

Conflictividad laboral en Chile: una tendencia que se consolida como fenómeno estructural

- *Demandas salariales, desigualdad socioeconómica y debilidad institucional explican una persistencia que obliga a repensar la resolución de conflictos en el marco de una nueva arquitectura sindical.*

En un escenario marcado por presiones del nuevo ciclo político y económico, la conflictividad laboral se confirma como un rasgo estructural del país. La Minuta de Huelgas Laborales 2024 del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) evidencia un aumento sostenido de paralizaciones, con más trabajadores involucrados y un alza en días-persona perdidos, mostrando la insuficiencia del sistema chileno para canalizar tensiones dentro de las relaciones laborales.

Según el director del OHL e investigador postdoctoral del Instituto de Ciencias Sociales (ICSo) de la Universidad de O'Higgins (UOH), Domingo Pérez Valenzuela, la tendencia iniciada en 2006 e intensificada en 2019 mantiene activas sus causas profundas: tensiones entre salarios y ganancias, persistencia de huelgas legales y extra-legales, y una baja capacidad institucional para encauzar los conflictos en procesos formales.

“La huelga se ha convertido en el principal mecanismo histórico para transformar tensiones latentes en acción colectiva. En Chile, el sistema frecuentemente no logra procesarlas por vías institucionales, lo que explica la persistencia de paralizaciones extra-legales en sectores públicos y privados”, aclara el investigador.

Conflictos sectorizados

Sobre el contexto macro-regional, Pérez destaca que una parte interesante de las movilizaciones responde a un patrón territorial vinculado al sector agroindustrial de las regiones Metropolitana, O'Higgins y del Centro Sur, un sector feminizado y de alta empleabilidad, donde las demandas se concentran en mejoras de ingreso. Según el analista, este fenómeno configura una matriz de conflicto que trasciende el ciclo macroeconómico.

“Las demandas salariales no son coyunturales, por lo que parece que expresan desigualdades laborales, territoriales y posiblemente de género. En estas zonas, el salario es la única reivindicación sostenida desde 2010. El ingreso no es solo una variable económica, sino una condición para la autonomía y la dignidad laboral, especialmente en los sectores feminizados del agro chileno”, añade el docente UOH.

Escenarios en paradoja

El sociólogo deduce que, aunque no es posible proyectar linealmente el comportamiento de las huelgas hacia 2026, sí existen variables de alerta como la dinámica económica, número de trabajadores movilizados y duración de las paralizaciones. Señala que, paradójicamente, en ciclos de mayor crecimiento económico aumenta la posibilidad de conflicto al ampliarse el margen de disputa laboral, razón por la que el monitoreo constituye un factor clave en la anticipación de escenarios de tensión.

“Los ciclos de huelga no responden a una sola variable. En períodos de expansión económica, las partes tienden a prolongar la negociación, haciendo que la probabilidad de conflicto aumente. Observar duración, participación y territorialidad permitirá anticipar escenarios, más allá de intentar cualquier proyección lineal”, indica el Doctor en Geografía, a manera de sugerencia instrumental.

Subraya que el país también enfrenta presiones externas derivadas de una economía global desacelerada, inflación persistente y tensiones acumuladas en contextos laborales frágiles, como los que presenta Chile, respecto a otros países industrializados donde el conflicto tiende a disminuir.

“Se puede deducir que algunos países con menores derechos laborales, respecto a otros industrializados, tienden a mostrar mayor conflictividad laboral, dado que los problemas y tensiones de los trabajadores pocas veces se resuelven y se acumulan, desencadenando en paralizaciones y huelgas”, infiere el sociólogo.

Hacia una arquitectura sindical

Finalmente, Pérez subraya que el desafío central no es reducir la huelga como mecanismo, sino fortalecer la capacidad institucional para procesar el conflicto. Sostiene que la persistencia de huelgas extra-legales muestra una débil edificación sindical para equilibrar la negociación, especialmente frente a empresas y en sectores donde el sindicalismo es fragmentado.

“Chile no enfrenta solo un desafío en la frecuencia de huelgas, sino el problema de una insuficiente arquitectura institucional. Sin mesas de negociación efectivas y sindicatos fortalecidos, el conflicto seguirá desplazándose hacia formas extra-legales. El reto es dotar al sistema de canales y bases estables que conviertan la tensión o las paralizaciones en acuerdos sostenibles para trabajadores, empresas y Estado”, concluye el director del OHL.