Nº 141
Enero 1992

Documento de Trabajo

ISSN (edición impresa) **0716-7334**
ISSN (edición electrónica) **0717-7593**

Huelga: Enfoques Teóricos y Efectos Económicos de Distintas Regulaciones.

Arturo Alegría
Fernando Coloma

ISSN:0716-7334

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE
INSTITUTO DE ECONOMIA

Oficina de Publicaciones
Casilla 274 - V, Correo 21, Santiago

HUELGA: ENFOQUES TEORICOS Y EFECTOS ECONOMICOS DE DISTINTAS REGULACIONES *

Arturo Alegría Ch. **
Fernando Coloma C. ***

Documento de Trabajo Nº 141

Enero 1992

---

* Este trabajo corresponde a una versión resumida de un capítulo de un estudio mayor sobre las reformas laborales en Chile que ha sido financiado por AID. Ha dado origen además a la tesis de postgrado de Arturo Alegría.

** Profesor Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago, Chile.

*** Profesor Instituto de Economía, Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.

INDICE

		Página
RESUMEN		1
INTRODUCCIÓN		2
I.	EVOLUCIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN CHILE	4
	a) Las primeras huelgas	4
	b) Tratamiento legal de la huelga	12
II.	MARCO TEORICO	14
	a) Huelga y problemas de información	14
	b) Teoría de los costos conjuntos	16
	c) Enfoque insider-outsider	17
	A. Determinación de salarios de trabajadores insiders	22
	B. El salario propuesto y la decisión de cierre patronal	25
	B1. Amenaza de huelga con amenaza de cierre patronal	26
	B2. Amenaza de huelga sin amenaza de cierre patronal	35
III.	REVISION EMPIRICA	39
IV.	EFECTO DE LA REGULACION LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA SOBRE EL PODER DE NEGOCIACION DE LOS TRABAJADORES: EL CASO CHILENO	42
	A) Diferentes etapas en la regulación del derecho de huelga en Chile	43
	B) Análisis teórico	45
	i) Huelga y problemas de información	45
	ii) Teoría de los costos conjuntos	49
	iii) Enfoque insider-outsider	49
	C) Conclusiones	60
V.	EVIDENCIA LEGISLATIVA INTERNACIONAL	61
BIBLIOGRAFIA		67

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es estudiar el tema de la huelga desde el punto de vista económico: se explican sus determinantes y el papel que su sola existencia juega en el poder negociador de los trabajadores. El interés último que se persiguió fue desarrollar un marco analítico que permitiera estudiar los efectos económicos de distintas regulaciones legales del fenómeno de la huelga, tema que adquiría gran relevancia en atención al proceso de reformas que se estaba llevando a cabo en Chile. A lo largo del estudio, se consideraron diversos enfoques teóricos, a la luz de los cuales se examinó la evolución de la legislación chilena con respecto al poder negociador que ésta otorgaba a los trabajadores. Se puso énfasis en el modelo *insider-outsider* -cuya versión original fue necesario ampliar- por las posibilidades que ofrecía para un análisis profundo y riguroso.

Este trabajo incluye además una revisión de estudios empíricos y presenta evidencia legislativa internacional sobre la regulación del derecho de huelga en un conjunto de países con distinto grado de desarrollo.

Como conclusión se obtiene que el fortalecimiento del derecho a huelga, debido a la imposibilidad de contratar reemplazantes y a que no se imponen límites a su duración, como inicialmente se proponía en Chile, se traduce generalmente en un mayor poder negociador de los trabajadores y en salarios más altos, lo que bajo condiciones normales incentiva la sustitución de trabajo y afecta la generación de futuros empleos.

INTRODUCCIÓN

El interés por estudiar el tema de la huelga surge a partir del proceso de reformas laborales que se comenzó a verificar en Chile junto al advenimiento del nuevo gobierno. Las reformas inicialmente propuestas en materia de huelga implicaban cambios sustanciales en materias como duración máxima de la huelga, contratación de reemplazantes, posibilidades de descuelgue del movimiento huelguístico y normas relativas al mecanismo de mediación. Con el tiempo las modificaciones se fueron suavizando, de forma tal que los cambios finalmente acordados fueron más moderados.

La motivación central de este trabajo se encontraba en el desarrollo de un marco analítico que fuera útil a la discusión del proceso de reformas que se estaba llevando a cabo en nuestro país y que permitiera, por tanto, estudiar los efectos económicos (salarios, empleo, desempleo, etc) de distintas regulaciones legales del fenómeno de la huelga. Este trabajo analiza separadamente el tema de la huelga, aunque se reconoce la interrelación existente entre las disposiciones legales en materia de huelga y las que abordan otros aspectos de las relaciones laborales. Esta interrelación es evidente, por ejemplo, cuando se analiza en forma conjunta con el tema de las indemnizaciones por despido, ya que en la medida que estas sean menores, el rol de la huelga como herramienta de presión se vería disminuído, por la mayor facilidad con que contará el empleador para despedir y/o disciplinar a los eventuales huelguistas. Así, aun cuando la legislación en materia de huelga confiera en apariencia un fuerte poder negociador a los trabajadores, probablemente éste no se verá reflejado en los resultados de las negociaciones colectivas en presencia de despido con indemnizaciones de bajo monto. Luego, cuando se analiza aisladamente el tema de la huelga debe reconocerse esta interdependencia.

La huelga es un elemento importante dentro de la regulación del proceso de negociación colectiva. Su ocurrencia aparece como un recurso de última instancia ante el desacuerdo entre dos agentes claves dentro del proceso productivo: trabajadores y empresarios. La huelga origina una situación que no es óptima en el sentido paretiano, ya que mientras las partes mantienen una disputa sobre la distribución del producto éste se va haciendo menor. Por otra parte, esta situación involucra costos tanto para el empleador como para los trabajadores, a la vez que en forma menos directa también serán perjudicados los consumidores y los desempleados.

La sola existencia de la institución de la huelga que efectivamente fortalezca el poder negociador de los trabajadores crea un costo para el empresario, ya que lo obliga a ceder en algún grado a las peticiones salariales de los trabajadores, con el fin de no sufrir el costo de no llegar a un acuerdo.

