciones y Asuntos internacionales mediante decreto ministerial núm. 5 del 29 de enero de 2016 que, entre sus funciones incluye velar por que el diseño y ejecución de políticas y programas públicos se realice en diálogo con la ciudadanía, incluyendo con los trabajadores y empleadores. La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre las consultas tripartitas efectivas celebradas sobre los temas relativos a las normas internacionales del trabajo exigidos por los artículos 2 y 5 del Convenio. La Comisión se remite a la observación que formula sobre la obligación de sumisión prevista en el artículo 19, párrafos 5 y 6 de la Constitución de la OIT, en la que señala que 30 instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo se encuentran pendientes de sumisión. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las consultas tripartitas efectivas celebradas en relación con propuestas sometidas al Congreso Nacional en el marco de la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 5, párrafo 1, b), del Convenio), así como sobre los convenios no ratificados y recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto (artículo 5, párrafo 1, c), del Convenio).**



Ministerio del  
Trabajo y  
Previsión  
Social

Gobierno de Chile

Nuevo Sistema

---

# Relaciones laborales

---

Indicadores

Noviembre 2017



# Principales indicadores reforma

	Componente	Indicadores	Formula	Frecuencia medición
1	1.a	Tasa de sindicalización	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores asalariados privados y personal de servicio afiliados a un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de asalariados privados y personal de servicio en t}) * 100$	Anual
2	1.a	Proporción de empresas con sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de empresas con al menos un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas en t}) * 100$	Anual
3	1.a	Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo negociado por un sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito por un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en t}) * 100$	Anual
4	1.a	Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito por un grupo	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito por un grupo en t} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en t}) * 100$	Anual
5	1.c	Proporción de mujeres en directorios sindicales	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres en directorios sindicales en t} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores en directorios sindicales en t}) * 100$	Anual
6	1.d	Proporción de empresas que acuerdan pactos especiales	$(\text{N}^\circ \text{ de empresas que acuerdan pactos especiales con el sindicato} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas que cumplen con el 30\% de sindicalización}) * 100$	Semestral
7	1.d	Proporción de pactos negociados respecto a distribución de jornadas 4x3 sobre el número total de pactos especiales	$(\text{N}^\circ \text{ total de pactos especiales sobre distribución de jornadas 4x3 en t} / \text{N}^\circ \text{ total de pactos especiales negociados en t}) * 100$	Semestral
8	1.d	Proporción de pactos negociados respecto a trabajadores con responsabilidades familiares sobre el número total de pactos especiales	$(\text{N}^\circ \text{ total de pactos especiales respecto a trabajadores con responsabilidades familiares en t} / \text{N}^\circ \text{ total de pactos especiales negociados en t}) * 100$	Semestral
9	2.c	Proporción de instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios	$(\text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos (convenio y contrato) con cláusula de extensión de beneficios en t} / \text{N}^\circ \text{ total de instrumentos colectivos suscritos en t})$	Semestral
10	2.e	Proporción de negociaciones colectivas que votaron la huelga	$(\text{N}^\circ \text{ de huelgas votadas en t} / \text{N}^\circ \text{ de negociaciones colectivas con derecho a huelga en t}) * 100$	Semestral

# Principales indicadores reforma

	Componente	Indicadores	Fórmula	Frecuencia medición
11	2.d	Proporción de negociaciones colectivas que terminaron igual al piso de negociación con vigencia de contrato de 18 meses	$(\text{N}^\circ \text{ total de negociaciones colectivas con huelga efectiva que terminaron igual al piso de negociación con vigencia de contrato de 18 meses en } t / \text{N}^\circ \text{ total de negociaciones colectivas con huelga efectiva en } t) * 100$	Semestral
12	2.e	Variación en la cantidad de mediaciones obligatorias efectuadas	$((\text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias efectuadas en } t / \text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias efectuadas en } t-1) - 1) * 100$	Semestral
13	2.d	Variación en la cantidad de mediaciones voluntarias efectuadas	$((\text{N}^\circ \text{ de mediaciones voluntarias efectuadas en } t / \text{N}^\circ \text{ de mediaciones voluntarias efectuadas en } t-1) - 1) * 100$	Semestral
14	3.a	Variación en la cantidad de huelgas efectuadas en negociación colectiva	$((\text{N}^\circ \text{ de huelgas efectuadas en negociación colectiva en } t / \text{N}^\circ \text{ de huelgas efectuadas en negociación colectiva en } t-1) - 1) * 100$	Semestral
15	3.a	Duración promedio de huelgas	Nº de días promedio que duran las huelgas legales en t	Semestral
16	3.a	Variación del número de denuncias por reemplazo en huelga	$(\text{N}^\circ \text{ de denuncias por reemplazo en huelga en } t / \text{N}^\circ \text{ de denuncias por reemplazo en huelga en } t-1) * 100$	Semestral
17	3.c	Proporción de trabajadores determinados para cubrir servicios mínimos en relación la número de trabajadores de la empresa.	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores determinados en la calificación de SSMM en } t / \text{N}^\circ \text{ de total de trabajadores en la empresa en } t) * 100$	Semestral
18	3.c	Proporción de trabajadores en huelga en SSMM en relación a los trabajadores involucrados en la huelga	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores en huelga en la calificación de SSMM en } t / \text{N}^\circ \text{ de total de trabajadores en huelga en la empresa en } t) * 100$	Semestral
19	3.c	Proporción de SSMM y equipo de emergencia establecidos por acuerdo entre la empresa y el sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de SSMM establecidos por acuerdo entre las partes en negociación colectiva en } t / \text{N}^\circ \text{ total de SSMM y equipos de emergencia establecidos en } t) * 100$	Semestral
20	1.e	Proporción de empresa micro y pequeña con sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de micro y pequeñas empresas con sindicato} / \text{N}^\circ \text{ total de micro y pequeñas empresas con trabajadores con derecho a sindicalizarse}) * 100$	Anual

# Componente 1:

## 1.a Actividad sindical.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	jun-17	sep-17	nov-17
Variación en la cantidad de sindicatos <sup>1</sup>	$((N^{\circ} \text{ de sindicatos en t} / N^{\circ} \text{ de sindicatos en t-1}) - 1) * 100$	-	2,7%	0,5%	5,0%	2,4%	1,9%	0,5%	1,3%	1,9%
Proporción de sindicatos de empresa o establecimiento	$(N^{\circ} \text{ de sindicatos de empresa o establecimiento en t} / N^{\circ} \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	61,5%	62,5%	63,4%	62,9%	63,3%	62,6%	62,6%	62,8%	62,8%
Proporción de sindicatos interempresa	$(N^{\circ} \text{ de sindicatos interempresa en t} / N^{\circ} \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	11,2%	11,2%	11,0%	10,9%	10,8%	11,1%	11,4%	11,3%	11,4%
Proporción de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios	$(N^{\circ} \text{ de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios en t} / N^{\circ} \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	3,0%	2,7%	2,7%	2,5%	2,4%	2,5%	2,5%	2,5%	2,4%
Variación en la cantidad de trabajadores afiliados a sindicato <sup>1</sup>	$((N^{\circ} \text{ de trabajadores afiliados a sindicato en t-1}) - 1) * 100$	-	5,4%	0,0%	4,8%	6,3%	8,8%	0,4%	1,5%	3,5%
Proporción de trabajadores afiliados a un sindicato de empresa o establecimiento	$(N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a un sindicato de empresa o establecimiento en t} / N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a un sindicato en t}) * 100$	67,1%	68,1%	70,8%	70,8%	70,6%	67,9%	67,8%	68,3%	68,5%
Proporción de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa	$(N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa en t} / N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a un sindicato en t}) * 100$	14,6%	15,2%	13,3%	13,0%	14,1%	17,3%	17,3%	16,8%	17,0%
Proporción de trabajadores afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios	$(N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios en t} / N^{\circ} \text{ total de trabajadores afiliados a un sindicato en t}) * 100$	3,9%	4,0%	3,5%	3,2%	2,9%	3,1%	3,1%	3,0%	2,8%
Tasa de sindicalización	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores asalariados privados y personal de servicio afiliados a un sindicato en t} / N^{\circ} \text{ total de asalariados privados y personal de servicio en t}) * 100$	15,5%	16,2%	16,2%	16,8%	17,7%	19,5%	20,1%	20,4%	20,9% <sup>2</sup>
Tasa de sindicalización <sup>2</sup>	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores asalariados privados afiliados a un sindicato en t} / N^{\circ} \text{ total de asalariados privados en t}) * 100$	-	-	-	-	-	-	21,4%	21,8%	22,3% <sup>2</sup>
Tasa de sindicalización <sup>3</sup>	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores asalariados y publicos y personal de servicio afiliados a sindicatos o asociaciones de funcionarios en t} / N^{\circ} \text{ total de asalariados privados y públicos y personal de servicios en t}) * 100$	16,9%	17,5%	17,4%	17,8%	0,0%	0,0%	20,7%	21,0%	21,4% <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Valores de jun-17, sep-17 y nov 17 se comparan con dic-16

<sup>2</sup> Denominador según última NENE disponible (ago-sep-oct 2017)

# Componente 1:

## 1.a Actividad sindical.

Indicador	Fórmula	jun-17	sep-17	nov-17
Proporción de sindicatos en micro empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos en micro empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	6%	7%	7%
Proporción de sindicatos en pequeña empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos en la pequeña empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	15%	15%	16%
Proporción de sindicatos en mediana empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos en la mediana empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	22%	23%	23%
Proporción de sindicatos en la gran empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos en la gran empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	49%	54%	55%
Número promedio de sindicatos en empresas con sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas con al menos un sindicato t}) * 100$	1,6	1,6	1,5
Proporción de empresas con sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de empresas con al menos un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas con 8 o más trabajadores en t}) * 100$	10,3%	11,4% <sup>1</sup>	11,5% <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Empresas según BSC en agosto 2017

# Componente 1:

## 1.a Actividad sindical.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	jun-17	sep-17	nov-17
Proporción de sindicatos disueltos <sup>1</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t-1}) * 100$	-	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos disueltos <sup>1</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos en t-1}) * 100$	-	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Proporción de sindicatos disueltos que son sindicatos de empresa o establecimiento	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos de empresa o establecimiento disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos disueltos en t}) * 100$	66,7%	77,8%	100,0%	33,3%	12,5%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proporción de sindicatos disueltos que son sindicato de trabajadores eventuales o transitorios	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicato de trabajadores eventuales o transitorios disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos disueltos en t}) * 100$	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Proporción de sindicatos disueltos que son sindicatos interempresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos interempresa disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos disueltos en t}) * 100$	33,3%	11,1%	0,0%	66,7%	83,3%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos de empresa o establecimiento disueltos	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos de empresa o establecimiento disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos disueltos en t}) * 100$	45,9%	23,9%	100,0%	20,9%	41,3%	89,2%	100,0%	100,0%	100,0%
Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios disueltos	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos disueltos en t}) * 100$	0,0%	73,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos interempresa disueltos	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos interempresa disueltos en t} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos disueltos en t}) * 100$	54,1%	2,5%	0,0%	79,1%	55,6%	7,3%	0,0%	0,0%	0,0%

<sup>1</sup> Valores de jun-17, sep-17 y nov-17 incluye disoluciones desde ene-17 a la fecha

# Componente 1:

## 1.a Actividad sindical.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	jun-17	sep-17	nov-17
Variación en la cantidad de instrumentos colectivos negociados suscritos <sup>1</sup>	$((N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t/N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t-1)-1)*100$	-	-5%	5%	6%	-4%	5%	8%	-3%	-9%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos por algún sindicato	$(N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos por algún sindicato en } t/N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t)*100$	77%	80%	80%	78%	82%	83%	82%	85%	87%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos por un grupo	$(N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos por un grupo en } t/N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t)*100$	23%	20%	20%	22%	18%	17%	18%	15%	13%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos bajo negociación no reglada	$(N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos bajo negociación no reglada en } t/N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t)*100$	17%	19%	17%	19%	18%	19%	22%	23%	24%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos bajo negociación semi-reglada	$(N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos bajo negociación semi-reglada en } t/N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t)*100$	15%	14%	14%	15%	13%	13%	14%	10%	9%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos bajo negociación reglada	$(N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos bajo negociación reglada en } t/N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t)*100$	68%	67%	68%	65%	68%	68%	65%	66%	67%

<sup>1</sup> Valores de jun-17, sep-17, nov-17 comparan los últimos 12 meses con los 12 anteriores.  
\* los indicadores de proporción se calculan según los instrumentos suscritos durante cada año.

# Componente 1:

## 1.a Actividad sindical.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	jun-17	sep-17	nov-17
Variación de la cantidad de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito	$((N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t/N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t-1)-1)*100$	-	8,6%	1,1%	6,1%	-1,3%	7,6%	17,4%	20,9%	12,3%
Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo negociado por un sindicato	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito por un sindicato en } t/N^{\circ} \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t)*100$	87%	89%	87%	90%	92%	91%	92%	95%	95,3%
Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito bajo negociación no reglada	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito bajo negociación no reglada}/N^{\circ} \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t)*100$	24%	31%	22%	29%	24%	25%	28%	29%	29,0%
Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito bajo negociación semi-reglada	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito bajo negociación semi-reglada}/N^{\circ} \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t)*100$	9%	9%	8%	7%	5%	6%	5%	4%	3,3%
Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito bajo negociación reglada	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito bajo negociación reglada}/N^{\circ} \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t)*100$	67%	61%	70%	63%	71%	69%	66%	67%	67,7%
Proporción de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito por un grupo	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito por un grupo en } t/N^{\circ} \text{ total de trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo suscrito en } t)*100$	12%	12%	12%	11%	8%	9%	8%	5%	4,7%

## Componente 1:

1.b Mayor acceso a información que la empresa debe entregar

No hay denuncias en esta materia.

# Componente 1:

## 1.c Enfoque de género.

Indicador	Fórmula	jun-17	sep-17	nov-17
Proporción de sindicatos que deben establecer a lo menos tres dirigentes	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos que deben establecer a lo menos tres directores en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	82,3%	82,5%	82,5%
Proporción de delegadas sindicales	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres delegadas sindicales en t} / \text{N}^\circ \text{ total de delegados sindicales en t}) * 100$			15,8%
Proporción de directorios sindicales con al menos 1/3 de mujeres	$(\text{N}^\circ \text{ de directorios sindicales con al menos } 1/3 \text{ de mujeres en t} / \text{N}^\circ \text{ total de directorios sindicales en t}) * 100$	43,3%	44,3%	61,4%
Proporción de mujeres en directorios sindicales	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres en directorios sindicales en t} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores en directorios sindicales en t}) * 100$	28,0%	28,4%	31,1%
Proporción de mujeres afiliadas al sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres afiliadas a organizaciones sindicales en t} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales en t}) * 100$	40,3%	40,4%	41,6%
Proporción de sindicatos con al menos 1/3 de mujeres afiliadas	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos con al menos } 1/3 \text{ de mujeres afiliadas} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos}) * 100$	47,0%	46,8%	47,2%
Porcentaje de mujeres presidentas de sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ total de mujeres presidentas de sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de presidentes de sindicato en t}) * 100$	24,2%	24,5%	27,6%
Tasa de sindicalización femenina	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadoras asalariadas privados y personal de servicio afiliadas a un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de asalariadas privados y personal de servicio en t}) * 100$	20,8%	23,9%	22,3%
Tasa de sindicalización femenina 2	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadoras asalariadas privados afiliadas a un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de asalariadas privadas en t}) * 100$	24,5%	28,1%	26,3%
Tasa de sindicalización femenina 3	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadoras asalariadas privados y públicos y personal de servicio afiliadas a sindicatos o asociaciones de funcionarios en t} / \text{N}^\circ \text{ total de asalariadas privados y públicos y personal de servicios en t}) * 100$	22,1%	24,3%	25,3%
Tasa de sindicalización masculina	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores hombres asalariados privados y personal de servicio afiliados a un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de hombres asalariados privados y personal de servicio en t}) * 100$	19,6%	22,7%	20,0%
Tasa de sindicalización masculina 2	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores hombres asalariados privados afiliados a un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de hombres asalariados privados en t}) * 100$	19,7%	22,8%	20,1%
Tasa de sindicalización masculina 3	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores hombres asalariados privados y públicos y personal de servicio afiliados a sindicatos o asociaciones de funcionarios en t} / \text{N}^\circ \text{ total de hombres asalariados privados y públicos y personal de servicios en t}) * 100$	19,8%	22,6%	22,6%

## Componente 1:

### 1.d Pactos especiales de trabajo

No hay pactos especiales.

