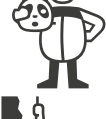




CARTILLAS DE EDUCACIÓN POPULAR
Fundación SOL

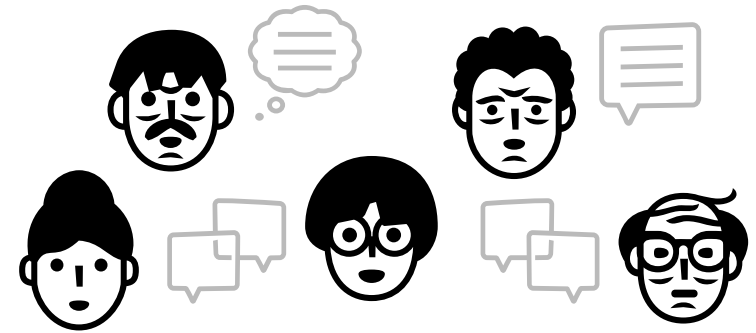


El derecho a huelga



Créditos
Contenidos Equipo Fundación SOL.
Diseño Sergio Ramírez. Compuesto
con la tipografía de íconos Vivaceta.

Este documento contó con el
aporte de *Global Labour Justice*.



El objetivo de esta cartilla es dar a conocer qué es la **huelga**: cómo ha sido en la historia, qué pasa en otros países y cómo debería definirse en la Nueva Constitución y en las demás leyes ¡También queremos motivar a ejercer este derecho en la práctica!

Estamos en medio de un debate constitucional que fue posible porque en octubre y noviembre de 2019 se desarrollaron multitudinarias movilizaciones que llamaban a un cambio social profundo. Entre los temas relevantes a discutir están **los derechos colectivos en el trabajo**.

Chile es conocido por ser un **país extremadamente desigual y con sueldos bajos** para la gran mayoría. Una de las principales causas, es el escaso poder que tienen los y las trabajadoras debido a las normas sindicales vigentes, que fueron diseñadas en dictadura con ese objetivo.

En ese contexto, la huelga laboral ha sido demonizada, pero no tiene por qué ser así. De hecho, la huelga es un derecho de gran importancia porque **permite conseguir otros derechos** (mejores sueldos, condiciones de trabajo seguras, educación, salud, etc.).



Este documento está bajo una licencia Creative Commons.
Atribución-NoComercial-Compartir Igual 3.0 Chile.

¿Has participado directamente en una huelga?

Probablemente no, porque, en general, en Chile **poca gente se va a huelga**: el año 2018 fue solo el 1,8% del total de trabajadores y trabajadoras. Aunque esto puede variar bastante, sobre todo si consideramos las huelgas generales que pueden movilizar a mucha más gente. Un ejemplo es la masiva convocatoria del 12 de noviembre de 2019.

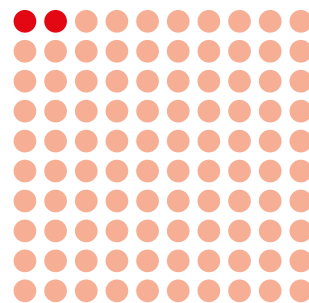
Esto se debe, en parte, a una normativa inadecuada que no reconoce las huelgas en la práctica: en promedio, el 78,8% de las paralizaciones realizadas entre 1990 y 2020 fueron clasificadas dentro de la categoría «extra-legal», es decir, fuera del marco de la ley actual.

Además, hay categorías completas de trabajadores y trabajadoras a los que se les prohíbe la huelga: sector público, de las municipalidades y ciertas empresas del sector «Electricidad, Gas y Aguas». Más de medio millón de trabajadores estaría en esta situación.

¿Qué pasa en otras partes del mundo?

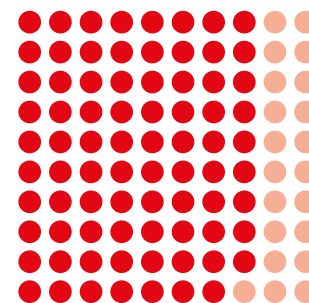
La mayoría de los países occidentales reconoce de manera explícita a la huelga como derecho de los y las trabajadoras, aunque de distintas formas.

En países como Uruguay e Italia la normativa y la práctica posibilita un ejercicio muy amplio de este derecho: hay huelgas por disputas laborales en las empresas, pero también huelgas generales contra políticas de gobierno.



involucrados huelga OHL (146.182)
sobre trabajadores INE (8.032.040)

En Chile, el 2018 sólo el 1,8% de los y las trabajadoras participaron en una huelga.