El costo en que incurre el empleador al producirse y prolongarse la huelga lo da la menor capacidad productiva de la empresa. Será mayor cuando haya dificultades para la acumulación de inventarios durante el período anterior a la huelga, cuando no se pueda contratar personal de reemplazo y cuando los consumidores tengan claras posibilidades de sustituir el producto de la empresa en huelga.

La pérdida para los trabajadores que decidan emplear la huelga surge porque no se obtiene remuneración durante el tiempo que ésta se prolongue. En caso de recibir recursos de su sindicato, los afiliados tienen una pérdida, porque los fondos disponibles podrían haberse destinado a usos alternativos.

Las consideraciones planteadas en torno a los costos asociados al movimiento huelguístico, llevan a preguntar por qué pese al perjuicio producido para las partes, se observa que la huelga es un fenómeno recurrente en la vida económica de los países. La respuesta, como es obvio, debe buscarse en los posibles beneficios que ésta producirá a los trabajadores que deciden utilizarla y en los problemas de información que afecten a las partes. La amenaza de huelga es vista por los trabajadores como un instrumento de presión que contribuye a obtener mejoras en sus salarios o en sus condiciones de trabajo. Pero puede darse que, bajo determinadas circunstancias, la sola amenaza de huelga no sea suficiente para que los empleados consigan concesiones por parte del empresario, debido a la falta de credibilidad de su amenaza o a la imposibilidad del empresario de satisfacer sus demandas. Esto justificará que la huelga sólo se realice en casos en que los trabajadores estén interesados en formar una reputación que les permita obtener beneficios futuros, o bien, como una forma de obtener información sobre la real capacidad de la firma para acceder a sus peticiones.

El trabajo incluye cinco secciones. En la primera parte se realiza una descripción de las diferentes normativas legales que han regulado la huelga en Chile. En particular se establecen las regulaciones que se han dado a aspectos tales como la duración máxima de la huelga, reemplazo temporal de los huelguistas, posibilidad de "descuelgue de los trabajadores en huelga, etc. Además, se exponen antecedentes sobre las primeras huelgas que se realizaron en el país y estadísticas sobre las efectuadas en años posteriores.

En la segunda sección de este trabajo se describen diferentes enfoques teóricos del problema de la huelga. Los enfoques presentados son: el que relaciona huelga con los problemas de información, enfoque *insider-outsider* y aquel que enfatiza la correlación negativa entre ocurrencia y costo esperado de la huelga. En la tercera sección se presenta una revisión empírica sobre el tema de la huelga, la que comprende trabajos que estudian la relación de la ocurrencia y duración de la huelga con salarios acordados durante la negociación colectiva, ciclo económico, costos de efectuar la huelga, experiencia de los negociadores, estructura en el mercado del producto final, etc. En la cuarta sección se realiza una evaluación del poder negociador que la normativa legal referente a huelga ha otorgado a los trabajadores chilenos a través del tiempo. Además, se analiza el efecto que hubiesen tenido reformas como las inicialmente propuestas por el nuevo gobierno sobre el poder negociador de los trabajadores. Para este propósito se ocupan los enfoques teóricos descritos en la sección correspondiente. Las regulaciones analizadas se centran en la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas, existencia de duración máxima a la huelga y posibilidades de financiamiento de los huelguistas, ya que estos aspectos son los más

determinantes del poder negociador que la institución de la huelga otorga a los trabajadores.

En la quinta sección se realiza una revisión de la legislación en materia de huelga aplicada en diferentes países. Los aspectos que se destacan son, entre otros, existencia del derecho a huelga, duración máxima del movimiento, reemplazo temporal de los huelguistas, etc.

I. EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA EN CHILE

a) Las primeras huelgas[1]

El fenómeno de la huelga en Chile comienza a presentarse en los últimos años del siglo XIX y los primeros del siglo XX, como un síntoma más del problema social que comenzaba a enfrentar la sociedad chilena.

Las primeras estadísticas sobre huelga indican que entre 1887 y 1889, inclusive, se produjeron un total de 27. La mayor parte de ellas, 20, ocurrieron en la zona norte y fueron efectuadas por trabajadores de los gremios salitreros, ferroviarios, portuarios, panaderos, fundidores, etc.

En 1890, en la zona salitrera estallaron huelgas de gran importancia. Mediante este tipo de movilización, un número apreciable de trabajadores protestaban por el pago de sus sueldos en cupones, que eran válidos exclusivamente en los almacenes de las compañías en las cuales eran empleados, asignándoseles un bajo poder adquisitivo. El momento culminante de estas huelgas llegó el día 4 de julio, cuando la ciudad de Iquique fue virtualmente paralizada por huelguistas pertenecientes a los más variados sectores de la actividad económica. Por primera vez en la historia de Chile se producía una huelga general. Otras huelgas de gran importancia ocurren en 1900 y 1903 en Santiago y Valparaíso. En éstas los trabajadores exigían aumentos salariales para compensar el alza en el costo de la vida y mejoras en las deficientes condiciones de trabajo en que realizaban sus faenas. En 1905 se produce en Santiago una huelga de varios gremios de trabajadores, que tenían el mismo objetivo de los movimientos anteriores, y que finalizó con una fuerte represión policial.

[1] Las fuentes de los antecedentes presentados en esta sección son:
i) Vial, Gonzalo (1981). "Historia de Chile (1891-1973), Volumen I, tomo II y
ii) Poblete, Moises (1949). "El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile".

En enero y febrero de 1906 estalla en la zona de Antofagasta una huelga declarada por los trabajadores de ferrocarriles, debido a la negativa de la Empresa del ferrocarril de Antofagasta a Bolivia de conceder un aumento salarial y del tiempo para almorzar. Este paro derivó en graves hechos de violencia.

En 1907 se produce una gigantesca huelga en la zona norte del país. Diez mil trabajadores de los sectores minero, transporte, marítimo y portuario, paralizan sus actividades en demanda de mejoras en las condiciones de trabajo y de pago de sus sueldos (supresión del sistema de fichas y pulperías). Al igual que paros anteriores, éste degeneró en una fuerte represión en contra de los huelguistas.