# Componente 1:

## 1.e Sindicatos en micro y pequeñas empresas.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	nov-17
Proporción de empresa micro y pequeña con sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de micro y pequeñas empresas con sindicato} / \text{N}^\circ \text{ total de micro y pequeñas empresas con trabajadores con derecho a sindicalizarse}) * 100$	-	-	-	-	-		2,0%
Proporción de sindicatos que están en micro y pequeña empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos en micro y pequeña empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos de empresa en t}) * 100$	-	-	-	-	-	-	15,8%
Variación de la cantidad de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa	$((\text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en t} / \text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en t-1}) - 1) * 100$	-	-24,4%	16,5%	1,4%	8,7%	47,9%	39,1%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en la micro y pequeña empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en micro y pequeña empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en t}) * 100$	15,3%	29,9%	18,9%	16,0%	29,4%	20,7%	11,7%
Proporción de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en mediana y gran empresa	$(\text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en mediana y gran empresa en t} / \text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos suscritos por sindicatos interempresa en t}) * 100$	77,3%	74,0%	79,7%	84,0%	77,9%	83,4%	91,1%
Variación de la cantidad de sindicatos interempresa	$((\text{N}^\circ \text{ de sindicatos interempresas en t} / \text{N}^\circ \text{ de sindicatos interempresas en t-1}) - 1) * 100$		2,7%	-1,3%	3,9%	1,7%	4,9%	4,2%
Proporción de sindicatos interempresa	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos interempresa en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos en t}) * 100$	11,2%	11,2%	11,0%	10,9%	10,8%	11,1%	11,4%
Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos interempresa	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos interempresa en t} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores afiliados a sindicatos en t}) * 100$	14,6%	15,2%	13,3%	13,0%	14,1%	17,3%	17,0%

## Componente 2:

### 2.a Variación en la vigencia de convenios colectivos: no inferior a dos años ni superior a tres años.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	jun-17	sep-17	nov-17
Variación en la cantidad de instrumentos colectivos suscritos	$((N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t / N^{\circ} \text{ de instrumentos colectivos suscritos en } t-1) - 1) * 100$	-	-5,1%	4,6%	6,5%	-4,2%	5,4%	7,9%	-3,3%	-8,7%
Proporción de convenios colectivos suscritos	$(N^{\circ} \text{ de convenios colectivos suscritos en } t / N^{\circ} \text{ total de instrumentos suscritos en } t) * 100$	32%	33%	32%	34%	31%	32%	35%	34%	33%
Proporción de contratos colectivos suscritos	$(N^{\circ} \text{ de contratos colectivos suscritos en } t / N^{\circ} \text{ total de instrumentos suscritos en } t) * 100$	68%	67%	68%	66%	69%	68%	65%	66%	67%
Duración promedio de los instrumentos colectivos suscritos	Número de meses promedio de duración de los instrumentos colectivos suscritos en t	33	33	34	34	34	34	33	33	32
Duración promedio de los contratos colectivos suscritos	Número de meses promedio de duración de los contratos colectivos suscritos en t	32	32	32	32	32	32	32	31	31
Duración promedio de los convenios colectivos suscritos	Meses promedio de duración de los convenios colectivos suscritos en t	37	37	37	37	37	37	36	35	34

## Componente 2:

### 2.b Ampliación del tipo de trabajadores que pueden negociar

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	mar-17	jun-17	ago-17
Proporción de empresas que cumplen con el número de trabajadores para constituir un sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de empresas que cumplen con el número de trabajadores para constituir un sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas en t}) * 100$	21,4%	21,5%	21,3%	21,1%	21,0%	21,2%	21,2%	21,0%	21,1%

### 2.c Extensión de beneficios como materia de negociación entre las partes

Indicador	Fórmula	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17
Proporción de instrumentos colectivos con cláusula de extensión de beneficios	$(\text{N}^\circ \text{ de instrumentos colectivos (convenio y contrato) con cláusula de extensión de beneficios en t} / \text{N}^\circ \text{ total de instrumentos colectivos suscritos en t})$	4,6%	13,7%	33,8%	44,1%	40,1%	39,8%	48,8%	46,7%
Proporción de sindicatos que acuerdan con la empresa extender los beneficios en una negociación colectiva	$(\text{N}^\circ \text{ de sindicatos que acuerdan con la empresa extender los beneficios en t} / \text{N}^\circ \text{ total de sindicatos con instrumento colectivo suscrito en t}) * 100$	6,1%	17,3%	40,2%	45,9%	40,4%	40,6%	49,8%	47,0%
Proporción de empresas que acuerdan con el sindicato extender los beneficios en una negociación colectiva	$(\text{N}^\circ \text{ de empresas que acuerdan con el sindicato extender los beneficios en t} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas con instrumento colectivo suscrito en t}) * 100$	4,6%	15,6%	34,6%	44,2%	41,4%	38,0%	48,6%	46,0%

No incluye cláusulas post negociación

### 2.d Negociaciones colectivas en que se aplicó 342 (acogerse al piso negociación por 18 meses)

Indicador	Fórmula	abr-17 a nov-17
Proporción de negociaciones en que se ejerció 342	$(\text{N}^\circ \text{ total de negociaciones de negociaciones en que se ejerció 342} / \text{N}^\circ \text{ total de instrumentos colectivos suscritos en t}) * 100$	1,3%

## Componente 2:

### 2.e Mediación obligatoria (ex buenos oficios)

Indicador	Fórmula	2011	2012	2013	2014	2015	2016	jun-17	sep-17	oct-17
Proporción de negociaciones colectivas que votaron la huelga	$(\text{N}^\circ \text{ de huelgas votadas en t} / \text{N}^\circ \text{ de negociaciones colectivas en t}) * 100$	25,6%	32,0%	29,9%	30,8%	30,5%	28,0%	27,2%	27,3%	26,5%
Variación en la cantidad de mediaciones obligatorias efectuadas	$((\text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias efectuadas en t} / \text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias efectuadas en t-1}) - 1) * 100$	-	8,0%	2,6%	11,1%	-3,2%	3,2%	-6,1%	-16,6%	-24,5%
Proporción de mediaciones obligatorias solicitada por el empleador	$(\text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias solicitadas por el empleador en t} / \text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias totales solicitadas en t}) * 100$	46,5%	49,0%	49,4%	50,2%	48,5%	54,7%	53,6%	51,8%	50,0%
Proporción de mediaciones obligatorias solicitada por el sindicato	$(\text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias solicitadas por el sindicato en t} / \text{N}^\circ \text{ de mediaciones obligatorias totales solicitadas en t}) * 100$	53,2%	51,0%	50,6%	49,8%	51,5%	45,3%	46,1%	47,3%	49,1%
Proporción de huelgas que se realizan después de las mediaciones obligatorias	$(\text{N}^\circ \text{ de huelgas que se efectúan después de las mediaciones obligatorias en t} / \text{N}^\circ \text{ total de huelgas votadas con mediaciones obligatorias en t}) * 100$	20,7%	20,6%	23,1%	23,5%	21,0%	24,7%	19,3%	17,8%	-

## Componente 3:

3.a Se reconoce el derecho a huelga explícitamente. Además de la prohibición del reemplazo interno y externo de trabajadores en huelga. Se reconoce como práctica desleal el cambio de establecimientos de un trabajador durante la huelga.

Indicador	Fórmula	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	sep-17	nov-17
Variación en la cantidad de huelgas efectuadas en negociación colectiva	$((N^{\circ} \text{ de huelgas efectuadas en negociación colectiva en } t / N^{\circ} \text{ de huelgas efectuadas en negociación colectiva en } t-1) - 1) * 100$		-9,9%	22,6%	1,5%	-6,9%	4,2%	-22,7%	-33,5%
Variación en la cantidad de trabajadores involucrados en huelga	$((N^{\circ} \text{ de trabajadores involucrados en huelga en } t / N^{\circ} \text{ de trabajadores involucrados en huelga en } t-1) - 1) * 100$		36,2%	-1,4%	33,9%	-37,6%	44,5%	19,2%	-37,2%
Proporción de trabajadores involucrados en huelga respecto al total de la empresa <sup>1</sup>	$(N^{\circ} \text{ de trabajadores involucrados en huelga en } t / N^{\circ} \text{ de trabajadores totales de empresas en huelga en } t) * 100$	15%	17%	14%	17%	18%	17%	36%	-
Proporción de trabajadoras involucradas en huelga <sup>1</sup>	$(N^{\circ} \text{ de trabajadoras involucradas en huelga en } t / N^{\circ} \text{ de trabajadores totales involucrados en huelga en } t) * 100$	6%	7%	6%	7%	7%	7%	13%	-
Duración promedio de huelgas	N° de días promedio que duran las huelgas legales en t	12,1	12,0	13,6	11,0	14,5	13,4	16,6	16,2 <sup>2</sup>
Costo día de personas en huelgas efectuadas	Costo total día-persona de las huelgas efectuadas en t	1.365	1.555	1.966	2.017	1.753	2.961	4.306	4.156 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Tamaño total empresas en huelga según BSC

<sup>2</sup> Dato corresponde a octubre

## Componente 3:

3.a Se reconoce como práctica desleal el reintegro individual de trabajadores involucrados en la negociación colectiva, sin cumplir los requisitos que se establecen, y el reemplazo de los trabajadores en huelga.

Indicador	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	nov-17
N° total de proceso de huelga	182	164	201	204	190	198	135
N° total de denuncias por prácticas antisindicales presentadas a la DT (Prácticas Antisindicales y Prácticas Desleales)	1.086	942	1.118	1.086	1.188	974	862
N° total de denuncias presentadas a la DT en relación a que la empresa ofrece o acepta el reintegro individual antes de lo estipulado o por reemplazo	sin denuncias por reintegro	25	95	89	87	66	20
Denuncias acogidas por la DT en relación a que la empresa ofrece o acepta el reintegro individual antes de lo estipulado o por reemplazo	sin denuncias por reintegro	14	60	59	60	50	12

## Componente 3:

### 3.c Calificación de los servicios mínimos (SSMM).

Indicador	feb-17	mar-17	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17
N° de requerimientos de calificación de SSMM	1	66	47	67	24	14	11	14	9	8
N° de requerimientos de calificación de SSMM presentados por empresas	1	65	47	67	23	14	11	13	8	7
N° de requerimientos de calificación de SSMM presentados por sindicatos	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
N° de SSMM determinados por requerimientos	1	56	31	47	15	8	9	4	5	0
N° SSMM establecidos por acuerdo entre la empresa y el sindicato	1	19	26	20	19	25	13	11	5	3

# Nuevos indicadores (CSL)

- Número de negociaciones realizadas bajo vigencia de la Ley N°20.940.

Negociaciones Colectivas bajo la vigencia Ley N°20.940 (1° de Abril 2017 al 30 de Noviembre de 2017)									
	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17	abr-nov 17
N° de negociaciones colectivas	193	238	185	287	211	205	247	217	1.783
Trabajadores	9.801	22.108	18.885	25.102	13.243	12.788	14.757	11.732	128.416
Trabajadoras	8.124	14.545	19.004	18.413	8.719	8.983	10.588	8.921	97.297

Observación: El número de negociaciones difiere del número de empresas en que se negocia, por que hay empresas que en el período tienen más de una negociación.

# Nuevos indicadores (CSL)

- Número de empresas que les correspondía negociar colectivamente (iniciar negociación), a partir del 1 de Abril del 2017, y que a la fecha (Septiembre) han iniciado negociación:

Empresas que les correspondía negociar (iniciar negociación) a partir del 1ero de abril 2017 hasta el 30 de noviembre 2017	1.633	
Empresas que les correspondía negociar (iniciar) a partir del 1ero de abril 2017 y que han negociado al 30 de noviembre 2017	975	60%
Empresas que les correspondía negociar (iniciar) a partir del 1ero de abril 2017 y no lo hicieron pero tienen otro instrumento con mayor vigencia (adelantaron negociación)	268	16%

# Nuevos indicadores (CSL)

- Número de empresas que les correspondía negociar colectivamente (iniciar negociación), a partir del 1 de Abril del 2017, y que adelantaron su negociación.

N° Empresas que negociaron antes de los 60 días del vencimiento de su instrumento colectivo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Según fecha notificación de la negociación (presentación proyecto contrato colectivo)	1.157	919	1.185	1.157	1.214	1.348	1.077	0
Según fecha vencimiento instrumento colectivo previo	1.046	935	1.082	1.065	1.063	1.081	1.290	1.135

# Nuevos indicadores CSL

- Número de empresas que no negociaban con anterioridad a la vigencia de la Ley 20.940 y que lo han hecho bajo su vigencia.

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empresas que negociaron y que no tenían instrumento vigente ni habían negociado hace 2 años.	610	594	547	562	589	571	416

Bajo la Ley N°20.940	Abr-17 a Nov-17
Empresas que negociaron y que no tenían instrumento vigente ni habían negociado hace 2 años	304

# Nuevos indicadores (CSL)

## Sindicalización por sector económico

Sector	Sindicalizados Nov-17	Total (asalariados + p servicio NENE Nov 17)	Tasa
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	20.635	457.308	4,5%
Explotación de minas y canteras	42.348	166.318	25,5%
Industrias manufactureras	136.954	639.045	21,4%
Electricidad, Agua y Gas	12.912	84.425	15,3%
Construcción	51.652	459.165	11,2%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	161.002	914.673	17,6%
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	116.677	455.448	25,6%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	33.066	230.030	14,4%
Enseñanza	89.205	414.271	21,5%
No se les puede asignar sector (Rut empresa no está en BSC o la empresa no tiene información de sector en ella)	442.571		
<b>Total asalariados</b>	<b>5.057.807</b>		

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

# El impacto de la reforma laboral en las huelgas extra-legales

Informe final

---

## OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES



UNIVERSIDAD  
ALBERTO HURTADO  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

cees.  
Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social

## **Observatorio de Huelgas Laborales**

(Universidad Alberto Hurtado y Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social)

### **Autores:**

Francisca Gutiérrez Crocco,  
Rodrigo Medel  
Domingo Pérez  
Diego Velásquez

### **Colaboradores**

Eduardo Abarzúa  
Kirsten Sehnbruch  
Carlos García

Este estudio se realizó gracias al auspicio del Consejo Superior Laboral

5 de marzo de 2018

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio fue realizado por el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) y del Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES). Fue solicitado por el Consejo Superior Laboral con el objeto de medir el impacto que ha tenido la reforma Laboral en las huelgas que ocurren al margen del proceso de negociación colectiva reglada en el sector privado (huelgas “extra-legales”<sup>1</sup>).

Para cumplir con su objetivo, el estudio recolecta datos de las huelgas extra-legales ocurridas durante el 2017 en base a 18 periódicos digitales, e información de la web de las empresas y/o sindicatos. Asimismo, compara estos datos con los de las huelgas legales registradas por la Dirección del Trabajo (DT) y de la base histórica del OHL. Por último, la investigación contempla el diseño, aplicación y análisis de un cuestionario a dirigentes sindicales que participaron en huelgas antes y después de la aplicación de la reforma.

El presente informe muestra las conclusiones finales de este estudio. Entre las conclusiones más importantes destacan las siguientes:

- El número de las huelgas extra-legales disminuyó tras la aplicación de la reforma. Sin embargo, no se observa una formalización de la conflictividad laboral puesto que el número de huelgas legales también cayó el 2017 respecto del año anterior;
- Las huelgas extra-legales en el periodo cubierto por la nueva legislación se hicieron más pequeñas y más largas respecto del año 2016;
- El peso de las huelgas generadas por motivos salariales en las huelgas extra-legales aumentó tras la aplicación de la reforma. Huelgas legales y extra-legales se diferencian menos en este plano que en años anteriores;
- El porcentaje de huelgas extra-legales dirigidas por sindicatos inter-empresas desde la aplicación de la reforma disminuyó. No obstante, contrariamente a lo esperado, este cambio no se tradujo en una mayor formalización de los conflictos protagonizados por estas organizaciones, puesto que la porción de huelgas legales con estas características también declinó;
- El porcentaje de huelgas extra-legales donde se utilizaron acciones violentas o disruptivas disminuyó en el periodo cubierto por la reforma, aunque históricamente este porcentaje ha sido bajo;
- En el periodo cubierto por la nueva legislación, el porcentaje de huelgas extra-legales ocurridas en grandes empresas disminuyó respecto del año anterior;

---

<sup>1</sup> El OHL utiliza el apelativo de “extra-legal” para subrayar el hecho de que las huelgas ocurridas fuera de la negociación colectiva reglada no son necesariamente “ilegales” aun cuando no se encuentran explícitamente reglamentadas en el Código del trabajo. La firma de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical por parte del Estado chileno y la jurisprudencia en los últimos años han llevado a lo/as experto/as a afirmar que existe una contradicción en la legislación chilena respecto de este tipo de huelga. Si bien en el campo jurídico la huelga es cada vez más entendida como un derecho universal, siguen existiendo garantías desiguales para lo/as trabajadores que la realizan dentro o fuera del marco de la negociación colectiva reglamentada.