En Chile, el 78,8% de las huelgas entre 1990 y 2020 fueron clasificadas fuera del marco legal.

La huelga tiene una profunda historia.



1886

Una de las huelgas más relevantes es la que se desarrolló desde el **1º de mayo** de 1886 en Chicago como parte de una **acción masiva para exigir una jornada laboral de 8 horas**. Luego de un episodio violento, se desarrolló un juicio contra 8 de los dirigentes, de los cuales 5 fueron sentenciados a muerte. Ese hecho los convirtió en los “mártires de Chicago”. A finales de ese mismo año muchos empresarios estadounidenses redujeron efectivamente sus jornadas.

A comienzos de siglo, en nuestro país se dieron múltiples movilizaciones laborales para **denunciar las precarias condiciones** de vida de los y las trabajadoras. Algunas son trágicamente conocidas como la huelga de salitreros que culminó en la sangrienta Matanza de Santa María de Iquique en 1907.

1900-10



1955-70

A mediados de siglo, la Central Única de Trabajadores (CUT) convocó a **numerosas huelgas generales** contra las políticas de austeridad de los gobiernos de la época. En 1955 se realiza una exitosa paralización que logra algunas demandas de los y las trabajadoras. También hubo triunfos significativos en los paros de 1962 y 1967.

En los años 80, si bien no se realizaron huelgas laborales estrictamente hablando, los llamados a movilizarse por parte de dirigentes sindicales, denominadas ‘Jornadas de Protesta Nacional’ fueron **muy relevantes para desestabilizar a la dictadura**.

1983-89



¿Qué tipos de huelga existen?

Hay muchas modalidades de huelga, por eso es importante que la ley no sea quien las defina, sino los propios trabajadores y trabajadoras.

La más típica es donde no se asiste a trabajar, pero también puede ser *'de brazos caídos'* donde no se ejecuta el trabajo o *'de reglamento'* donde se hace todo estrictamente según lo establecido para producir retrasos en la producción. Hay huelgas de una empresa, huelgas generales y por solidaridad, entre otras.

¿Ha quebrado alguna empresa por una huelga?

Mientras es prácticamente imposible encontrar un ejemplo de empresa que quiebre a causa de una huelga, hay muchos empleadores que luego de una huelga despiden a trabajadores y éstos se tienen que defender en tribunales.

Los y las trabajadoras no suelen irse a huelga por demandas que hacen inviable a la empresa, sino que exigen que los frutos de su trabajo sean repartidos de mejor manera.

¿Tienes alguna otra pregunta?
Envía un correo a contacto@fundacionsol.cl

¿Qué se puede lograr a través de una huelga?

Tomemos el caso de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) que, en 2007 y luego de una huelga nacional de 37 días, logró firmar un acuerdo con CODELCO. Por el sistema de negociación chileno, la empresa podía evitar el diálogo con los sindicatos de los subcontratistas afiliados a la CTC, a pesar de ser la que manejaba el presupuesto para sus remuneraciones. La masiva movilización fue lo que forzó a la empresa a dialogar.

Con ese convenio los y las trabajadoras subcontratistas obtuvieron grandes mejoras de sus condiciones laborales: sueldos, transporte, alimentación, salud, etc.

¿El patrón puede despedir o reemplazar a un trabajador o trabajadora en huelga?

No, especialmente si se logra incluir la huelga de manera efectiva como un Derecho Fundamental en la Constitución. Como tal el patrón está impedido de generar cualquier represalia o intento de quitarle efectividad como medio de presión.



¿Existe alguna alternativa?

La historia y la experiencia internacional nos muestran que hay otras formas posibles de entender el derecho a huelga. En gran medida el contexto actual responde a intereses económicos y políticos definidos.

Necesitamos poner el valor del trabajo al centro y para esto deberíamos garantizar al menos los siguientes puntos en la nueva Constitución y en las leyes específicas sobre esta materia:

1

Reconocer a la huelga como derecho de todos los y las trabajadoras, sin importar su sector económico ni modalidad contractual: aquí se consideran trabajadores públicos y privados, a honorarios, contratistas, etc.