En relación a las estadísticas de huelgas para los años posteriores, en el Cuadro Nº 1 se muestran datos relativos a las huelgas ocurridas entre 1910 y 1925: número de huelgas, número de huelguistas y duración. En los Cuadros Nº2 y Nº3 se entrega información sobre las causas y resultados de las huelgas para el mismo período.

Adicionalmente se muestran datos relativos a las huelgas ocurridas en años más recientes. En los Cuadros Nº 4 y Nº 5 se presentan las estadísticas sobre número de huelgas y días - hombre de trabajo perdido clasificados por sector (público y privado) y por tipo de huelga (legal e ilegal), para el período comprendido entre los años 1961 y 1989. En el Cuadro Nº 6 se muestra el número de trabajadores involucrados en las huelgas, clasificados por sector y tipo de huelga en el período 1961- 1989.

CUADRO Nº 1
ESTADÍSTICAS DE LAS HUELGAS EN CHILE ENTRE 1910-1925

Años	Nº de huelgas	Nº de huelguistas	Duración en días
1910	3	1.310	19
1911	10	4.762	35
1912	19	11.154	131
1913	17	10.877	204
1914	5	829	55
1915 (1)	---	---	---
1916	16	18.524	244
1917	26	12.074	365
1918	30	24.329	277
1919	66	23.529	729
1920	5	50.439	811
1921	4	6.703	192
1922	9	5.296	--- (2)
1923	1	12.299	--- (3)
1924	6	34.356	1.085
1925	13	51.198	907

Fuente: Poblete, Moises (1949). "El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile".

(1) No hay datos sobre huelgas ocurridas en 1915.
(2) (3) No hay datos oficiales sobre la duración de las huelgas en los años 1922 y 1923.

CUADRO Nº 2
CAUSAS DE LAS HUELGAS

Años	Salarios	Duración Trabajo	Derecho Asociac.	Contrato Trabajo	Otras Causas	Total de huelgas
1910	2	---	---	1	---	3
1911	10	---	---	---	---	10
1912	11	2	---	5	5	19
1913	12	---	---	2	3	17
1914	12	---	1	2	---	5
1915 (1)	--	---	---	---	---	---
1916	11	---	3	2	---	16
1917	11	---	---	15	---	26
1918	23	---	---	7	---	30
1919	24	5	7	---	30	66
1920	43	---	34	18	10	105
1921	13	---	6	3	2	24
1922	--	---	---	---	---	19
1923 (2)	--	---	---	---	---	41
1924	57	17	7	5	---	86
1925	8	21	---	12	---	113

Fuente: Poblete, Moises (1949).

CUADRO Nº 3
RESULTADOS DE LAS HUELGAS

Años	(1) Favorables a los huelguistas	(2) Desfavorables a los huelguistas	(3) Parciales	Total
1910	2	---	1	3
1911	1	1	7	10
1912	2	7	10	19
1913	5	4	8	17
1914	1	4	---	5
1915	---	---	---	---
1916	1	2	13	16
1917	6	12	8	26
1918	5	3	12	30
1919	6	11	39	66
1920	6	49	50	105
1921	9	7	8	24
1922	---	---	---	19
1923	---	---	---	41
1924	24	24	38	86
1925	13	30	70	113

Fuente: Poblete, Moisés (1949).

(1) La clasificación de favorable se ocupa para aquella huelga en que los trabajadores lograron imponer sus peticiones al empleador.

(2) La clasificación de desfavorable se ocupa para aquella huelga en que los huelguistas ceden ante la última oferta antes de la huelga del empleador.

(3) El resultado parcial es aquel que se ubica entre las últimas posiciones planteadas con anterioridad a la declaración de huelga, por parte de los trabajadores y del empresario.

CUADRO Nº 4
NUMERO DE HUELGAS, CLASIFICADAS POR SECTOR, LEGALIDAD Y TIPO
AÑOS 1961-1989

Año	Sector Privado			Sector Público (Ilegal) (4)	Paros (Ilegal) (5)	Total General (6)	Porcentajes						
	Legal (1)	Ilegal (2)	Total (3)				(1)/(6)	(2)/(6)	(3)/(6)	(4)/(6)	(5)/(6)	(1)/(3)	(2)/(3)
1961	430	405	835	128	10	973	44.19	41.62	85.82	13.16	1.03	51.50	48.50
1962	82	326	408	84	68	560	14.64	58.21	72.86	15.00	12.14	20.10	79.90
1963	89	444	533	220	27	780	11.41	56.92	68.33	28.21	3.46	16.70	83.30
1964	64	330	394	217	65	676	9.47	48.82	58.28	32.10	9.62	16.24	83.76
1965	134	638	772	214	40	1.026	13.06	62.18	75.24	20.86	3.90	17.36	82.64
1966	121	592	713	91	24	828	14.61	71.50	86.11	10.99	2.90	16.97	83.03
1967	1.240	894	2.134	244	86	2.464	50.32	36.28	86.61	9.90	3.49	58.11	41.89
1968	210	642	852	201	71	1.124	18.68	57.12	75.80	17.88	6.32	24.65	75.35
1969	240	791	1.031	314	10	1.355	17.71	58.38	76.09	23.17	0.74	23.28	76.72
1970	179	951	1.130	498	225	1.853	9.66	51.32	60.98	26.88	12.14	15.84	84.16
1971*	178	1.835	2.013	365	312	2.690	6.62	68.22	74.83	13.57	11.60	8.84	91.16
1972*	118	2.065	2.183	516	338	3037	3.89	67.99	71.88	16.99	11.13	5.41	94.59
1973*	24	1.385	1.409	426	395	2.230	1.08	62.11	63.18	19.10	17.71	1.70	98.30
*													
1979	38	0	38	-	-	38	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1980	52	0	52	-	-	52	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1981	82	0	82	-	-	82	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1982	11	0	11	-	-	11	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1983	39	1	40	-	-	40	97.50	2.50	100.00	0.00	0.00	97.50	2.50
1984	39	0	39	-	-	39	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1985	40	0	40	-	-	40	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1986	39	0	39	-	-	39	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00
1987	107	6	113	11	2	126	84.92	4.76	89.68	8.73	1.59	94.69	5.31
1988	93	11	104	7	2	113	82.30	9.73	92.04	6.19	1.77	89.42	10.58
1989	113	14	127	17	8	152	74.34	9.21	83.55	11.18	5.26	88.98	11.02

* Incluye huelgas producidas en el llamado "Sector Social" (empresas requisadas o intervenidas).