- El porcentaje de huelgas extra-legales con presencia de trabajadores subcontratados aumentó tras la aplicación de la reforma. No obstante, contrariamente a lo esperado, esta tendencia no responde a una mayor informalidad de la conflictividad de este sector sino a un aumento generalizado de las huelgas con presencia de subcontratados;
- El análisis de series de tiempo sugiere que los cambios observados y mencionados anteriormente **no se explican necesariamente por la nueva legislación sino por otros factores concurrentes**, los cuales deben ser estudiados con mayor profundidad en el futuro. La única excepción a esta regla es el efecto de la reforma en el porcentaje de huelgas extra-legales ocurridas en las grandes empresas, el cual resultó menor pero estadísticamente significativo;
- Si bien no son estadísticamente representativos, los resultados de la aplicación del cuestionario sugieren **que las empresas han endurecido su posición respecto a los sindicatos y trabajadores que participan en huelgas luego de la aplicación de la reforma**. Esto se ve expresado en un mayor porcentaje de conflictos durante el 2017 donde la empresa despidió a dirigentes sindicales, a los trabajadores y/o disminuyó su comunicación con el sindicato, de acuerdo a la declaración de los propios dirigentes. Asimismo, las respuestas al cuestionario insinúan un menor porcentaje de huelgas que culminó en ajustes salariales respecto del 2016, lo que podría significar que las empresas están menos dispuestas a negociar con los huelguistas.
- Se subraya la necesidad de repetir este tipo de estudio en los próximos años, con el fin de confirmar las tendencias indicadas. Los actores necesitan tiempo para conocer y entender las implicancias de la nueva legislación. Es plausible pensar que, tras unos años de aprendizaje, sindicatos y empresas cambien sus prácticas visibilizando los verdaderos efectos de la normativa.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	7
METODOLOGÍA .....	8
Periódicos digitales utilizados para codificación de huelgas.....	8
Estadísticas descriptivas y fuentes de variables de control.....	10
MENOS HUELGAS .....	12
Gráfico 1: Número de huelgas entre abril y diciembre, 2000-2017 .....	12
Gráfico 2: Porcentaje de huelgas legales y extra-legales entre abril-diciembre (2000-2017) .....	13
Gráfico 3: Modelo regresión tasa de variación mensual del número de huelgas extra legales (2005-2017) .....	15
HUELGAS MÁS PEQUEÑAS .....	16
Gráfico 4: Promedio de trabajadores por huelga legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017).....	16
Gráfico 5: Modelo regresión tasa variación mensual trabajadores comprometidos en huelgas extra-legales (2005-2010) .....	17
HUELGAS MÁS LARGAS .....	18
Gráfico 6: Promedio días perdidos por huelga legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017).....	18
Gráfico 7: Modelo regresión tasa variación mensual de días perdidos en huelgas extra-legales (2005-2017) .....	19
MENOR COSTO ECONÓMICO .....	20
Gráfico 8: DPTP promedio, legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017).....	20
Gráfico 9: Modelo de regresión tasa de variación mensual DPTP huelgas extra-legales (2005-2017).....	21
MOTIVOS DE LAS HUELGAS.....	22
Gráfico 10: Porcentaje de demandas salariales, legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017).....	22
Gráfico 11: Modelo de regresión porcentaje mensual huelgas extra-legales salariales (2005-2017).....	23
HUELGAS DIRIGIDAS POR SINDICATOS INTER-EMPRESA .....	24
Gráfico 12: Porcentaje de huelgas legales y extra-legales dirigidas por sindicatos inter-empresa, entre abril y diciembre (2010-2017).....	24
Gráfico 13: Modelo de regresión porcentaje mensual de huelgas extra-legales conducidas por sindicatos inter-empresa (2010-2017).....	25
DISMINUCIÓN DE HUELGAS CON ACCIONES DISRUPTIVAS .....	26

Gráfico 14: Porcentaje huelgas legales y extra-legales que utilizan tácticas disruptivas, entre abril y diciembre (2010-2017) .....	26
Grafico 15. Modelo de regresión porcentaje de huelgas extra-legales con tácticas disruptivas .....	27
(2010-2017) .....	27
DISTRIBUCIÓN DE HUELGAS POR TAMAÑO DE EMPRESA .....	28
Gráfico 16: Porcentaje de huelgas en grandes empresas, legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017) .....	28
Gráfico 16. Modelo de regresión porcentaje de huelgas extra-legales en la gran empresa (2010-2017) .....	29
PRESENCIA DE TRABAJADORES SUBCONTRATADOS .....	30
Gráfico 17: Porcentaje de huelgas legales y extra-legales con presencia de trabajadores externos a la empresa, abril y diciembre (2000-2017) .....	30
Gráfico 18: Modelo de regresión porcentaje mensual de huelgas extra-legales con presencia de trabajadores externos (2010-2017) .....	31
RESULTADOS DE LAS HUELGAS .....	32
Figura 1. Huelgas donde se obtuvo ajuste salarial y/o bono de término de conflicto ....	33
Figura 2. Comportamiento del número de socios en el sindicato tras la huelga .....	34
Figura 3. Medidas de la empresa durante la huelga .....	35
Figura 4. Medidas de la empresa después la huelga .....	36
CONCLUSIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	39

## ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El presente informe es el producto de un estudio realizado por el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) de la Universidad Alberto Hurtado (UAH) y del Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES). Fue solicitado por el Consejo Superior Laboral con el objeto de medir el impacto que ha tenido la reforma Laboral en las huelgas extra-legales del sector privado, desde su aplicación en abril del año 2017.

El OHL es una iniciativa que se creó el 2014 con la finalidad de alimentar el debate sobre la conflictividad laboral en el país. Entre sus contribuciones, el Observatorio desarrolló una metodología propia para medir y caracterizar las huelgas, incluyendo aquellas que ocurren al margen de la legislación vigente y que, por tanto, no son registradas por la Dirección del Trabajo. Asimismo, el OHL recuperó el trabajo realizado por el profesor Alberto Armstrong de la Pontificia Universidad Católica de Chile entre 1979 y el 2009. En base a una nueva metodología desarrollada, el OHL completó la base de datos del profesor Armstrong y ha continuado recolectando información para aportar al diagnóstico actual de la conflictividad laboral en el país. El encargo del Consejo Laboral Superior permitirá coleccionar, codificar y analizar la información sobre huelgas extra-legales relativa al año 2017.

El presente estudio contempla cinco etapas encadenadas:

- La definición de indicadores relevantes para medir el impacto de la nueva legislación en las huelgas extra-legales;
- La recolección de información sobre las huelgas extra-legales y legales durante el 2017 en base a prensa;
- La solicitud de los datos de huelgas legales a la Dirección del Trabajo (DT), con el fin de completar la información sobre huelgas legales recolectadas con la metodología OHL, comparar la dinámica de estas huelgas con la de las huelgas extra-legales y enriquecer el diagnóstico sobre el impacto de la reforma;
- La realización de una encuesta a una muestra de huelgas del 2016 y 2017, para medir el impacto de la reforma en resultados y percepción de logros de las huelgas;
- El análisis e interpretación de la información obtenida en las etapas anteriores.

El presente documento presenta los resultados de esta investigación. Está organizado en once secciones, cada una de las cuales analiza un indicador o propiedad de la conflictividad extra-legal. Las secciones están precedidas de un apartado metodológico donde se describe con mayor detalle cómo se recolectan y analizan los datos. Por último, se presentan tablas complementarias en anexos.

## METODOLOGÍA

El presente estudio contempla la realización y análisis de una base de datos de huelgas y cuestionarios a dirigentes. A continuación, se detallan ambos procesos.

### *Base de datos*

La metodología desarrollada por el OHL para medir la conflictividad laboral extra-legal en el país se basa en la técnica llamada "Análisis de Eventos de Protesta". Esta técnica es corrientemente utilizada en los estudios sobre movimientos sociales y consiste en la construcción de una base de datos a partir de información sobre eventos ocurridos y reportados en una muestra sistemática de prensa. Cada evento representa una fila de la base y sus propiedades se describen en las columnas.

Para el caso de las huelgas en Chile, el OHL revisa 18 periódicos electrónicos desde el 2010 (ver Tabla). La selección de estos medios se realizó en función de tres criterios principales:

1. La representación de la prensa nacional y regional
2. La representación de distintas sensibilidades ideológicas
3. La accesibilidad a través de internet

### *Periódicos digitales utilizados para codificación de huelgas*

Región	Periódico
Nacional	El Mercurio
Nacional	Diario Financiero
Nacional	Cooperativa
Nacional	La Tercera
I	La Estrella de Iquique
II	La Estrella de Antofagasta
III	El Diario de Atacama
IV	Diario de la Región de Coquimbo
V	La Estrella de Valparaíso
VI	El Rancaguino
VII	Diario La Prensa
VIII	Bío Bío Prensa Digital
IX	El Austral de Temuco
X	El Llanquihue
XI	Diario de Aysén
XII	La Prensa Austral
XIV	La Estrella de Arica
XV	El Austral de Valdivia

Cuando la información requerida no aparece en prensa, el OHL utiliza como fuente los sitios web de los sindicatos o empresas.

El OHL también se interesa en las huelgas legales. Para recolectar información sobre éstas, el organismo solicita la base construida por la Dirección del Trabajo todos los años y complementa esta información con datos obtenidos de la prensa. Agregando información

sobre variables que no son consideradas por la DT, como las tácticas, la intervención policial o los motivos de las huelgas, el Observatorio busca enriquecer el diagnóstico sobre la conflictividad legal en el país.

La definición precisa de la unidad de análisis resulta fundamental para la validez de la base de datos. En base a la revisión bibliográfica y discusión con otros expertos, el OHL define huelga como **“toda interrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores, para el logro de una reivindicación común”**. De esta manera, se interesa tanto en las huelgas legales realizadas en el marco de la negociación colectiva formal, como en las huelgas extra-legales que tienen lugar fuera de estos procesos o sin apego a las reglas de procedimiento establecidas en la normativa laboral.

Para este estudio, se utiliza la base histórica del OHL junto con los datos de huelgas recolectados para el 2017 en el marco del convenio con el Consejo Superior Laboral. El estudio se focaliza en el análisis del impacto de la reforma en distintas dimensiones de las huelgas extra-legales ocurridas en el sector privado<sup>2</sup>. En particular, se definen como dimensiones de interés ("variables dependientes"): frecuencia, volumen, duración, impacto económico, motivos, participación de sindicatos inter-empresa, participación de trabajadores subcontratados y distribución por tamaño de empresa de las huelgas extra-legales. El análisis contempla dos pasos:

1. Descripción de la evolución bruta de los datos, es decir, el cambio experimentado luego de la aplicación de la reforma en abril del 2017 en las huelgas extra-legales. Se utilizan los datos históricos sobre huelgas legales para comparar y, de esta manera, enriquecer el diagnóstico.

2. Medición del impacto de la reforma en la evolución bruta observada. Para este ejercicio, se utiliza la técnica estadística de análisis de serie de tiempo. Esta técnica permite evaluar el impacto de la reforma sobre la dinámica de las huelgas extra-legales, controlando por un conjunto de variables concurrentes que podrían incidir en este efecto. En otras palabras, permite identificar en qué medida los cambios observados desde abril del 2017 se deben efectivamente a la nueva legislación o si, por el contrario, se explican por otros factores.

Se incluyen cinco variables de control: número de ocupados, inflación, desempleo, tasa de sindicalización y número de negociaciones terminadas en convenios o contratos colectivos. Estas variables son elegidas porque pueden tener, teóricamente, un efecto significativo en la dinámica de las huelgas extra-legales. La tabla siguiente muestra las estadísticas descriptivas y fuentes donde se extrae la información sobre estas variables adicionales.

---

<sup>2</sup> Se excluyen de la muestra las huelgas extra-legales del sector público, y los paros regionales o nacionales que involucran sector privado y público.

### Estadísticas descriptivas y fuentes de variables de control

Variable	N	Media	Desv.St.	Min	Max	Fuente
Nº Empresas	155	978.517	82.735	863.105	1.116.666	Servicio de Impuestos Internos (SII)
Tasa de Sind.	155	15,493	0,581	14,600	16,607	Dirección del Trabajo
Tasas de Ocupación	155	7.252.179	726.610	6.112.840	8.387.810	INE
Tasa de Desempleo	155	7,332	1,239	5,7	10,8	INE
IPC	155	0,285	0,412	-1,200	1,500	Banco Central
Nº de Negociaciones/año	155	2,763	328,737	2.196	3.217	Dirección del Trabajo

Fuente: Elaboración propia

Para evitar modelos de regresión espurios en el análisis de series de tiempo, se definen las variables dependientes y de control cuyos valores corresponden a niveles, en términos de tasas de variación mensual. Por ejemplo, cuando se estudia la frecuencia de las huelgas extra-legales, se trabaja con la tasa de variación mensual del número de huelgas extra-legales<sup>3</sup>. Como algunas de las variables de control se encuentran solo disponible desde el 2005, se toma este año como primera referencia, salvo en el análisis de algunos indicadores que existen en la base del OHL exclusivamente a partir del 2010.

La variable independiente para medir el efecto de la reforma es una variable binaria (o *dummy*) que considera los meses desde los cuales empezó a regir la reforma (desde abril del 2017) y la contrasta con el período anterior. Cuando dicha variable resulta significativa, quiere decir que durante esos meses hubo un efecto relevante en la variable dependiente, controlando por las variables de control.

#### Cuestionario

La información sobre resultados de las huelgas no aparece normalmente en prensa. Para recolectar datos sobre esta dimensión, se creó un cuestionario a ser aplicado a dirigentes sindicales. Se diseñó una muestra que permite hacer comparaciones entre la situación anterior y posterior a la aplicación de la nueva ley. En concreto, se creó un grupo control definido a partir del marco muestral de huelgas locales que fueron dirigidas por organizaciones sindicales en el sector privado durante el 2016<sup>4</sup>, por una parte, y un grupo

<sup>3</sup>  $(\log)\text{frecuencia } t - (\log)\text{frecuencia } t-1$

<sup>4</sup> Se excluyen del marco muestral las huelgas conducidas por grupos negociadores, huelgas del sector público, paros regionales y nacionales.

experimental definido a partir del marco muestral de huelgas ocurridas el 2017 luego de la aplicación de la reforma en abril<sup>5</sup>, por otra parte. Para seleccionar los casos de ambos grupos, se realizó un muestreo aleatorio simple. En total, 100 huelgas fueron seleccionadas para cada año.

El cuestionario se aplica a un(a) dirigente de la organización sindical que condujo la huelga que forma parte de la muestra. El contacto del dirigente es extraído de la base de datos de la DT o del sitio web de la organización sindical. El instrumento es aplicado vía telefónica por un(a) encuestador(a) capacitado para ello.

En total, se alcanzó una tasa de respuesta menor al 50%, con 26 casos para el grupo control del 2016 y 27 para el grupo experimental del año 2017. El bajo nivel de respuesta impide que los resultados puedan ser considerados estadísticamente representativos de la realidad nacional. Sin embargo, los datos permiten una aproximación a aspectos de la conflictividad inexplorados e indican caminos para próximos estudios.