2

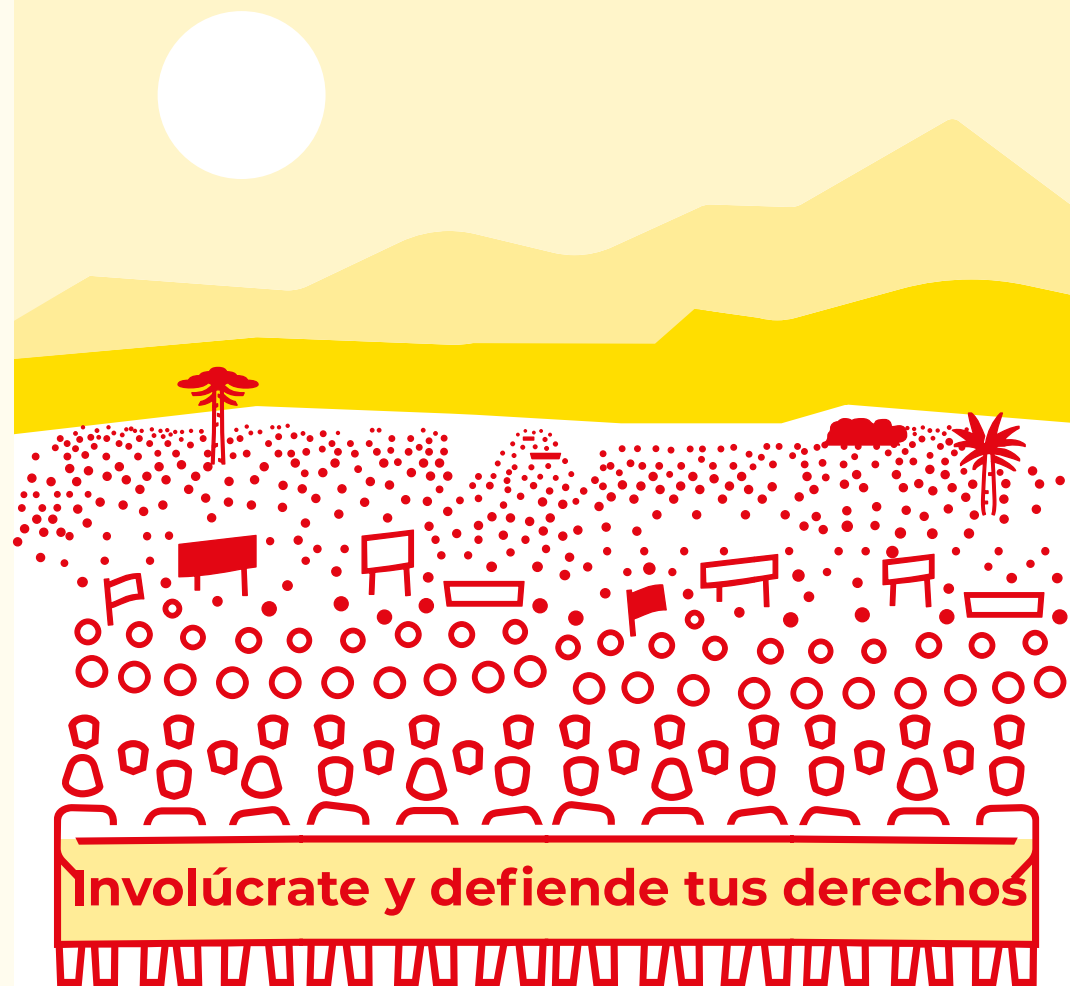
Los objetivos a defender y las modalidades de la acción colectiva deben ser definidos por los mismos trabajadores y trabajadoras involucradas.

3

La huelga solo podría limitarse en el caso de trabajadores de sectores estratégicos en un sentido estricto: es decir, que afecten la vida, seguridad o salud de la población. Ahí podrán establecerse servicios mínimos por parte de los trabajadores para no amenazar esos derechos de terceros, pero no prohibirse.

**Nada está garantizado
y por eso necesitamos
estar unidos/as**

#TuTrabajoVale



¿Qué podemos hacer?

- Imprimir y compartir esta cartilla.
- Conversar estos temas en la pega, el lugar de estudios y la casa.
- Afiliarse a un sindicato o crearlo donde no lo hay.
- Mantenernos en contacto: síguenos en las redes sociales de Fundación SOL y/o escríbenos a contacto@fundacionsol.cl



¿Quieres saber más?

- Informe huelgas laborales en Chile 2018, Observatorio de Huelgas Laborales (2018).
- FOCH, CTCH, CUT: las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno. Mario Garcés y Pedro Milos, ECO (1988).