FUENTE: Alberto Armstrong V.
Magnitud, Tendencias y Causas de las Huelgas en Chile 1961-1989.

CUADRO Nº 5
DIAS HOMBRE DE TRABAJO PERDIDO CLASIFICADOS,
POR SECTOR Y TIPO DE HUELGA
AÑOS 1961-1989

Año	Sector Privado Legal (1)	Sector Privado Ilegal (2)	Sector Privado Total (3)	Sector Público (Ilegal) (4)	Paros (Ilegal) (5)	Total General (6)	Porcentajes Sector Privado Legal (1)/(6)	Porcentajes Sector Privado Ilegal (2)/(6)	Porcentajes Sector Privado Total (3)/(6)	Porcentajes Público (4)/(6)	Porcentajes Paros (5)/(6)	Porcentajes Total Ilegal ((2)+(4)+(5))/(6)
1961	941129	722681	1663810	43305	418231	2125346	44.28	34.00	78.28	2.04	19.68	55.72
1962	553342	359436	912778	150237	149808	1212823	45.62	29.64	75.26	12.39	12.35	54.38
1963	265686	319828	585514	150724	912011	1648249	16.12	19.40	35.52	9.14	55.33	83.88
1964	484289	236111	720400	170985	739732	1631117	29.69	14.48	44.17	10.48	45.35	70.31
1965	923758	869560	1793318	61733	234938	2089989	44.20	41.61	85.81	2.95	11.24	55.80
1966	454231	339217	793448	33999	250653	1078100	42.13	31.46	73.60	3.15	23.25	57.87
1967	1403303	477452	1880755	98657	273066	2252478	62.30	21.20	83.50	4.38	12.12	37.70
1968	1198088	310187	1508275	58445	2151528	3718248	32.22	8.34	40.56	1.57	57.86	67.78
1969	791399	331123	1122522	458935	285998	1867455	42.38	17.73	60.11	24.58	15.31	57.62
1970	98753	44481	143234	210176	67700	421110	23.45	10.56	34.01	49.91	16.08	76.55
1971*	362513	829200	1191781	176619	278983	1647315	22.01	50.34	72.35	10.72	16.94	77.99
1972*	180327	1037837	1218164	150512	769541	2138217	8.43	48.54	56.97	7.04	35.99	91.57
1973*	81961	1111850	1193811	367560	5370969	6932340	1.18	16.04	17.22	5.30	77.48	98.82
*												0.00
1979	110632	0	110632	-	-	110632	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1980	529739	0	529739	-	-	529739	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1981	618509	0	618509	-	-	618509	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1982	15199	0	15199	-	-	15199	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1983	59304	51205	110509	-	-	110509	53.66	46.34	100.00	0.00	0.00	46.34
1984	42932	0	42932	-	-	42932	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1985	49483	0	49483	-	-	49483	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1986	53387	0	53387	-	-	53387	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1987	100904	8000	108904	18140	8420	135464	74.49	5.91	80.39	13.39	6.22	25.51
1988	67636	5754	73390	69456	16620	159466	42.41	3.61	46.02	43.56	10.42	57.59
1989	198630	8844	207474	150162	253400	611036	32.51	1.45	33.95	24.57	41.47	67.49

* Incluye huelgas producidas en el llamado "Sector Social" (empresas requisadas o intervenidas).

FUENTE: Alberto Armstrong V.
Magnitud, Tendencias y Causas de las Huelgas en Chile 1961-1989.

CUADRO Nº 6
TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN HUELGAS CLASIFICADOS POR SECTOR Y TIPO DE HUELGA
AÑOS 1961-1989

Año	Sector Privado Legal (1)	Sector Privado Ilegal (2)	Sector Privado Total (3)	Sector Público (Ilegal) (4)	Paros (Ilegal) (5)	Total General (6)	Porcentajes Sector Privado Legal (1)/(6)	Porcentajes Sector Privado Ilegal (2)/(6)	Porcentajes Sector Privado Total (3)/(6)	Porcentajes Público (4)/(6)	Porcentajes Paros (5)/(6)	Porcentajes Total Ilegal ((2)+(4)+(5))/(6)
1961	32448	119005	151453	41715	64040	257208	12.62	46.27	58.88	16.22	24.90	87.38
1962	24248	59104	83352	33630	65031	182013	13.32	32.47	45.79	18.48	35.73	86.68
1963	20646	103688	124334	96686	102152	323172	6.39	32.08	38.47	29.92	31.61	93.61
1964	19393	77931	97324	98254	160797	356375	5.44	21.87	27.31	27.57	45.12	94.56
1965	36170	174227	210397	48326	73761	332484	10.88	52.40	63.28	14.53	22.18	89.12
1966	23791	64707	88498	16260	52169	156927	15.16	41.23	56.39	10.36	33.24	84.84
1967	71733	144067	215800	47336	197770	460906	15.56	31.26	46.82	10.27	42.91	84.44
1968	48.598	101832	150430	42442	95864	288736	16.83	35.27	52.10	14.70	33.20	83.17
1969	64066	178168	242234	114553	168335	525122	12.20	33.93	46.13	21.81	32.06	87.80
1970	58983	137564	196547	1450167	213948	1860662	3.17	7.39	10.56	77.94	11.50	96.83
1971*	41343	130966	172309	56998	100618	329925	12.53	39.70	52.23	17.28	30.50	87.47
1972*	12986	193862	206848	71980	161470	440298	2.95	44.03	46.98	16.35	36.67	97.05
1973*	8844	148557	157401	69430	693906	920737	0.96	16.13	17.10	7.54	75.36	99.04
*												0.00
1979	10895	0	10895	-	-	10895	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1980	18256	0	18256	-	-	18256	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1981	24504	0	24504	-	-	24504	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1982	1070	0	1070	-	-	1070	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1983	4142	1463	5605	-	-	5605	73.90	26.10	100.00	0.00	0.00	26.10
1984	3685	0	3685	-	-	3685	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1985	4468	0	4468	-	-	4468	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1986	3816	0	3816	-	-	3816	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
1987	13445	1997	15442	2184	16534	34160	39.36	5.85	45.20	6.39	48.40	60.64
1988	8952	2221	11173	4835	16560	32568	27.49	6.82	34.31	14.85	50.85	72.51
1989	20908	2930	23838	17503	252500	293841	7.12	1.00	8.11	5.96	85.93	92.88

* Incluye huelgas producidas en el llamado "Sector Social" (empresas requisadas o intervenidas).