---

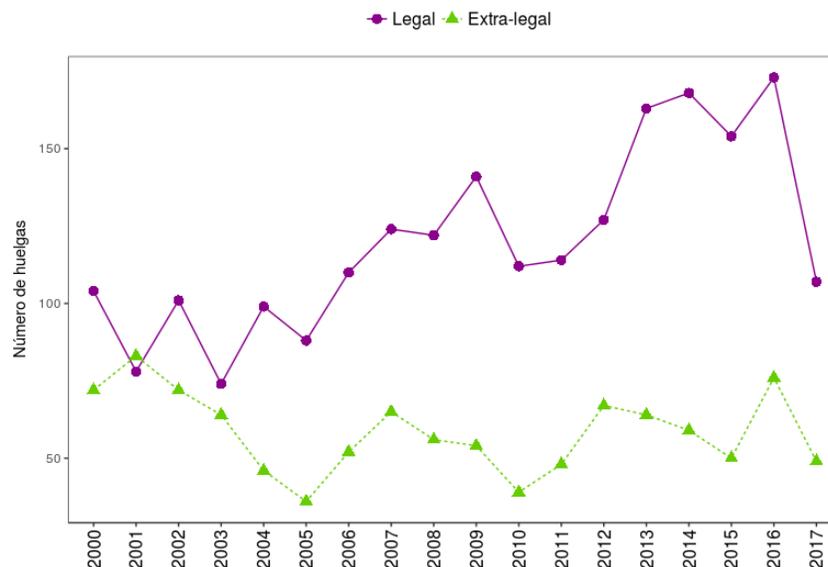
<sup>5</sup> El grupo de huelgas está definido de la misma manera que para el 2016

## MENOS HUELGAS

La magnitud de la conflictividad laboral puede ser medida de múltiples maneras. El número de eventos huelguistas es uno de los indicadores más clásicos utilizados para este propósito. Los datos recolectados muestran que **el número de huelgas extra-legales en el sector privado disminuyó tras la aplicación de la reforma en abril del año 2017, revirtiendo la tendencia observada el 2016 hacia el aumento de la conflictividad laboral.** En efecto, entre abril y diciembre del 2017 se registraron **49 huelgas extra-legales**, las que representan poco más de la mitad de las paralizaciones observadas durante los mismos meses del año 2016 (76 huelgas).

El Gráfico 1 ilustra esta evolución comparándola con la de las huelgas legales desde el 2000. Como se observa, si se consideran solo los meses entre abril y diciembre de cada año, los ciclos de las huelgas extra-legales son más cortos que los de las huelgas legales durante el periodo cubierto. Mientras que estas últimas han experimentado dos ciclos, uno de estancamiento y otro de aumento desde el 2000, las primeras han presentado al menos cuatro procesos. En cualquier caso, cabe destacar que el número de huelgas legales también cayó sensiblemente el 2017 respecto del año anterior, lo que sugiere una moderación global de la actividad huelguista tras la reforma.

**Gráfico 1: Número de huelgas entre abril y diciembre, 2000-2017**



En efecto, si se mide el porcentaje de huelgas extra-legales respecto del total de huelgas a lo largo de los últimos años, se observa que **la aplicación de la reforma no generó un cambio sensible en el grado de informalidad de la conflictividad.** El Gráfico 2 muestra

este indicador desde el 2000, considerando solo los meses entre abril y diciembre. Como muestra esta figura, la parte de la conflictividad que se da al margen de los procesos de negociación colectiva reglada llega al 31% en el periodo cubierto por la reforma, lo que constituye solo 1% más que el año anterior. La proporción de huelgas extra-legales durante el 2017 sigue siendo inferior a la de los primeros años de la década del 2000, donde la informalidad de la actividad huelguista llegaba casi al 50%.

**Gráfico 2: Porcentaje de huelgas legales y extra-legales entre abril-diciembre (2000-2017)**



Ahora bien, ¿cuánto de la disminución de las huelgas extra-legales observada desde abril del 2017 se explica por la nueva legislación y cuánto por otros factores? Para responder esta interrogante, se utiliza la técnica de análisis de series de tiempo. Se define como variable dependiente la tasa de variación mensual del número de huelgas extra-legales, entre enero del 2005 y diciembre del 2017. Como se indicó en la sección metodológica, para identificar el efecto propio de la reforma, se mide la influencia de esta variable controlando por otras variables que, teóricamente, pueden incidir en la dinámica huelguista. Estas variables de control son de dos tipos: económicas (número de ocupados, tasa de desempleo e inflación) y organizacionales (tasa de sindicalización y número de procesos de negociación terminados en contratos o convenios). Asimismo, dada la utilización de la técnica de análisis de series de tiempo, se incluyen como variables de control los meses del año puesto que las huelgas pueden tener un comportamiento asociado a factores temporales.

La lógica que justifica la introducción de las variables económicas es que, teóricamente, los sindicatos y trabajadores evalúan la posibilidad de recurrir a huelgas extra-legales en base a la información que tienen sobre el contexto económico. De esta manera, si peor es

la situación económica del país y de la empresa, menos probabilidades existen que los sindicatos busquen aumentos remuneracionales por vía de una huelga. Las variables organizacionales también pueden generar un cambio en la actividad huelguista. Se puede esperar que a mayor tasa de sindicalización, mayor sea la propensión a realizar huelgas extra-legales porque las organizaciones sindicales tienen más recursos para recurrir a esta estrategia con éxito. El hecho de haber firmado algún tipo de acuerdo (convenio o contrato) o encontrarse en proceso de negociación también puede influir en la actividad huelguista, puesto que la negociación implica necesariamente tensiones entre las partes, las que pueden desembocar en conflictos abiertos que escapan al proceso regulado.

El Gráfico 3 resume el resultado de este análisis para las huelgas extra-legales. Cada variable incluida en el análisis figura en el eje vertical (y). El coeficiente de regresión de cada variable sobre la tasa de variación del número de huelgas se muestra gráficamente con un punto, el cual, si está situado a la derecha de la línea vertical "0" indica una contribución positiva, y si aparece a la izquierda de la línea "0", un efecto negativo. Los intervalos de confianza se indican con una línea que se extienden a la izquierda y a la derecha de cada punto. Sólo cuando los intervalos de confianza no se cruzan con la línea vertical "0" se trata de un factor significativo (con un valor  $p > 0 = 0.05$ )<sup>6</sup>.

Como muestra el Gráfico 3, la reforma no presenta un efecto estadísticamente significativo sobre la tasa de variación mensual de las huelgas<sup>7</sup>. De esto se deduce que, **la disminución observada en el número de huelgas extra-legales durante el 2017 no parece explicarse por la nueva legislación si no por otros factores**. Esto cuestiona temporalmente la hipótesis que la nueva legislación ha permitido una formalización de la conflictividad, facilitando las herramientas para que trabajadores antes excluidos de la negociación colectiva reglada, puedan encauzar sus procesos en este marco y recurrir a huelgas legales.

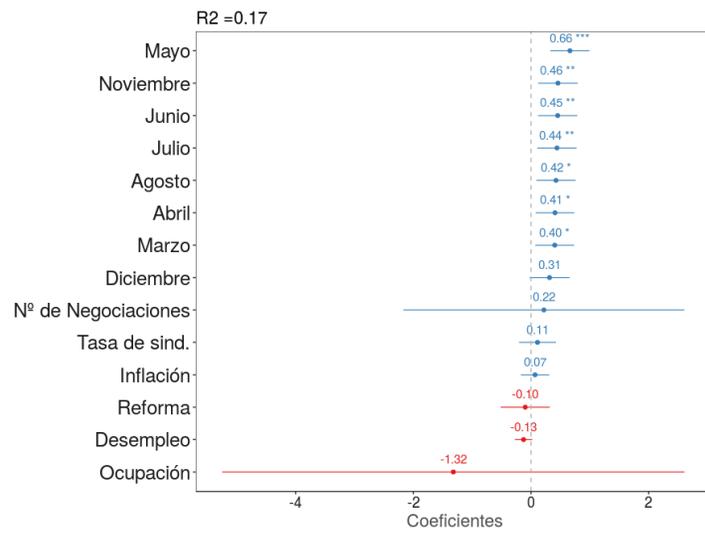
De las variables de control incluidas en el modelo, ninguna muestra efectos significativos sobre la variable dependiente, salvo algunos meses del año. La conflictividad que se da por fuera de los procesos de negociación colectiva reglada parece estar influenciada por factores propios a las épocas del año. En cualquier caso, resulta necesario subrayar que, en conjunto, el modelo sólo explica poco menos del 20% de la variación del número de huelgas extra-legales ( $R^2 0.17$ ). Esto demuestra la necesidad de identificar otras variables que pueden estar explicando la dinámica de este tipo conflictividad.

---

<sup>6</sup> \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

<sup>7</sup> Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 1 en anexos

**Gráfico 3: Modelo regresión tasa de variación mensual del número de huelgas extra legales (2005-2017)**



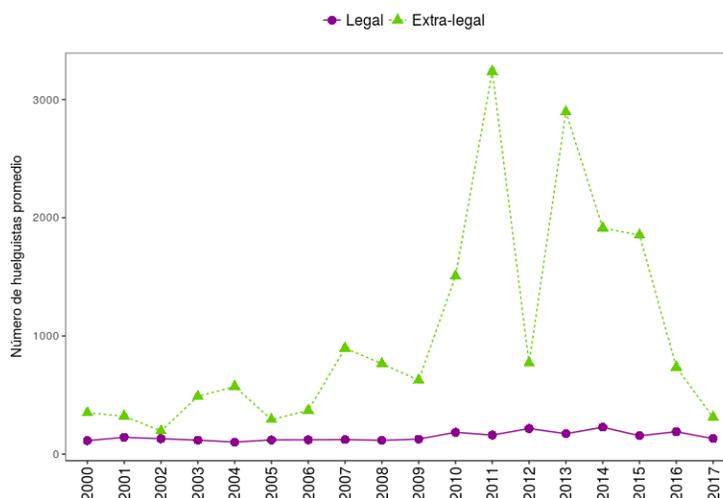
## HUELGAS MÁS PEQUEÑAS

El volumen de las huelgas es un indicador alternativo para evaluar la magnitud del conflicto laboral en un momento dado del tiempo. Una disminución del número de huelgas puede esconder un aumento del número de trabajadores involucrados en estas movilizaciones, lo que relativizaría el diagnóstico del declive de la conflictividad laboral extra-legal. Por esta razón, el presente estudio se interesa por el número de trabajadores que participan en estas huelgas.

Los datos recolectados muestran que, entre abril y diciembre del 2017, las huelgas extra-legales involucraron en promedio a 311 trabajadores, esto es casi la mitad de lo que movilizaban durante el mismo periodo en el 2016 (736). En otras palabras, **tras la aplicación de la reforma, las huelgas extralegales se hicieron más pequeñas.**

El Gráfico 4 muestra esta evolución, incluyendo los datos referidos a las huelgas legales, desde el 2000. Como se observa, la caída en el volumen de las huelgas extra-legales registrada entre abril y diciembre del 2017 no es nueva y corresponde a una tendencia que se aprecia desde el 2014. Asimismo, la figura da cuenta que las huelgas legales también se hicieron más pequeñas luego de la aplicación de la reforma, aunque el cambio no es tan acentuado como el observado para las huelgas extralegales. En cualquier caso, el tamaño de estas últimas sigue siendo superior al de las huelgas legales.

**Gráfico 4: Promedio de trabajadores por huelga legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017)**



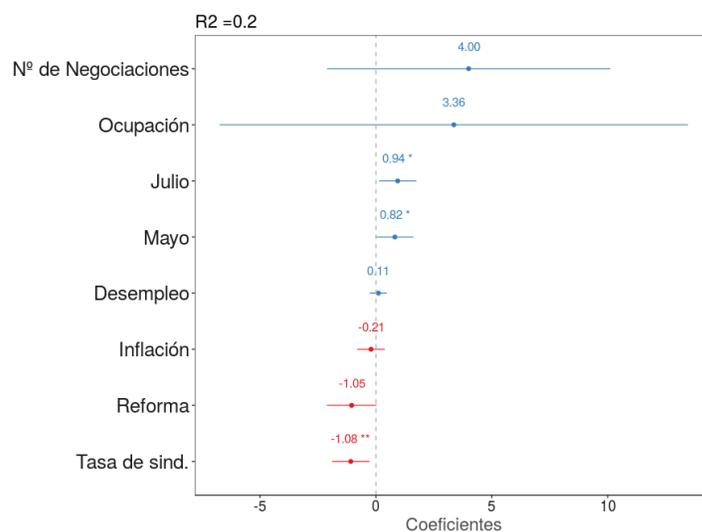
Al igual que con respecto al número de huelgas, el estudio se interroga por el grado en que la nueva legislación es responsable de la disminución del tamaño de las huelgas extra-legales el 2017. Para ello, la investigación utiliza la misma técnica que la que se describe en el caso anterior. En este caso, la variable dependiente es definida como la tasa de variación mensual del tamaño promedio de las huelgas extra-legales. El Gráfico 5 resume

los resultados de este análisis. Como se señaló en la sección anterior, la posición de las varas respecto al eje "0" es la guía para la interpretación de los datos<sup>8</sup>.

Como se observa en la figura, la reforma no tiene un efecto estadísticamente significativo en la tasa de variación mensual del tamaño de las huelgas extra-legales. En otras palabras, **no es posible afirmar con certeza que la disminución del tamaño de las huelgas extra-legales, observada durante el 2017, se deba realmente a la nueva legislación y no a otros factores concurrentes**. Las únicas variables que resultaron relevantes en el modelo son la tasa de sindicalización y los meses de mayo y julio.

El efecto negativo de la tasa de sindicalización resulta interesante porque refuta lo esperado teóricamente. Contrariamente a lo predicho, el resultado indica que a mayor tasa de sindicalización, menor es el volumen de trabajadores movilizados en este tipo de huelgas. Esto obliga a repensar la relación entre fuerza sindical y fuerza movilizada. Una posibilidad es pensar la segunda como el resultado de una decisión racional que considera la proporción de trabajadores afiliados al sindicato pero también el comportamiento de las empresas. Una mayor tasa de sindicalización puede ser vista como una amenaza por parte de las empresas, lo que favorece respuestas más duras de la compañía en contra de la movilización extra-legal y, por ende, plantea un desincentivo a la participación de los trabajadores en este tipo de conflicto. En cualquier caso, es necesaria más investigación para identificar las variables que explican la variabilidad en el tamaño de las huelgas y, en particular, la disminución de este indicador en el último año.

**Gráfico 5: Modelo regresión tasa variación mensual trabajadores comprometidos en huelgas extra-legales (2005-2010)**



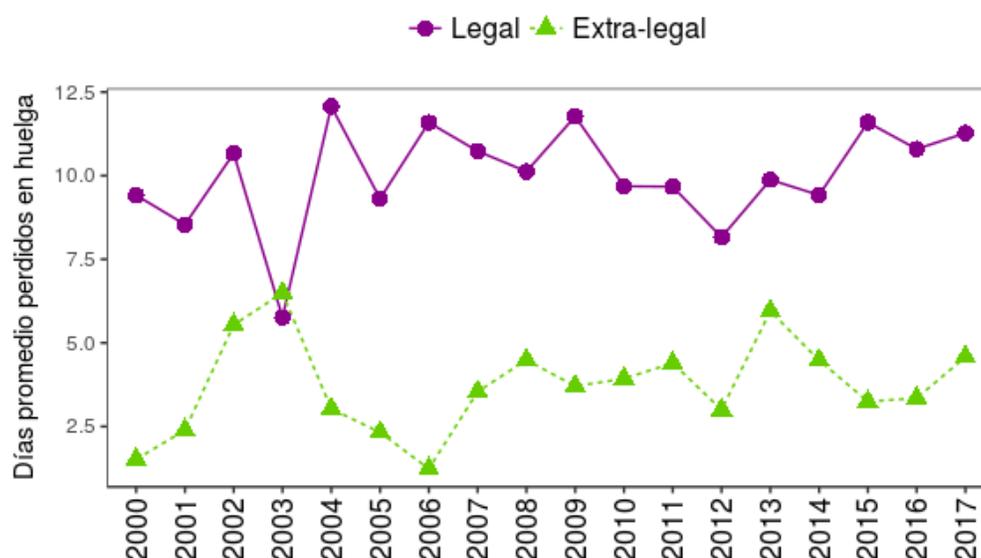
<sup>8</sup>

Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 2 en anexos

## HUELGAS MÁS LARGAS

Al igual que el tamaño de las huelgas, la duración es un indicador clásico para medir la magnitud de la conflictividad laboral. **El estudio muestra que entre abril y diciembre del 2017, las huelgas extra-legales duraron en promedio 4,6 días, es decir, un día y medio más que durante en el mismo periodo del 2016 (3,3 días).** El Gráfico 6 muestra esta evolución junto a la de la duración promedio de las huelgas legales. Como se observa, las huelgas extra-legales siguen siendo mucho más cortas que las huelgas legales, aun cuando la duración promedio de las primeras creció más acentuadamente que la de las segundas durante el 2017. En el periodo cubierto por la reforma (abril-diciembre 2017) la duración de las huelgas extralegales alcanzó el tercer nivel más alto desde el año de referencia.

*Gráfico 6: Promedio días perdidos por huelga legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017)*

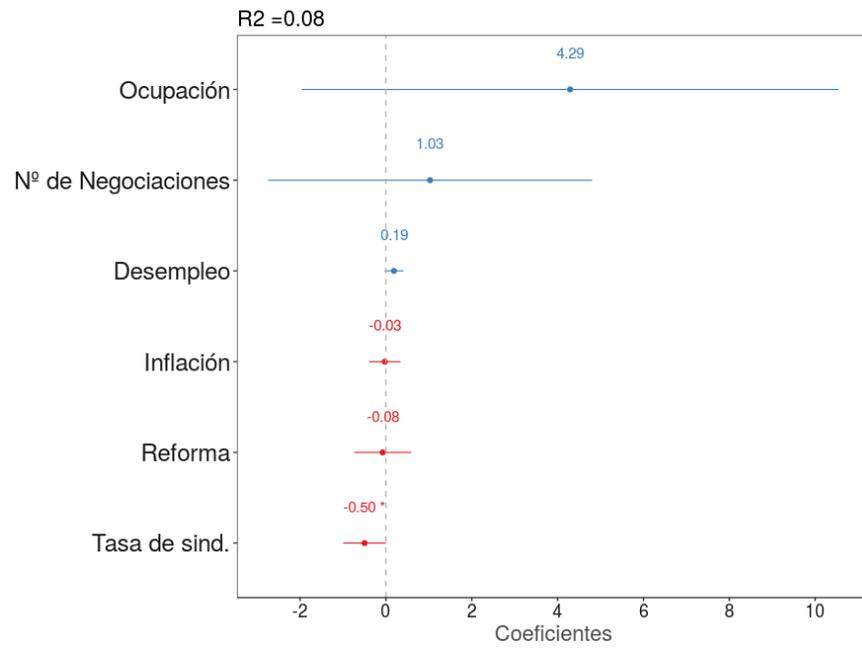


Para medir el grado en que la Reforma incidió en esta tendencia, se realizó el mismo ejercicio descrito en las secciones anteriores. En este caso, la variable dependiente es definida como la tasa de variación mensual del promedio de días perdidos en huelgas extra-legales.

Como indica el Gráfico 7, **la Reforma no tiene un efecto estadísticamente significativo en la variación mensual de días perdidos en huelgas extra-legales**<sup>9</sup>. Tampoco las variables incorporadas en el modelo para controlar los efectos concurrentes a la reforma muestran una influencia relevante, salvo la tasa de sindicalización, la cual afecta negativamente la variable dependiente, aunque con escasa significación estadística.

<sup>9</sup> Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 3 en anexos

**Gráfico 7: Modelo regresión tasa variación mensual de días perdidos en huelgas extra-legales (2005-2017)**

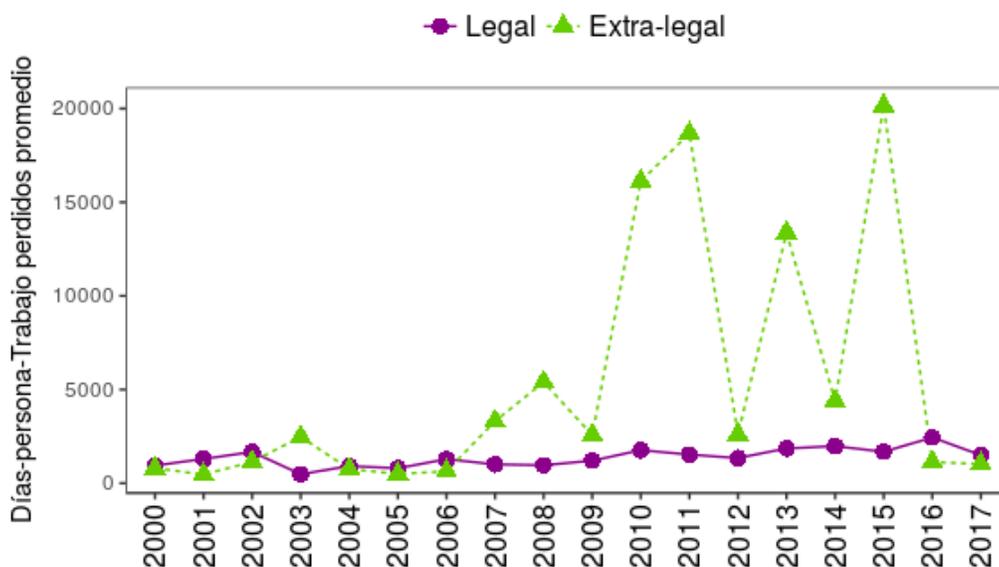


## MENOR COSTO ECONÓMICO

Una de las variables más utilizadas para generar un balance del impacto económico de la huelga son los Días-Persona Trabajo Perdidos (DPTP). Este es un indicador que resulta de multiplicar los días de duración de la huelga por la cantidad de trabajadores movilizados.

Si la duración promedio de las huelgas extra-legales aumentó pero el número de trabajadores movilizados disminuyó durante el 2017, ¿cómo ha variado el impacto económico de las huelgas extra-legales tras la aplicación de la reforma? El Gráfico 8 muestra la evolución de los DPTP promedio de las huelgas extra-legales y legales, para el periodo abril-diciembre de cada año desde el 2000. Como se observa, **el costo económico promedio de las huelgas extra-legales disminuyó durante el 2017 respecto del 2016 y, en general, de los años anteriores.** No obstante, la caída del DPTP desde la aplicación de la reforma es mayor en el caso de las huelgas legales.

Gráfico 8: DPTP promedio, legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017)



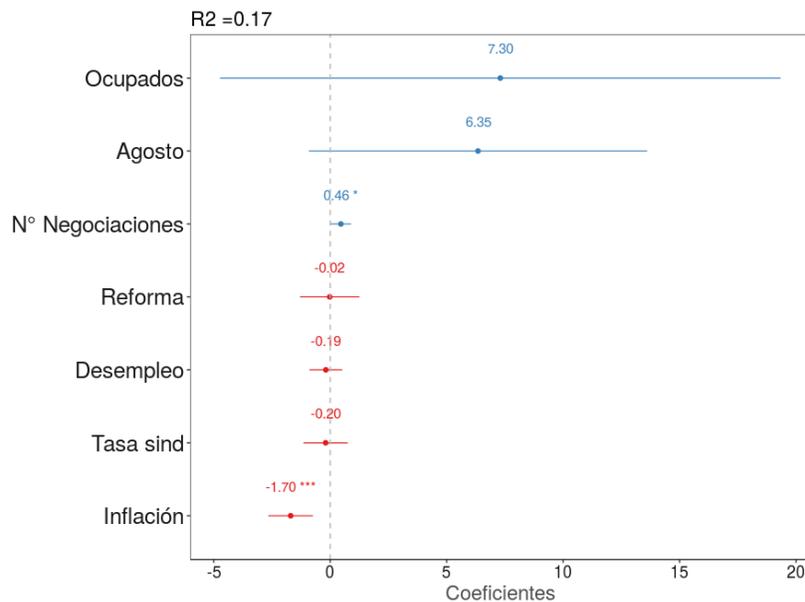
El Gráfico 9 resume los resultados de las regresiones calculadas para medir en qué grado la disminución del costo económico de las huelgas extra-legales se explica por la reforma o por otras variables concurrentes. En este caso, la variable dependiente es definida como la tasa de variación mensual de los DPTP. Como se observa, **la reforma no tiene un efecto estadísticamente significativo en variación de DPTP de las huelgas extra-legales.** Tampoco tienen poder explicativo las otras variables integradas al modelo, salvo el número de negociaciones y la inflación<sup>10</sup>. A mayor número de procesos de negociación que terminan en convenios o contratos, mayor es la tasa de variación mensual del DPTP.

<sup>10</sup> Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 4 en anexos

En otras palabras, las huelgas tienden a ser más costosas para las empresas cuando existen convenios o contratos firmados. Esto puede explicarse ya sea porque estos acuerdos no son totalmente respetados, porque crean expectativas de mejora que luego no son satisfechas, o porque constituye un piso para los trabajadores que estos consideran necesario superar, lo que lleva a los trabajadores a la huelga extra-legal.

La relación de la inflación con la variable dependiente es inversa: a mayor inflación menor es el costo económico de las huelgas extra-legales. Esta relación tiene el sentido esperado puesto que indica que los trabajadores suelen evitar la huelga o su extensión en el tiempo cuando la situación económica del país hace improbable la mejora salarial y, por ende, el éxito de la huelga.

**Gráfico 9: Modelo de regresión tasa de variación mensual DPTP huelgas extra-legales (2005-2017)**



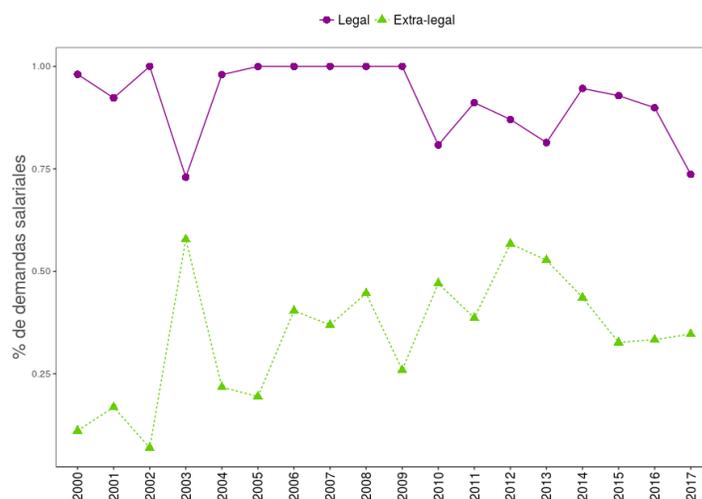
## MOTIVOS DE LAS HUELGAS

La ampliación de las temáticas posibles de ser tratadas en las negociaciones colectivas regladas constituye un reconocido cambio de la reforma laboral. Esto podría gatillar una mayor diversificación en los motivos del conflicto dentro del proceso de negociación colectiva reglada, así como una formalización de conflictos que antes se daban por fuera de la normativa porque concernían temáticas no salariales. En otras palabras, podría esperarse que los motivos de las huelgas legales y extra-legales tiendan a converger.

Entre abril y diciembre del 2017, el 34% de los motivos señalados por los dirigentes en huelga extra-legal eran relativos a la remuneración; el 19% al incumplimiento de acuerdos; el 18% a problemas en las condiciones de trabajo, seguridad o higiene; el 9% desacuerdos con la gestión de la empresa o la producción; el 9% a despidos y traslados; el resto por otras causas. En cambio, durante el mismo periodo, el 76% de los motivos declarados por los dirigentes en huelgas legales fueron relativos a temas salariales. En otras palabras, el origen de las huelgas extra-legales sigue siendo diferente al de las huelgas legales luego de la aplicación de la reforma.

El Gráfico 10 muestra la evolución del porcentaje de motivos salariales en las huelgas, desde el 2000, considerando exclusivamente los meses de abril a diciembre. Como se observa, **el peso de los motivos salariales en las huelgas extra-legales aumentó el 2017 respecto del año anterior**, mientras que disminuyó en las huelgas legales a lo largo del mismo periodo. En este sentido, se observa una tendencia leve hacia la homologación de los motivos entre huelgas extra-legales y legales. Sin embargo, esta tendencia no es nueva y se viene observando desde el año 2014.

**Gráfico 10: Porcentaje de demandas salariales, legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017)**

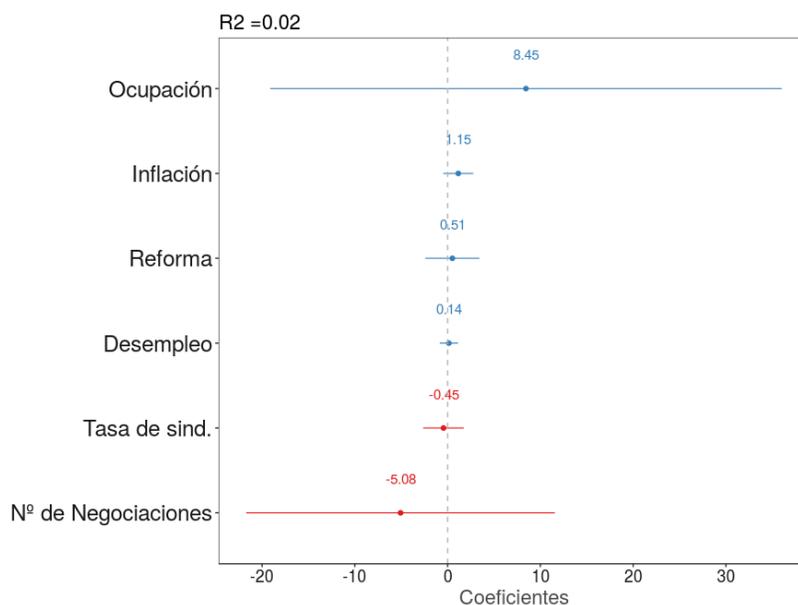


¿Cuánto de la homogeneización de las causas de las huelgas se debe a la reforma? El aumento del peso de las demandas salariales en las huelgas extra-legales, ¿se debe a una mayor formalización de las huelgas provocadas por otros motivos? El análisis de serie de tiempo permite responder estas preguntas.

Como muestra el Gráfico 11, controlando por otras variables concurrentes, la **reforma laboral no presenta un efecto estadísticamente significativo sobre el porcentaje mensual de motivos relativos a temas salariales**. Este resultado sugiere que el aumento del peso de las demandas salariales en las huelgas extra-legales no se debe, necesariamente, a la nueva legislación.

Las variables concurrentes incluidas en los modelos tampoco muestran efectos estadísticamente significativos sobre el porcentaje de huelgas motivadas por demandas salariales<sup>11</sup>.

**Gráfico 11: Modelo de regresión porcentaje mensual huelgas extra-legales salariales (2005-2017)**



<sup>11</sup>

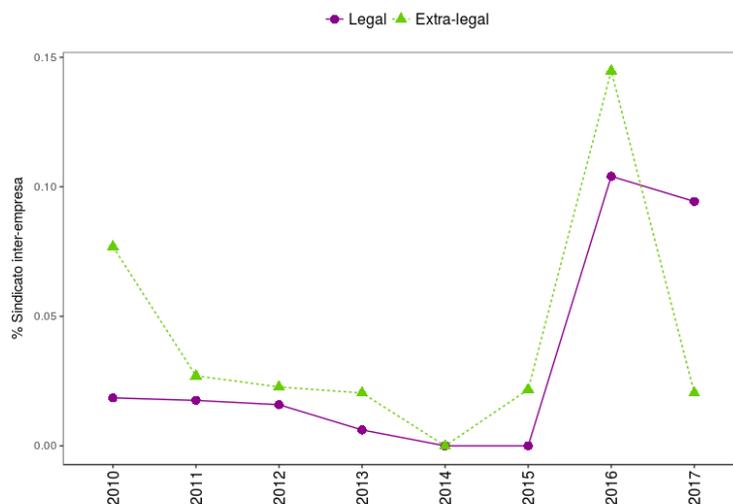
Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 5 en anexos

## HUELGAS DIRIGIDAS POR SINDICATOS INTER-EMPRESA

La reforma laboral dio carácter vinculante a la negociación colectiva reglada conducida por los sindicatos inter-empresa, a nivel de las medianas y grandes empresas. Esto podría aumentar la participación de los sindicatos inter-empresas en el total de huelgas legales y disminuir el porcentaje de huelgas conducidas por este tipo de sindicatos que se llevan a cabo fuera de los marcos de la negociación colectiva reglada.

Como muestra el Gráfico 12, **el porcentaje de huelgas extra-legales dirigidas por sindicatos inter-empresas desde la aplicación de la reforma en abril del 2017 disminuyó respecto del mismo periodo del año anterior.** En efecto, el año en cuestión se registró sólo 1 huelga extra-legal con estas características. Sin embargo, como se observa en la figura, la proporción de huelgas legales dirigidas por sindicatos interempresas también disminuyó tras la aplicación de la reforma, lo que cuestiona la hipótesis de una “formalización” de los conflictos conducidos por estas organizaciones. Los datos sugieren más bien otra hipótesis: la reforma disminuyó globalmente los conflictos protagonizados por sindicatos interempresa porque la nueva normativa genera incertidumbre respecto a su uso e implicancias para estos actores. En otras palabras, es plausible pensar que estos sindicatos evitaron los conflictos para esperar ganar certezas respecto al funcionamiento de la nueva legislación.