FUENTE: Alberto Armstrong V.
Magnitud, Tendencias y Causas de las Huelgas en Chile 1961-1989.

b) Tratamiento legal de la huelga

La importancia que había alcanzado el fenómeno de la huelga hacia los primeros años del siglo llamó la atención de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, en cuanto a que éstas no podían ser tratadas como simples hechos policiales, como había ocurrido hasta el momento, y que, por lo tanto, se deberían buscar sus causas y naturaleza, con el fin de encontrarles una adecuada solución. A este objetivo obedeció la formación de diversas comisiones de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, las cuales coincidieron en establecer las razones del malestar que reinaba entre los trabajadores, especialmente en la región salitrera: excesiva jornada de trabajo, bajos salarios, pago de éstos en fichas y vales, malas condiciones de trabajo y de alojamiento, inexistencia de organismos que permitieran llevar a cabo los procesos de conciliación y arbitraje como una forma de resolver los conflictos colectivos de trabajo y de tribunales adecuados para resolver los conflictos individuales.

La necesidad de buscar solución a las huelgas y demás conflictos colectivos del trabajo condujo a que, el 14 de diciembre de 1917, el gobierno dictara un decreto en el cual se establecía que "en los casos de dificultades de orden colectivo que se produzcan entre patrones y obreros o empleados sobre condiciones de trabajo, el intendente o gobernador respectivo, a solicitud de cualquiera de los interesados, debería proceder a invitar a ambas partes para que, dentro del término de 24 horas, procedieran a designar tres representantes cada una, a fin de constituir una Junta de Conciliación y Arbitraje". El procedimiento de arbitraje procedería sólo una vez agotado el Mecanismo de Conciliación y tenía carácter voluntario.

En relación a las huelgas y cierres patronales, se estipulaba que debían ser anunciados a las autoridades administrativas con, a lo menos, cinco días de anticipación y en el caso de que se tratase de huelgas o cierres en actividades proveedoras de servicios de primera necesidad, el plazo exigido llegaba a diez días. Cumplido este requisito se les consideraría legales.

Se debe destacar que las medidas para solucionar los conflictos colectivos incluidas en el Decreto citado, sólo tenían carácter voluntario y que, en la práctica, ayudaron a solucionar un número importante de disputas entre trabajadores y empleadores, pero no lograron solucionar en forma global el problema de los conflictos colectivos del trabajo.

La necesidad de resolver una serie de problemas que se presentaban en las relaciones entre empleadores y trabajadores, condujo a que el Poder Ejecutivo presentara al Congreso, en 1921, un proyecto de Código del Trabajo. Luego de tres años, el 8 de septiembre de 1924, éste fue aprobado por el Parlamento. El texto creaba los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y reglamentaba la huelga. El Código entró en vigencia en el año 1932.

El título II del libro IV ("De los Conflictos Colectivos"), estipula la obligatoriedad del procedimiento de conciliación, en caso de presentarse un conflicto colectivo del trabajo, mientras que al arbitraje se le asignaba carácter voluntario. En

relación a la huelga, se reconoce el derecho a usar este tipo de herramienta de presión que tienen los trabajadores, pero sólo una vez agotadas todas las instancias del procedimiento de conciliación previstas en el mismo Código.

Por otra parte, se estipulaba que en los casos de huelga o cierre patronal de fábricas, empresas o servicios, cuya paralización pusiera en peligro inmediato la salud o la vida económico-social del país, el gobierno podía decretar la reanudación de faenas.

Un aspecto de gran importancia en la regulación legal de la huelga, contenido en el Código del Trabajo, es el carácter indefinido que se le asigna, puesto que no se fija un límite máximo legal a su duración. En relación al cierre patronal, se establecía que éste podría ser declarado sólo una vez agotados los procedimientos de conciliación contemplados en el proceso de negociación colectiva.

Un aspecto adicional a los ya considerados, y que se encuentra ligado al derecho a huelga, es el financiamiento de los sindicatos, ya que es un elemento central dentro de los elementos que determinan la factibilidad de que los trabajadores puedan presionar mediante la realización de una huelga, debido a que se relaciona directamente con el sustento monetario con que podrán contar los huelguistas. En el Código del Trabajo, vigente a partir de 1932, se contemplaba que la directiva del sindicato podía pedir al empleador que realizara el descuento por planilla de las cuotas de aporte periódico de los miembros de éste. Tal solicitud no requería de la aprobación de la mayoría de los trabajadores socios del sindicato.

Una nueva regulación, tendiente a hacer que las huelgas se declaren y realicen de conformidad por lo prescrito por las leyes, se estableció en la Ley Nº 6.026 del 18 de febrero de 1937, estipulándose penas para aquellas personas que estimulen o mantengan huelgas que no se ajusten a las disposiciones contempladas en los textos legales que la rigen. Por otra parte, la posición de los trabajadores en huelga fue fortalecida mediante la Ley Nº 7.747 del 24 de diciembre de 1943, la cual establecía que "desde el momento en que se plantee un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado podrá ser suspendido, desahuciado, ni despedido, sino a virtud de causa legítima calificada por el Juez del Trabajo competente..."