**Gráfico 12: Porcentaje de huelgas legales y extra-legales dirigidas por sindicatos inter-empresa, entre abril y diciembre (2010-2017)<sup>12</sup>**

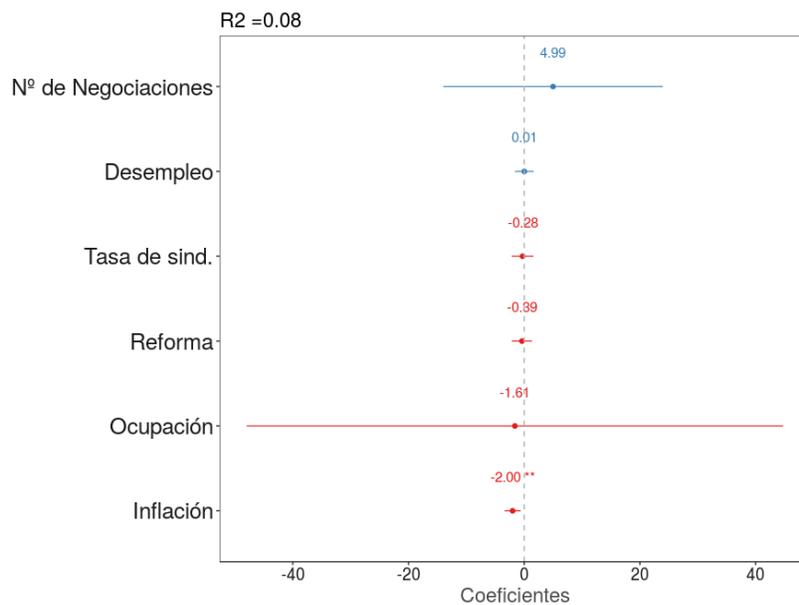


Para probar esta hipótesis, se realiza el mismo ejercicio que en las secciones anteriores. Los resultados se muestran en el Gráfico 13. Como se aprecia en la figura, **la reforma no**

<sup>12</sup> En este caso se utiliza como referencia el 2010 porque es el primer año en que el OHL incorpora esta variable en el proceso de codificación.

muestra un impacto estadísticamente significativo en el porcentaje de huelgas extra-legales conducidas por sindicatos inter-empresa, cuando se controla su efecto por otras variables concurrentes. En otras palabras, no puede afirmarse con un nivel de confianza del 95% que la modificación introducida por la nueva legislación tuvo responsabilidad en el comportamiento de los sindicatos inter-empresa. Las otras variables incorporadas al modelo no resultaron significativas, salvo la inflación que muestra una relación negativa con el porcentaje de huelgas extra-legales conducidas por sindicatos interempresa<sup>13</sup>.

**Gráfico 13: Modelo de regresión porcentaje mensual de huelgas extra-legales conducidas por sindicatos inter-empresa (2010-2017)**



13

Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 6 en anexos

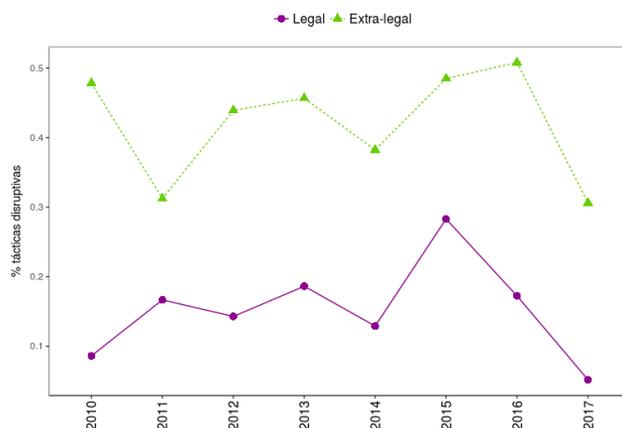
## DISMINUCIÓN DE HUELGAS CON ACCIONES DISRUPTIVAS

Si bien la huelga representa en sí misma una medida de presión de los trabajadores a la empresa, los informes del OHL han evidenciado que usualmente ocurre acompañada de otras acciones como manifestaciones, ocupaciones o intervenciones artísticas (OHL, 2015, 2016 y 2017). Estas acciones suelen ser pacíficas, es decir no alteran radicalmente el orden público o el funcionamiento de la empresa, ni dañan la infraestructura, la salud de las personas externas o de los huelguistas.

La reforma laboral amplió la tipificación de acciones catalogadas como prácticas desleales del sindicato durante las huelgas con el fin de evitar actos disruptivos o violentos. Esto debería desincentivar el uso de este tipo de acciones durante las huelgas legales, aun cuando este uso ha sido históricamente limitado en el caso chileno. Las acciones más violentas o disruptivas utilizadas durante las huelgas extra-legales también podrían, eventualmente, verse aminoradas debido al efecto simbólico que tiene la penalización explícita de este tipo de acciones en la sociedad.

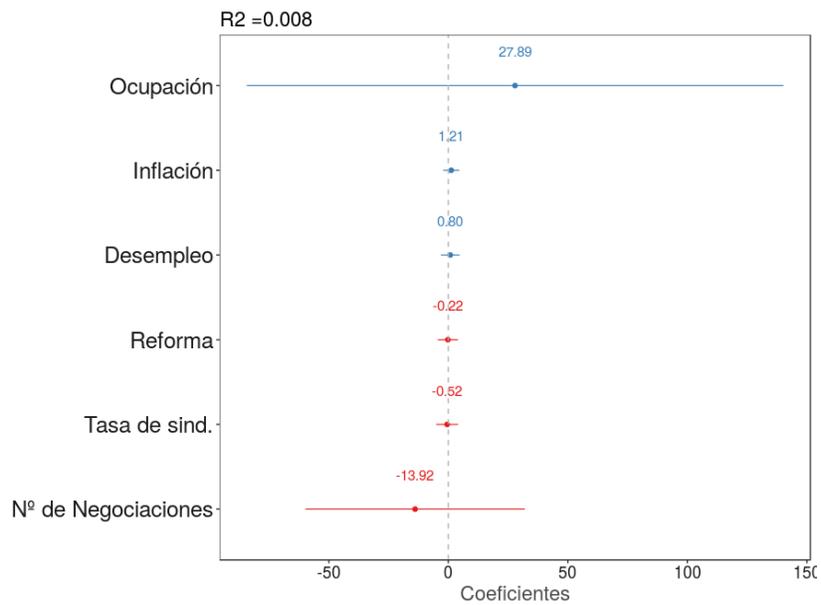
El Gráfico 14 muestra el porcentaje de huelgas donde los sindicatos o trabajadores utilizan tácticas disruptivas o violentas, entre los meses de abril y diciembre, desde el 2010. Específicamente, esta categoría de huelgas incluye aquellas donde se registran ocupaciones de espacios propios o ajenos a la empresa; cortes o tomas de rutas; interrupción de reuniones de autoridades; destrucción o saqueo de propiedad pública o privada; uso de armas o artefactos explosivos; agresiones a personas o fuerzas públicas; toma de rehenes; actos donde los huelguistas corren peligro (huelga de hambre, autoinmolación, etc). Como se observa, el **porcentaje de huelgas extra-legales donde se utiliza este tipo de acciones disminuyó el 2017 respecto del año anterior, llegando a uno de sus niveles más bajos desde que se registra esta variable en el 2010**. Algo similar sucede con las huelgas legales que son acompañadas por acciones disruptivas o violentas.

**Gráfico 14: Porcentaje huelgas legales y extra-legales que utilizan tácticas disruptivas, entre abril y diciembre (2010-2017)**



El análisis de serie de tiempo permite identificar en qué medida este cambio responde a la reforma. El Gráfico 15 resume los resultados de este análisis. Como muestra la figura, **la reforma no tiene un efecto estadísticamente significativo en el porcentaje de huelgas extra-legales disruptivas o violentas**. Tampoco las variables concurrentes introducidas en los modelos resultan relevantes. En otras palabras, la disminución observada en el nivel de violencia de las huelgas extralegales durante el 2017 no se explica, necesariamente, por la entrada en vigencia de la nueva ley sino por otros factores que deben ser estudiados<sup>14</sup>.

**Gráfico 15. Modelo de regresión porcentaje de huelgas extra-legales con tácticas disruptivas (2010-2017)**



<sup>14</sup>

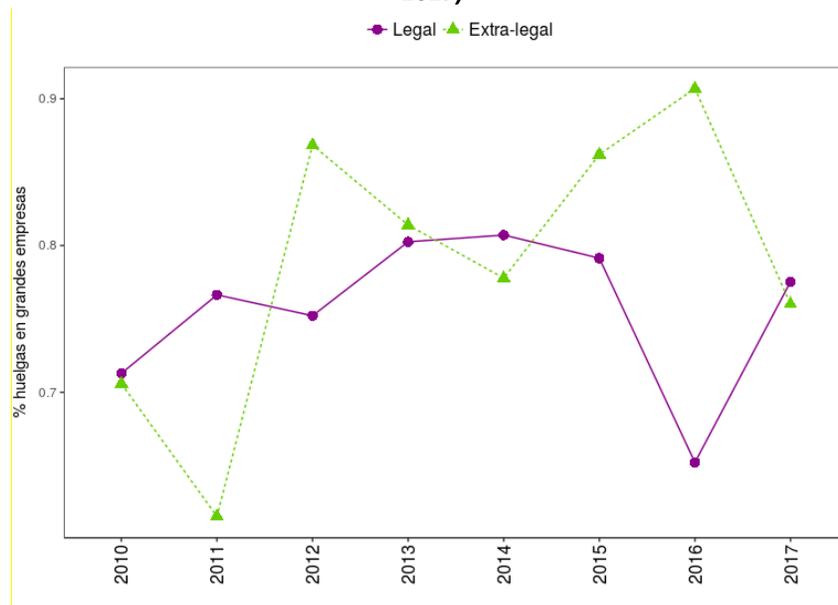
Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 7 en anexos

## DISTRIBUCIÓN DE HUELGAS POR TAMAÑO DE EMPRESA

Como se ha evidenciado de forma contundente, la huelga en Chile es un fenómeno que se concentra en la gran empresa. La reforma laboral introdujo modificaciones que podrían afectar eventualmente la distribución de la conflictividad por tamaño de empresa, como los cambios en el quorum para formar sindicatos o la prerrogativa de las micro y pequeñas empresas de eludir la obligación a negociar con sindicatos inter-empresa. En función de las nuevas condiciones, los sindicatos pueden cambiar su disposición a las huelgas extra-legales.

Los datos recolectados entre abril y diciembre del 2017 muestran que las huelgas extra-legales siguen ocurriendo principalmente en la gran empresa (76%), con una baja presencia en empresas medianas y pequeñas (12% en cada una de estas categorías). Sin embargo, el peso de las huelgas extra-legales ocurridas en la gran empresa respecto de las que tienen lugar en empresas más pequeñas disminuyó respecto del año anterior (de 90% a 76%). El Gráfico 16 muestra esta evolución comparándola con la de las huelgas legales. Como se observa, tras la aplicación de la reforma, la distribución según tamaño de empresa de las huelgas extralegales tendió a asemejarse a la de las huelgas legales.

**Gráfico 16: Porcentaje de huelgas en grandes empresas, legal y extra-legal, entre abril y diciembre (2000-2017)**

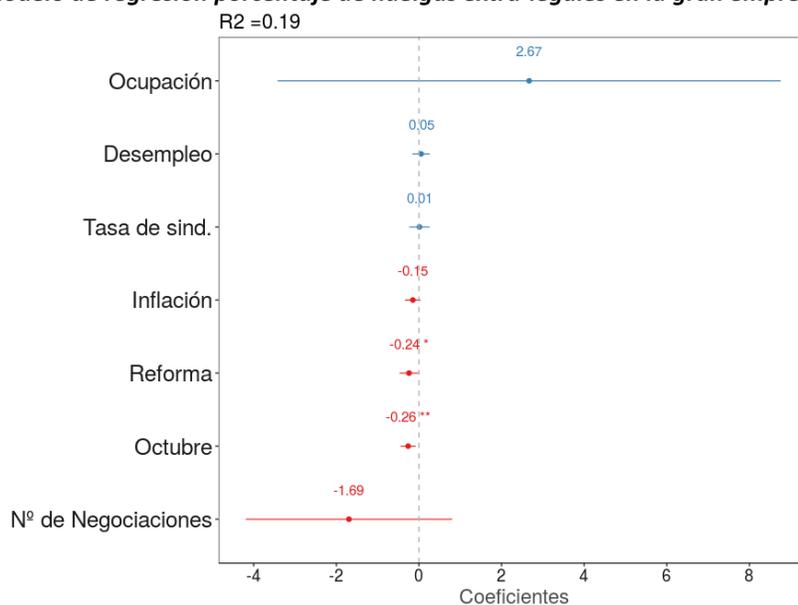


El análisis de serie de tiempo permite discernir si esta tendencia se debe realmente a la aplicación de la reforma laboral o a otros factores. El Gráfico 17 resume los resultados. Como se observa, es posible asegurar con más de un 95% de confianza que la nueva legislación tiene responsabilidad respecto a los cambios observados en la distribución por tamaño de empresa de las huelgas. Controlando por variables económicas y

organizacionales, **la reforma muestra tener un efecto negativo pequeño, pero estadísticamente significativo, sobre el porcentaje de huelgas extra-legales ocurridas en la gran empresa**<sup>15</sup>. La nueva legislación habría aumentado ligeramente el peso relativo de las huelgas extra-legales que ocurren en empresas de menor tamaño.

Una explicación posible de estos resultados es que los cambios en el quorum necesario para crear un sindicato en empresas de menos de 50 trabajadores disminuyeron las posibilidades que los trabajadores de estas empresas se organicen y, por ende, conduzcan negociaciones o huelgas regladas. En otras palabras, la reforma fomentaría que los trabajadores de empresas pequeñas que no pueden organizarse recurran con más frecuencia a la huelga extra-legal. Sin embargo, la aplicación de esta nueva norma es aún muy reciente para evaluar este tipo de efecto. Una explicación más plausible puede ser que los sindicatos o trabajadores de pequeñas empresas tienen una peor impresión de la reforma que los de las grandes empresas, dado los cambios en el quorum o las excepciones introducidas por la nueva ley. Por este motivo, pueden haber optado por manejar las tensiones con las compañías al margen de la nueva ley. En cualquier caso, es necesario más estudio y, sobretodo, más años de datos para evaluar realmente la influencia de la nueva legislación en este indicador.

**Gráfico 16. Modelo de regresión porcentaje de huelgas extra-legales en la gran empresa (2010-2017)**



15

Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 8 en anexos

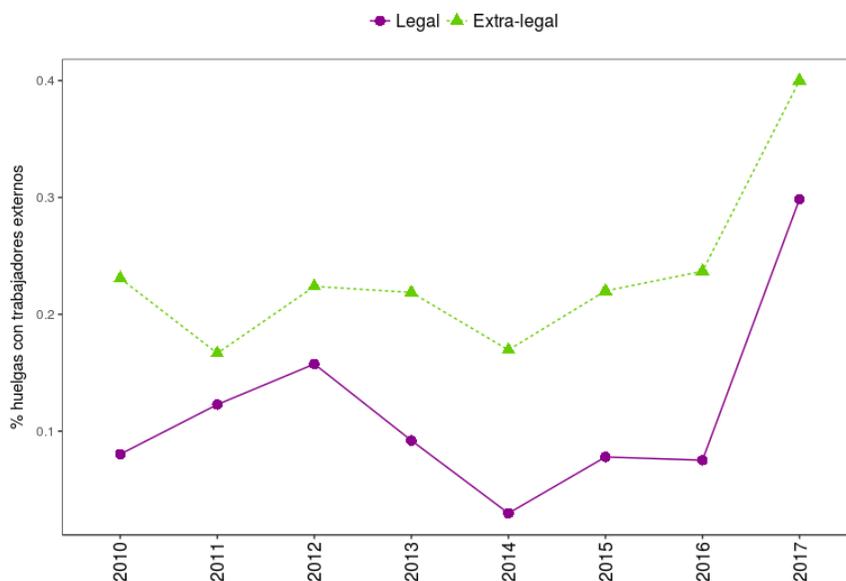
## PRESENCIA DE TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

La reforma laboral permite que la empresa mandante reemplace a la empresa subcontratada cuando los trabajadores de esta última se encuentran en huelga. Esto ha sido interpretado por algunos sectores como un desincentivo a la huelga legal y un incentivo a la huelga extra-legal en las empresas tercerizadas.