La normativa legal referida a los puntos mencionados en esta revisión, contenida en el Código del Trabajo (1932), permaneció sin cambios de gran magnitud hasta el año 1973. Entre 1973 y 1979 no existió un cuerpo legal que regulara los aspectos relativos al derecho a huelga. En 1979 se promulga un nuevo Código del Trabajo, el cual introduce una serie de modificaciones en las regulaciones del derecho de huelga. Dentro de éstas, destacan la introducción de la posibilidad de reemplazo de los huelguistas, la fijación de una duración máxima de 60 días a la huelga, período al final del cual los trabajadores que continúen en paro se entenderán voluntariamente renunciados. Además se introduce la posibilidad de que los trabajadores que estén

participando en el movimiento lo abandonen y se reincorporen a sus faenas mediante la firma de un contrato individual, una vez cumplidos, por lo menos, 30 días de huelga.

Por otra parte, se estableció que para que la declaración de cierre patronal se ajuste a derecho, es requisito que con anterioridad se haya agotado el procedimiento de conciliación y los trabajadores hayan declarado la huelga, y se le fija al"lock-out" una duración máxima de 30 días o el término de la huelga (lo que ocurra primero). Finalmente, en relación a las cuotas establecidas para el financiamiento del sindicato, éstas se podrán descontar por planilla de los sueldos de los trabajadores sólo cuando dicha medida cuente con la aprobación de la mayoría absoluta de los miembros del sindicato, no siendo suficiente el solo acuerdo de la directiva del mismo, como se contemplaba en el antiguo Código.

II. MARCO TEORICO[2]

En esta sección se presentarán diferentes enfoques teóricos que permiten explicar la ocurrencia del fenómeno de la huelga. Los modelos presentados se pueden clasificar en tres categorías: i) aquellos que centran su atención en los problemas de información como explicativos de la ocurrencia de la huelga (Hicks, 1963; Ashenfelter y Johnson, 1963 y Farber, 1978), ii) Teoría de los Costos Conjuntos (Reder y Neuman, 1980) y iii) enfoque *insider-outsider* (Lindbeck y Snower, 1989).

Es importante destacar que el enfoque *insider-outsider* será el que se examinará con mayor extensión y profundidad, ya que este tipo de modelo es el más novedoso en la explicación de la huelga y además permite modelar el rol que la sola existencia de la institución de la huelga juega como elemento mejorador del poder de negociación de los sindicatos.

a) Huelga y Problemas de Información

Hicks (1963) plantea las condiciones necesarias para que en la negociación entre dos agentes racionales se produzca una huelga. Suponiendo que ambas partes tienen la misma expectativa respecto del salario que se acordaría luego del eventual paro y que también conocen el perjuicio económico que les ocasionaría la huelga, deberían ser capaces de llegar a un acuerdo sin necesidad de que se produzca ésta. En esta situación existirá una "zona de contrato", dentro de la que deberá estar el salario negociado que incorpora la amenaza de huelga. El límite superior de ésta será el máximo salario que estará dispuesto a pagar el empleador con el fin de que no ocurra la huelga, esto es, el salario esperado luego del paro más el costo que éste le ocasionará al empleador. El límite inferior será el salario esperado menos el costo de la huelga

[2]Los puntos (a)y (b) se encuentran más desarrollados en A. Alegría (1991).

que deberán absorber los trabajadores. Un salario como este dejaría indiferente a los trabajadores entre la alternativa de aceptarlo frente a realizar la huelga.

Según Hicks, en caso que la expectativa de los trabajadores respecto del salario que se acordare si se realizase la huelga fuera suficientemente mayor que la que tiene el empresario, se podría dar la situación que no existiera "zona de contrato". Esto sucedería cuando la disposición a pagar por parte del empresario (salario esperado por el empresario más el costo que a él le ocasionaría la huelga) fuese menor que el mínimo salario que está dispuesto a acordar el sindicato para no recurrir a la huelga (salario esperado por los trabajadores menos el costo que para ellos representaría la huelga). Así, la huelga ocurrirría debido a la percepción errónea en relación al salario resultante luego del paro, que tendría alguna o ambas partes negociantes. Por lo tanto las expectativas del empresario y los trabajadores y la información que manejen para formarlas serán determinantes en la posibilidad de ocurrencia de la huelga.

Esta explicación es extendida por Ashenfelter y Johnson (1969). Ellos sugieren que hay tres partes (no dos), involucradas en las negociaciones salariales: administradores de la firma, líderes de la unión y bases sindicales. Los administradores y los líderes sindicales tienen información completa sobre los máximos salarios que puede pagar la firma, mientras que las bases de las uniones no poseen toda esta información, lo cual las lleva a alimentar expectativas desmedidas en torno a los salarios que se podrán acordar en el transcurso de la negociación colectiva. El salario aceptado por la base sindical sería decreciente a medida que se prolonga la huelga[3]. Por su parte, los líderes tratan de tomar acciones tendientes a evitar las consecuencias políticas negativas que para ellos tendría el aceptar un salario menor al esperado por los miembros de la unión, en tanto que los administradores de la firma actuarán tratando de maximizar su utilidad, sujetos a una tasa de concesión dada de la parte sindical.

Basándose en el modelo de maximización de utilidades de la firma sujeto al *tradeoff* entre duración de la huelga y tasa de incremento acordada en los salarios de Ashenfelter y Johnson (1969), Farber (1978) estudia los determinantes de la evolución de la tasa de concesión del sindicato.

Farber concluye que es la "terquedad" del sindicato la causa de que se produzca la huelga, ya que no permite que se alcance un mayor salario acordado con inexistencia de huelga; en este caso los trabajadores obtendrían mejores condiciones salariales (y por lo tanto más utilidad) y el empresario alcanzaría la misma curva de isovalor. La causa de esta "terquedad" se debería a la falta de intercambio de información entre las partes, lo que llevaría a aspiraciones desmedidas por parte de la base sindical que no

[3]Este aspecto no es explicado en Ashenfelter y Johnson (1969).

cuenta con información adecuada sobre la capacidad de la empresa para pagar determinados salarios. Esta hipótesis es complementaria a la explicación de Hicks (1963), que atribuye la ocurrencia de la huelga a problemas de asimetría de expectativas y de información, respecto del resultado final de la realización de la huelga.