Para probar la validez de esta hipótesis, este estudio analiza la variación que ha mostrado el porcentaje de huelgas donde se registra presencia de trabajadores subcontratados. Cabe señalar que este indicador tiene una limitación puesto que puede incluir, eventualmente, huelgas donde los trabajadores subcontratados solidarizan con los trabajadores de planta de la empresa y no solo huelgas realizadas exclusivamente por estos trabajadores en contra de la empresa mandante, las cuales son el foco de interés. Sin embargo, no existen datos mejores para evaluar la hipótesis en cuestión.

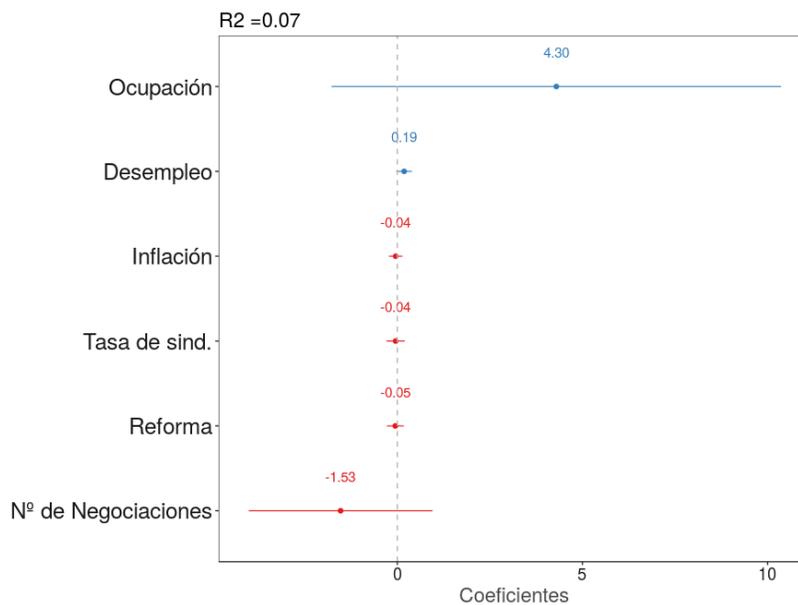
Entre abril y diciembre del 2017, el 39% de las huelgas extra-legales donde fue posible extraer esta información tuvieron presencia de trabajadores subcontratados. Este porcentaje es mayor que el registrado los años anteriores durante los mismos meses, tal como se observa en el Gráfico 17. Como se esperaba, **el peso de las huelgas extra-legales de trabajadores subcontratados parece haber aumentado tras la reforma. Sin embargo, no se observa una disminución equivalente en el porcentaje de huelgas legales con presencia de este tipo de trabajadores, lo que cuestiona la hipótesis de una mayor informalidad de la conflictividad en este sector.** Los datos sugieren más bien un aumento global de la conflictividad de trabajadores subcontratados.

**Gráfico 17: Porcentaje de huelgas legales y extra-legales con presencia de trabajadores externos a la empresa, abril y diciembre (2000-2017)**



¿Cuánto de este cambio se explica realmente por la reforma? El Gráfico 18 resume el resultado del análisis de regresión. Como se observa, controlando por otras variables, la nueva legislación no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el porcentaje de huelgas extra-legales con presencia de trabajadores subcontratados, lo que contradice la hipótesis propuesta. En otras palabras, el aumento observado en la conflictividad de los trabajadores tercerizados no parece explicarse realmente por la nueva legislación si no por otros factores que deben ser estudiados. En efecto, ninguna de las variables de control introducidas en el modelo mostró efectos estadísticamente significativos sobre la variable dependiente<sup>16</sup>.

**Gráfico 18: Modelo de regresión porcentaje mensual de huelgas extra-legales con presencia de trabajadores externos (2010-2017)**



<sup>16</sup>

Para revisar el detalle de las regresiones, ver tabla 9 en anexos

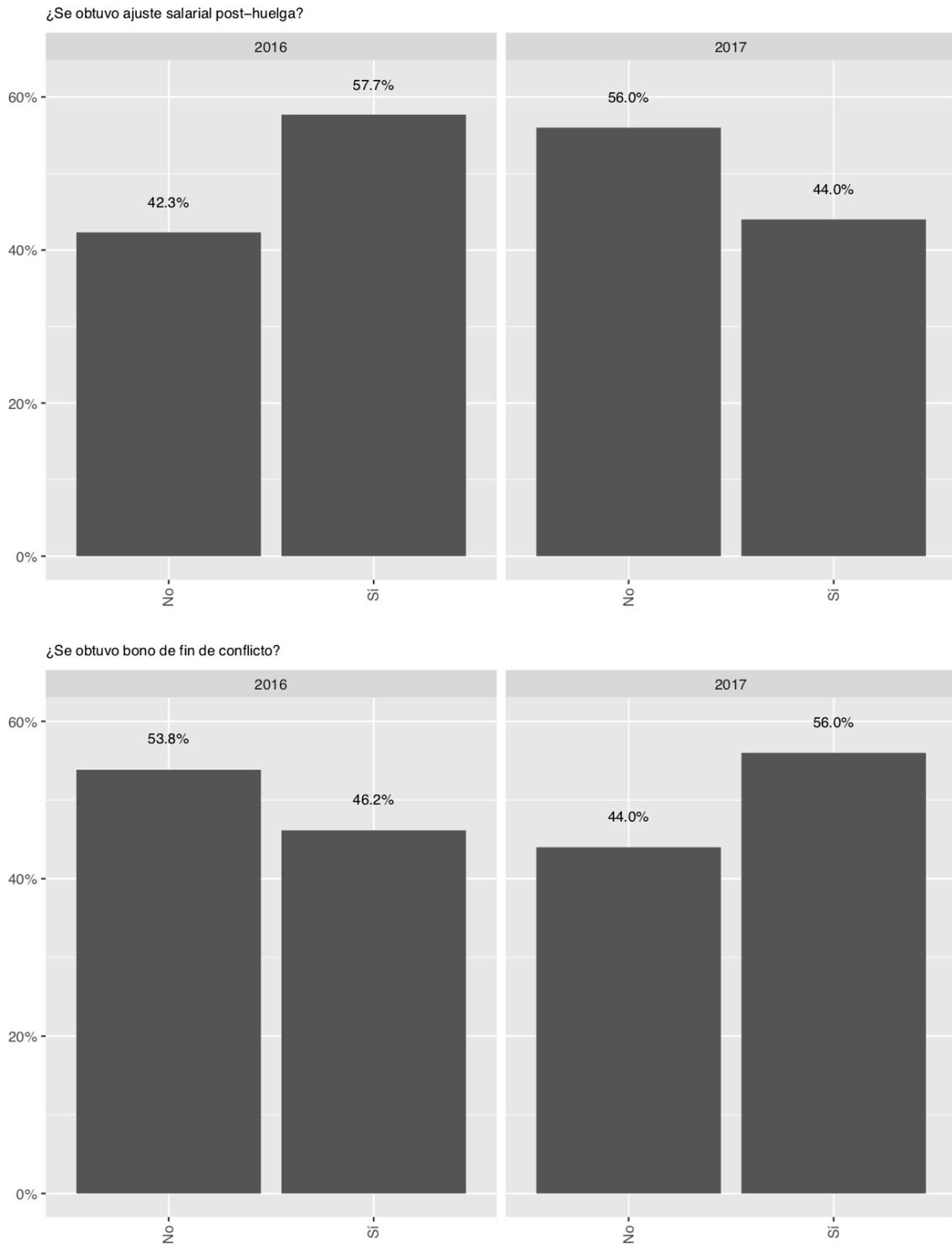
## RESULTADOS DE LAS HUELGAS

Como se señaló en el apartado metodológico, la información sobre huelgas que puede extraerse de la prensa suele obviar algunas dimensiones relevantes para el análisis de la conflictividad, como son los resultados de las huelgas. Para explorar el efecto de la reforma en estas dimensiones, este estudio diseñó un cuestionario que fue aplicado a dirigentes representantes de 26 huelgas ocurridas durante el 2016 y de 27 conflictos que tuvieron lugar el 2017, posterior a la aplicación de la nueva legislación. Debido al bajo número de encuestados, las conclusiones presentadas a partir de estos datos deben ser consideradas como una primera aproximación y no como un retrato estadísticamente fiel de la realidad. Esta información es relevante porque devela aspectos de la conflictividad que permanecen inexplorados en el contexto nacional y sirve de guía para próximas investigaciones.

A continuación, se describen algunas de las diferencias observadas en los resultados de las huelgas, antes y después de la aplicación de la reforma. En esta sección no se distingue entre huelgas legales y extra-legales puesto que el número de casos no lo permite. Específicamente, el estudio se interesa en tres tipos de resultados: los beneficios remuneracionales logrados por los huelguistas, los cambios en la fuerza de la organización sindical y los cambios en la relación de los huelguistas con la empresa.

La Figura 1 muestra el porcentaje de huelgas que terminó en un ajuste salarial y/o un bono por término de conflicto, el 2016 y 2017. Como se aprecia, el año anterior a la entrada en vigencia de la reforma, la tasa de las huelgas que acabaron en reajuste salarial fue más alta que en el 2017 (57,7% contra un 44%). Esto podría indicar que la nueva ley disminuyó la efectividad de las huelgas. Sin embargo, la información sobre los bonos por término de conflicto sugiere que, más que la efectividad, es **el tipo de logro salarial el que sufrió cambios tras la reforma**. En efecto, como muestra la Figura 1, luego de la aplicación de la reforma, el porcentaje de huelgas que registró un bono de término de conflicto aumentó respecto del 2016. Este resultado abre preguntas interesantes como, por ejemplo, si el cambio en el tipo de logro remuneracional luego de la aplicación de la reforma se debe a un cambio en la estrategia de los sindicatos, de la empresa o de ambas partes.

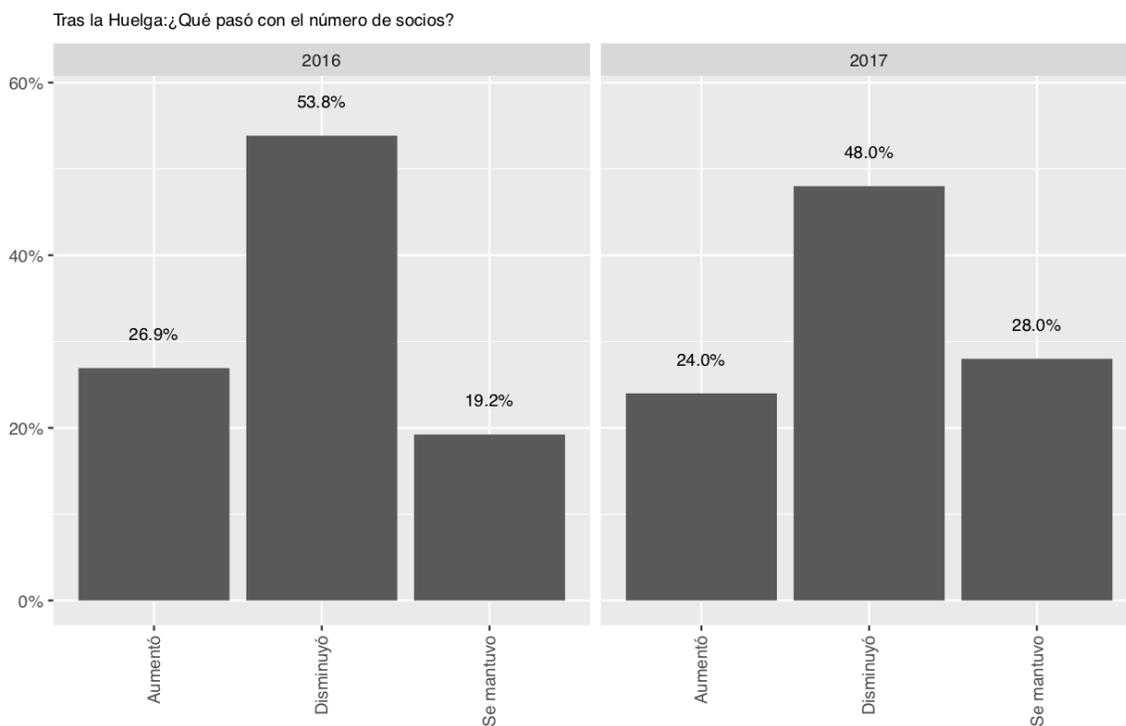
**Figura 1. Huelgas donde se obtuvo ajuste salarial y/o bono de término de conflicto**



El estudio se interesa también en el impacto que tienen los conflictos en la fuerza de la organización sindical. Las huelgas pueden fortalecer la presencia de los sindicatos que

jugaron un rol conductor durante el conflicto en la empresa. Sin embargo, también pueden generar cuestionamientos de los trabajadores al sindicato y potenciar el éxodo de socios o la fragmentación de esta organización. La Figura 2 resume las respuestas de los dirigentes a la pregunta por los cambios que provocó la huelga en el número de socios. Como se observa, el 2016, un 26,9% plantea que el número de socios del sindicato aumentó tras el conflicto, un 53,8% que disminuyó, y un 19,2% que se mantuvo. El 2017, un 24% plantea que aumentó, un 48% que disminuyó, y un 28% que se mantuvo. En otras palabras, tras la aplicación de la reforma, el porcentaje de huelgas que generó algún tipo de cambio en la fuerza del sindicato -ya sea negativo o positivo- bajó respecto del año anterior. En cambio, aumentó la proporción de huelgas donde el conflicto no afectó realmente el tamaño del sindicato.

**Figura 2. Comportamiento del número de socios en el sindicato tras la huelga**

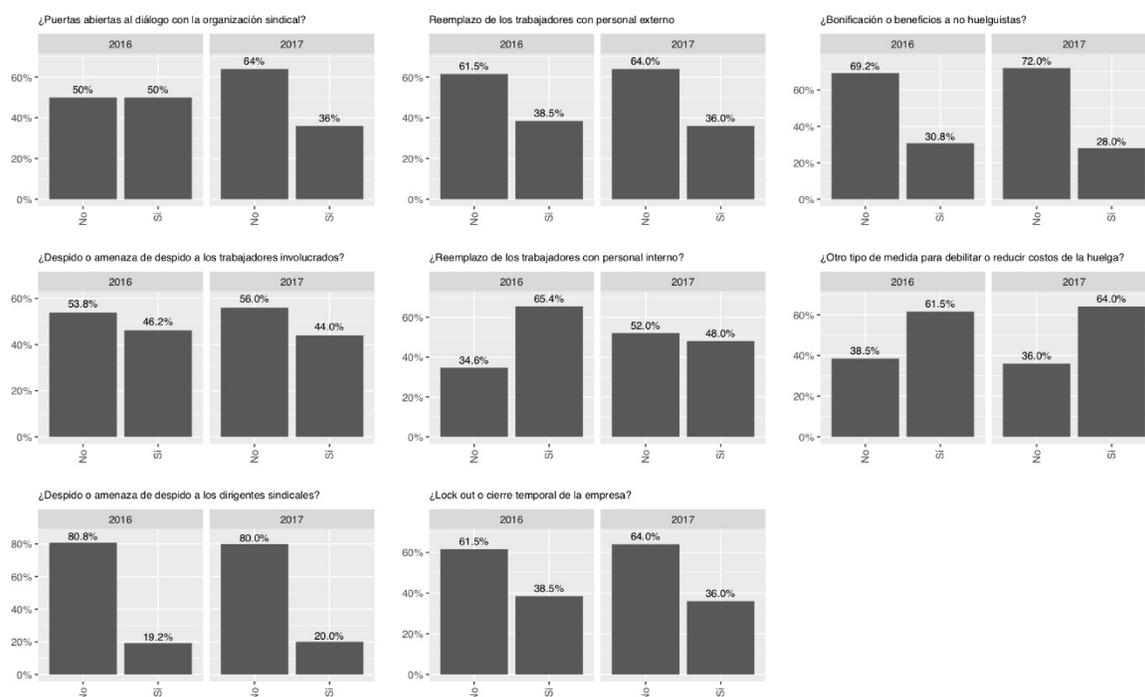


El estudio también indaga en la relación que se establece entre la empresa y los trabajadores en conflicto durante y después de la huelga. La Figura 3 resume las respuesta de los dirigentes respecto a la pregunta por las medidas que tomaron las empresas durante la huelga. Como se observa, las mayores diferencias entre las huelgas que ocurrieron antes y después de la aplicación de la reforma se observan respecto de dos prácticas empresariales. En primer lugar, **la existencia de puertas abiertas hacia la organización sindical, la cual parece ser menos frecuente después de la aplicación de la reforma. Esto sugiere un endurecimiento de la postura de las empresas durante los conflictos**, lo que podría explicarse por la incertidumbre que existe en el mundo

empresarial respecto de las consecuencias que tendrá la nueva legislación en el impacto de las huelgas para las compañías.