Según Farber la tasa de concesión de los negociadores sindicales se verá influida por diversas variables, las que básicamente se pueden agrupar en dos grandes categorías: aquellas que afectan la facilidad de sustituir la pérdida de ingreso durante la huelga y las que se relacionan con la capacidad de hacer recaer los costos asociados a la huelga en el empleador. El salario aceptado por los trabajadores será menor en la medida que el costo de la huelga que ellos deban absorber sea mayor, en relación al que soportaría el empleador. En términos de la teoría planteada por Hicks, esta situación, eventualmente, posibilitaría la existencia de una zona de contrato, que permita acordar un salario que evite que efectivamente se concrete la huelga, ya que contribuiría a corregir el problema que crea la asimetría de expectativas sobre el salario resultante luego de una posible huelga[4].

b) Teoría de los costos conjuntos

En un ámbito distinto al del enfoque ya comentado, que centra su atención en explicar por qué se realizan las huelgas, Reder y Neuman (1980) plantean que debería esperarse una correlación negativa entre el costo conjunto de la huelga (para empleados y empleadores) y la frecuencia de ocurrencia y duración de ésta. El modelo se centra en el costo conjunto de la huelga, sin que importe la distribución de éste entre empleador y trabajadores.

Según Reder y Neuman, en la medida que las partes perciban la huelga como más costosa, tendrán un mayor incentivo para la elaboración de acuerdos que contemplen variadas situaciones, lo cual conllevará una menor posibilidad de que las disputas se resuelvan vía huelga. Por otra parte, al aumentar el número de situaciones previstas en el acuerdo negociado, se incrementará el costo de especificación de éste, con el consiguiente incentivo para no considerar situaciones a las que se asigne una baja probabilidad de ocurrencia.

El modelo también predice que debería existir una correlación negativa entre la ocurrencia de huelgas y la experiencia de los negociadores. Esta última variable es indicativa de la capacidad de las partes para llegar a un acuerdo, ya que se supone que

[4]Como ya fue mencionado, según Hicks (1963), el salario aceptable por las partes dependerá del salario esperado resultante de la huelga, así también como de la percepción que cada parte tenga respecto del costo que una huelga le ocasionaría.

cada negociador debería ir aprendiendo la conducta del otro en negociaciones sucesivas, con lo que el arribar a un acuerdo será progresivamente más fácil.

c) Enfoque *insider-outsider*

El enfoque *insider-outsider* desarrollado por Lindbeck y Snower (1989), centra el análisis en los elementos que deben tomar en cuenta los trabajadores cuando plantean sus peticiones existiendo la posibilidad de realizar una huelga. Dentro de éstos se encuentran aquellos ligados al eventual daño económico que la huelga causa al empleador y por lo tanto condicionan su aceptabilidad de las demandas sindicales y las que se relacionan con la credibilidad de la amenaza de huelga. El modelo por considerar no contiene una solución de la negociación colectiva, ya que no incorpora los determinantes de la estrategia de negociación a seguir por el empresario.

El modelo supone asimetría de información respecto a los costos de reemplazo de los trabajadores y a la tecnología de producción. Mientras estos elementos son conocidos por el empresario, no lo son para los trabajadores. Es decir, los trabajadores no tienen información perfecta sobre el perjuicio económico que la huelga representaría para el empresario y por lo tanto no conocen la forma en que el empresario reaccionará frente a sus demandas salariales. Esta asimetría de información podrá causar la ocurrencia de la huelga debido a la petición de condiciones salariales que no pueden ser satisfechas por el empleador.

Bajo el supuesto que el empresario está imposibilitado de reemplazar a los huelguistas, la aceptabilidad de la petición salarial del sindicato tendrá como factor determinante la pérdida de producción que la huelga causará a la firma. El elemento de mayor importancia para cuantificar esta eventual pérdida es la función de producción que describe el comportamiento de la empresa. Luego, al ser ésta desconocida por los trabajadores, podrá darse el caso que planteen peticiones que no sean susceptibles de aceptar por parte del empleador, lo que los llevará a declarar la huelga.

Además del perjuicio económico que la huelga causaría al empleador (aun con la posibilidad de reemplazo), un elemento que deberán tomar en cuenta los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva es la credibilidad que el empresario le atribuya a una eventual amenaza de huelga. En la medida que el empleador estime que la huelga representará un mayor costo para los trabajadores que participen en ella, percibirá como menos creíble la amenaza, ya que éstos tendrán un menor incentivo para sumarse al movimiento y por lo tanto se verá menos presionado para acceder a sus demandas.

Por su parte el empleador podrá contraponer a la amenaza de huelga, la de cierre de la empresa o *lockout*, con el fin de debilitar el poder negociador de los trabajadores[5], al disminuir las posibilidades de financiamiento de los huelguistas.

De esta forma, en escenarios en que la huelga provoca perjuicios económicos para el empleador, la credibilidad de la amenaza y los incentivos que tendrá el empresario para ocupar el *lockout*, juegan un papel determinante en la posibilidad de que efectivamente se materialice la huelga.

El modelo

La existencia de costos de rotación genera renta económica, que se dividirá entre el empleador y los trabajadores. Se da entonces una situación propia de un monopolio bilateral, donde la porción que cada parte reciba de la renta se relaciona con su poder de negociación.

Al interior del modelo, el poder negociador de los trabajadores depende de su antigüedad en la empresa. Los trabajadores *insiders* son los que llevan más de un período en la empresa y que están en posición de capturar parte de la renta, debido a los costos de reemplazo en que incurrirá el empleador de no aceptar sus demandas. Los trabajadores entrantes no capturan renta, porque su costo de reemplazo es cero[6]. A este último tipo de trabajadores se les pagará su salario de reserva (R). Se supondrá que los trabajadores entrantes abandonan esta categoría luego del primer período en la empresa, ya que al cabo de éste generarán costos de rotación. Durante este lapso de tiempo tendrá vigencia su contrato inicial en la firma, luego del cual podrán acceder a las condiciones pactadas por los *insiders*.