La segunda diferencia evidente dice relación con el porcentaje de huelgas donde la empresa ocupó el reemplazo con personal interno. **La nueva legislación prohibió explícitamente este tipo de medida pero, a juzgar por las declaraciones de los dirigentes, esta práctica sigue existiendo luego de la aplicación de la reforma, aunque en un porcentaje menor de huelgas que antes de la entrada en vigencia de la ley (de 65% a 48%).**

**Figura 3. Medidas de la empresa durante la huelga**

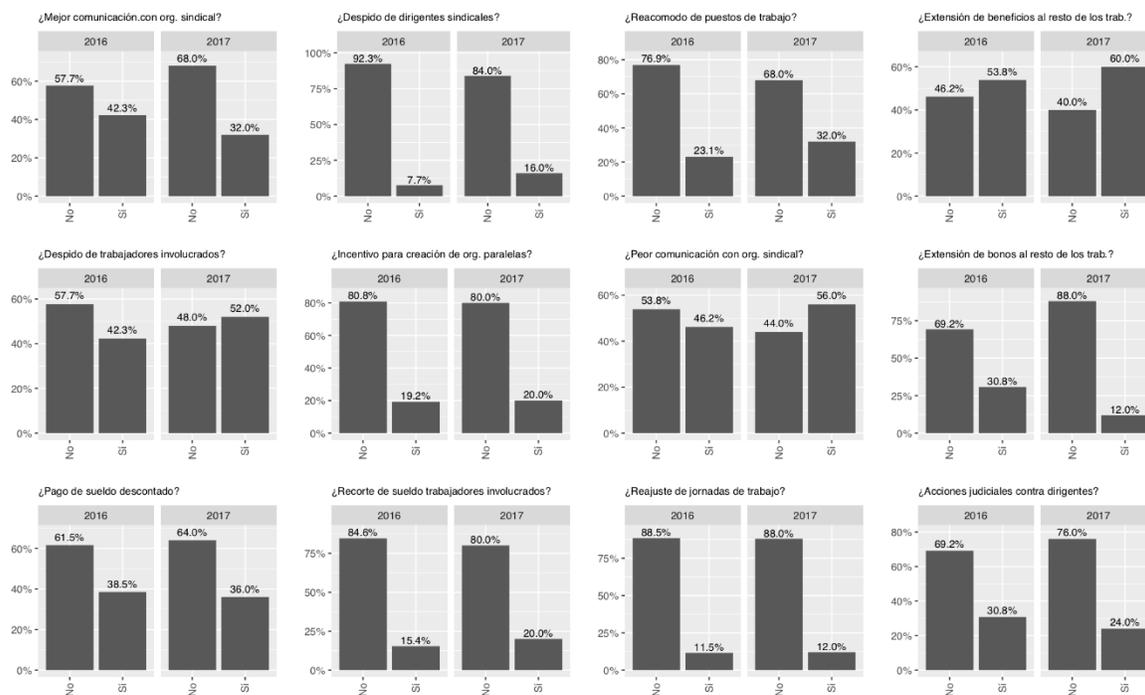


Por último, el estudio se interesa en las medidas que tomaron las empresas después del conflicto. La Figura 4 resume las respuestas de los dirigentes. Como se observa, las mayores diferencias entre aquellos que participaron en huelgas antes y después de la reforma se dan respecto al nivel de comunicación que se establece con la organización sindical, el reacomodo en los puestos de trabajo, despido a dirigentes sindicales, el despido de trabajadores involucrados en el conflicto y la extensión de bonos a trabajadores que no están involucrados en la huelga. En los cuatro primeros items, el efecto de la reforma parece ser negativo para los sindicatos. En efecto, el porcentaje de huelgas donde los dirigentes observaron una mejora en la comunicación de la empresa con el sindicato tras la huelga decayó de 42,3% el 2016 a 32% el 2017. Consistente con este resultado, el porcentaje de huelgas donde los dirigentes reportaron un empeoramiento de la comunicación de la empresa con el sindicato aumentó de 46,2% el 2016 al 56% el 2017, al igual que el porcentaje de huelgas que desencadenaron un

reacomodo en los puestos de trabajo. De la misma manera, el porcentaje de huelgas donde hubo despido posterior de dirigentes sindicales o de trabajadores involucrados creció tras la aplicación de la reforma (de un 7,7% a un 16% y de un 42,3% a un 52% respectivamente). En otras palabras, **estos indicadores refuerzan la hipótesis de que la entrada en vigencia de la reforma habría endurecido la postura de las empresas respecto de las huelgas y los sindicatos. En cualquier caso, este endurecimiento puede ser el efecto provisorio de la incertidumbre que crea en las empresas la aplicación de nuevas reglas del juego.**

El único indicador que muestra una evolución relativamente positiva para los sindicatos es la caída en el porcentaje de huelgas donde las empresas extendieron al resto de los trabajadores los bonos obtenidos gracias a la huelga, de un 30,8% el 2016 a un 12% el 2017. Sin embargo, esto puede indicar que las empresas están optando por prácticas antisindicales más duras para evitar nuevos conflictos, como el despido de dirigentes o trabajadores afiliados. Futuros estudios deberán explorar si existe realmente un trade-off entre la extensión de beneficios a todos los trabajadores y otras prácticas antisindicales.

**Figura 4. Medidas de la empresa después la huelga**



## CONCLUSIONES

El presente estudio muestra que la dinámica de las huelgas extra-legales cambió tras la aplicación de la reforma laboral en abril del 2017. Por ejemplo, el informe confirma que las huelgas que ocurren al margen de la negociación colectiva reglada se hicieron menos numerosas, más pequeñas y más largas respecto del 2016. También señala que las huelgas extra-legales causadas por temas salariales ganaron peso respecto a las gatilladas por otros motivos, al igual que las ocurridas en pequeñas y medianas empresas respecto a las que se concentraron en la gran empresa. Sin embargo, el estudio demuestra que la mayor parte de estos cambios no se explican realmente por la reforma. Si bien ocurren en el periodo cubierto por la nueva legislación, lo más probable es que estos cambios respondan a otros factores concurrentes.

La ausencia de un impacto estadísticamente relevante de la nueva legislación en la dinámica de las huelgas extra-legales puede deberse a la temprana aplicación de esta evaluación. Existen argumentos para pensar que la reforma afectará las huelgas extra-legales puesto que estas huelgas son un espejo de las condiciones y oportunidades que tienen los actores laborales para encauzar sus conflictos en el marco de la negociación colectiva reglada. Los cambios que la reforma introdujo en el sistema formal de relaciones laborales deberían incidir en la conflictividad que se da fuera de dicho sistema. En cualquier caso, estos cambios serán visibles con el paso del tiempo, cuando los actores tengan una idea clara del funcionamiento de la nueva legislación y de los intereses que favorece. Por esta razón, es importante que este tipo de estudios se repita en los próximos años.

## REFERENCIAS

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2017): *Compendio Estadístico 2016*. Santiago: Gobierno de Chile.

MEDEL, Rodrigo y PÉREZ, Domingo (2017): "Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal". *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), en prensa.

OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES (2017): *Informe de Huelgas 2016*. Santiago: COES-UAH.

\_\_\_\_\_ (2016): *Informe de Huelgas 2015*. Santiago: COES-UAH.

\_\_\_\_\_ (2015): *Informe de Huelgas 2014*. Santiago: COES-UAH.

## ANEXOS

Las siguientes tablas muestran los resultados detallados de las regresiones. Cada fila representa una variable incluida en el análisis. Los valores que aparecen en las casillas corresponden a los coeficientes de regresión. Ellos estiman el cambio en la variable dependiente (ej. número de huelgas) por cada aumento de una unidad en la variable predictor, cuando todas las demás variables se mantienen constantes. El signo del coeficiente indica el sentido del efecto que tiene el predictor sobre la variable dependiente. Si es positivo, quiere decir que el aumento en una unidad de ese predictor genera X aumento en la variable dependiente. Entre paréntesis, aparece la significación de la variable. Los asteriscos indican que esta significación es estadísticamente relevante (\*\*\*)  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ .

**Tabla 1. Modelos de regresión tasa variación mensual número de huelgas**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	0.27 (7.90)	10.59 (10.22)
Desempleo	-0.07 (0.06)	-0.13 (0.07)
Inflación	-0.27** (0.10)	0.07 (0.12)
Reforma	-0.41* (0.16)	-0.10 (0.21)
Tasa de Sind.	0.01 (0.12)	0.11 (0.16)
Ocupados	-1.19 (1.55)	-1.32 (1.99)
Nº Negociaciones	1.64 (0.93)	0.22 (1.21)
feb	-0.69*** (0.13)	
jun	0.38** (0.13)	0.45** (0.17)
jul	0.77*** (0.13)	0.44** (0.17)
ago	0.39** (0.13)	0.42* (0.17)
sep	0.46*** (0.13)	
oct	0.42** (0.13)	
nov	0.50*** (0.13)	0.46** (0.17)
dic	0.53*** (0.13)	0.31 (0.17)
mar		0.40* (0.17)
abr		0.41* (0.17)
may		0.66*** (0.17)
R-squared	0.5	0.2
adj. R-squared	0.5	0.1
sigma	0.4	0.5
F	10.4	2.1
p	0.0	0.0
N	156	156

**Tabla 2. Modelos de regresión tasa variación mensual promedio trabajadores comprometidos**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	-13.15 (13.27)	-37.91 (26.05)
Ocupados	1.41 (2.60)	3.36 (5.11)
Desempleo	-0.06 (0.10)	0.11 (0.19)
Inflación	-0.16 (0.16)	-0.21 (0.30)
Reforma	-0.90** (0.27)	-1.05 (0.54)
Tasa de Sind.	0.08 (0.21)	-1.08** (0.41)
Nº Negociaciones	0.88 (1.57)	4.00 (3.09)
feb	-0.71** (0.22)	
mar	-0.71** (0.22)	
jun	0.52* (0.22)	
jul	0.75*** (0.22)	0.94* (0.41)
ago	0.68** (0.22)	
sep	0.68** (0.23)	
oct	0.56* (0.22)	
nov	0.74** (0.22)	
dic	0.88*** (0.23)	
may		0.82* (0.40)
R-squared	0.5	0.2
adj. R-squared	0.4	0.2
sigma	0.7	1.4
F	8.5	4.6
p	0.0	0.0
N	156	156

**Tabla 3. Modelos de regresión tasa variación mensual promedio mensual días perdidos**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	8.77 (5.97)	-38.98* (16.09)
Desempleo	-0.06 (0.04)	0.19 (0.11)
Ocupados	-1.07 (1.18)	4.29 (3.17)
Inflación	0.02 (0.07)	-0.03 (0.19)
Reforma	0.01 (0.12)	-0.08 (0.34)
Tasa de Sind.	0.16 (0.09)	-0.50* (0.25)
Nº Negociaciones	0.12 (0.71)	1.03 (1.91)
R-squared	0.0	0.1
adj. R-squared	-0.0	0.0
sigma	0.3	0.9
F	0.7	2.1
p	0.7	0.1
N	156	156

**Tabla 4. Modelo de regresión tasa variación mensual DPTP promedio en huelgas (2005-2017)**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	-12.81 (12.61)	-85.07** (31.05)
Ocupados	2.66 (2.47)	
Desempleo	-0.05 (0.09)	
Inflación	-0.03 (0.14)	
Reforma	-0.21 (0.26)	
Tasa de Sind.	0.12 (0.20)	
Nº Negociaciones	-0.66 (1.49)	
Agosto	0.24 (0.20)	-0.20 (0.48)
Ocupados		7.30 (6.09)
Desempleo		0.46* (0.22)
Inflación		-0.19 (0.36)
Reforma		-0.02 (0.64)
Tasa de Sind.		-1.70*** (0.49)
Nº Negociaciones		6.35 (3.67)
R-squared	0.2	0.2
adj. R-squared	0.1	0.1
sigma	0.7	1.6
F	4.1	4.4
p	0.0	0.0
N	156	156

**Tabla 5. Modelo de regresión porcentaje de demandas salariales (2010-2017)**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	9.28*** (2.21)	-10.22* (4.75)
Ocupados	-1.39** (0.44)	2.07* (0.93)
Desempleo	-0.02 (0.02)	0.03 (0.03)
Inflación	-0.00 (0.03)	0.00 (0.05)
Reforma	-0.14** (0.05)	-0.03 (0.10)
Tasa de Sind.	0.07 (0.03)	-0.27*** (0.07)
Nº Negociaciones	0.39 (0.26)	-0.48 (0.56)
R-squared	0.3	0.1
adj. R-squared	0.2	0.1
sigma	0.1	0.3
F	8.6	3.7
p	0.0	0.0
N	156	156

**Tabla 6. Modelo de regresión porcentaje de huelgas conducidas por sindicatos interempresa (2010-2017)**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	4.29 (4.91)	-7.30 (17.76)
Ocupados	-0.78 (0.77)	0.59 (2.79)
Desempleo	-0.02 (0.03)	0.09 (0.10)
Inflación	-0.01 (0.02)	-0.18* (0.08)
Reforma	0.02 (0.03)	-0.12 (0.10)
Tasa de Sind.	0.09** (0.03)	-0.04 (0.11)
Nº Negociaciones	0.17 (0.32)	0.36 (1.14)
R-squared	0.2	0.1
adj. R-squared	0.2	0.0
sigma	0.1	0.2
F	4.8	1.4
p	0.0	0.2
N	96	96

**Tabla 7. Modelo de regresión porcentaje de tácticas disruptivas o violentas (2010-2017)**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	-13.91 (12.95)	-9.74 (22.97)
Ocupados	2.09 (2.03)	3.71 (3.61)
Desempleo	0.03 (0.07)	-0.00 (0.13)
Inflación	0.05 (0.06)	0.13 (0.11)
Reforma	-0.15* (0.08)	-0.07 (0.14)
Tasa de Sind.	-0.09 (0.08)	-0.05 (0.15)
Nº Negociaciones	-0.44 (0.83)	-2.77 (1.47)
R-squared	0.1	0.1
adj. R-squared	0.0	0.0
sigma	0.2	0.3
F	1.7	1.8
p	0.1	0.1
N	96	96

**Tabla 8. Modelo de regresión porcentaje de huelgas en grandes empresas (2005-2017)**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	1.86 (11.22)	-10.00 (19.47)
Desempleo	-0.05 (0.06)	0.05 (0.11)
Inflación	-0.01 (0.05)	-0.15 (0.09)
Reforma	0.11 (0.07)	-0.24* (0.11)
Tasa de Sind.	-0.09 (0.07)	0.01 (0.12)
Nº Negociaciones	0.55 (0.72)	-1.69 (1.26)
Ocupados	-0.43 (1.76)	2.67 (3.06)
oct2		-0.26** (0.09)
R-squared	0.1	0.2
adj. R-squared	0.0	0.1
sigma	0.1	0.2
F	1.5	3.0
p	0.2	0.0
N	96	96

**Tabla 9. Modelo de regresión porcentaje de huelgas con presencia de trabajadores subcontratados (2010-2017)**

	Huelgas Legales	Huelgas Extralegales
Intercepto	8.44 (11.76)	-26.49 (19.45)
Ocupados	-1.47 (1.85)	4.30 (3.05)
Desempleo	-0.03 (0.06)	0.19 (0.11)
Inflación	-0.06 (0.06)	-0.04 (0.09)
Reforma	0.20** (0.07)	-0.05 (0.11)
Tasa de Sind.	0.10 (0.08)	-0.04 (0.12)
Nº Negociaciones	0.43 (0.76)	-1.53 (1.25)
R-squared	0.2	0.1
adj. R-squared	0.2	0.0
sigma	0.1	0.2
F	4.3	1.1
p	0.0	0.4
N	96	96