Dadas las consideraciones anteriores, se obtiene que el salario de los *insiders* (w) será mayor al salario de los trabajadores entrantes (R), debido al mayor poder de negociación que les dan los costos de rotación en que tendría que incurrir el empresario si no acepta sus demandas salariales y, por lo tanto, reemplazarlos. Además de los

[5]Se está suponiendo que al declararse la huelga, el sindicato acuerda que determinados trabajadores sigan en sus faenas y de esta forma contribuyan al financiamiento de los huelguistas. Esta decisión la toma el sindicato en función de maximizar el beneficio obtenido a través de la negociación colectiva. La cantidad de trabajadores que continuarán en sus labores se acercará a la óptima para los negociadores sindicales, en la medida que la obediencia de los trabajadores hacia sus dirigentes sea mayor.

[6]En la medida que un trabajador lleve más tiempo en la empresa, su eventual reemplazo resultará más costoso para el empresario. Un elemento que ilustra esta situación es el monto creciente, a través del tiempo, de las indemnizaciones por despido, cuando éstas se determinan en base a la antiguedad.

trabajadores *insiders* y los entrantes, se consideran los trabajadores *outsiders*, que son aquellos ajenos a la empresa.

El modelo supone la existencia de un gobierno y un número fijo de empresas y trabajadores. Las empresas producen un bien de consumo no durable, usando como insumos trabajo y capital. Este supuesto indica la incapacidad que tiene la empresa para acumular inventario con el fin de alterar el efecto sobre sus ingresos que tendría una huelga o *lockout* que disminuya su capacidad productiva. Por otra parte, el gobierno es un empleador con miras a la producción de servicios públicos. Por lo tanto, las decisiones de empleo y producción son tomadas tanto por las firmas como por el gobierno.

La conducta de los agentes se analiza bajo el supuesto de equilibrio estacionario de Nash, en el cual el stock de capital está fijo y cada agente toma su decisión suponiendo que los otros tienen sus variables de decisión optimizadas de acuerdo a sus objetivos y restricciones.

La conducta de los distintos agentes puede ser descrita de la siguiente forma:

El gobierno

El gobierno tiene tres tipos de instrumentos de política:

i) Empleo público (LG)
ii) Beneficios a los desempleados (B por cada desempleado) y
iii) Tasa de impuesto al ingreso (τ)

Por simplicidad se supone que el Gobierno paga a cada uno de sus empleados, el salario de los trabajadores *insiders* que prevalece en el sector privado. Con este supuesto se elimina la posibilidad de que el sector público establezca un piso a los salarios acordados por los *insiders* en el sector privado, condicionando de esta forma la conducta de los trabajadores y empresarios en las negociaciones colectivas.

Las empresas

La empresa produce un bien de consumo homogéneo (Q) y tiene tres factores de producción disponibles: trabajo de los *insiders* (L_I), trabajo de los entrantes (L_E) y capital (K). Se supone que todas las firmas de la economía son idénticas.

La función de producción se supone de proporciones fijas, en relación al trabajo ($L_I + L_E$) y el Capital (K):

(1) $Q = MIN\ [\ (L_I + L_E), K\ ]$

donde K es dado exógenamente.

En relación a los costos de rotación se tiene que:

i) $C_E = C_E(L_E)$ es el costo de contratar entrantes,

donde:

$C_E^{'}$, $C_E^{''} > 0$ para $L_E > 0$

$C_E(0) = 0$

$\lim_{L_E \to 0} C_E^{'} = \tilde{C}_E$, $\tilde{C}_E$ es una constante positiva

ii) $C_I = C_I\ (m\text{-}L_I)$, es el costo de disminuir la dotación de insiders, donde: "m" es el número de insiders que ya estaban empleados en la firma al comienzo del período,

$C_I^{'}$,$C_I^{''} > 0$ para $m > L_I$

$C_I\ (0) = 0$

$\lim_{L_I \to m} C_I^{'} = \tilde{C}_I$, $\tilde{C}_I$ es una constante positiva

La firma busca la maximización del valor presente de sus utilidades, las cuales en cada período en términos de unidades del bien producido se expresan como:

(2) $\Pi = Q - WL_I - RL_E - C_E(L_E) - C_I\,[m - L_I]$

Los trabajadores

Cada trabajador tiene una función de utilidad que depende de su nivel de consumo (C) y de trabajo (L): $U = U(C,L)$ donde $U_C > 0$ y $U_L < 0$. Por simplicidad se supone que: $L = 0$, si el trabajador está desempleado o en huelga o enfrenta el lockout y $L = 1$, cuando el trabajador está empleado. Se supone que los trabajadores consumen todo su ingreso en cada período.

Dado lo anterior se puede establecer el ingreso disponible para cada tipo de trabajador[7]:

i) $B\,(1 - \tau)$ es el ingreso disponible para los trabajadores *outsiders*,

ii) $w\,(1 - \tau)$ es el ingreso disponible para los *insiders*.

iii) $R\,(1 - \tau)$ es el ingreso disponible para los entrantes.

Se supondrá por simplicidad que los trabajadores tienen un horizonte de planeación de dos períodos y una tasa de descuento de cero. Luego el salario de reserva de los entrantes (R) se puede definir como uno que cumpla la siguiente relación:

(3) $U[\,R\,(1 - \tau)\,,\,1] + U\,[\,w\,(1 - \tau),1]$

$= 2\,U[\,B\,(1 - \tau),0]$

En la ecuación (3) se está comparando la alternativa de trabajar en ambos períodos, recibiendo el salario de reserva (R) en el primer período y el salario de los *insiders* en el segundo (W), con la de permanecer desempleado en ambos períodos,

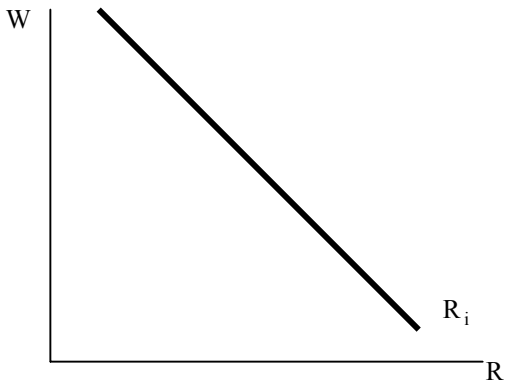
[7]La versión original del modelo considera que en todo momento los trabajadores (estén empleados o desempleados), reciben una fracción fija exógena de las utilidades de la firma $\sigma \cdot \Pi$, donde σ (< 1) es la porción de la firma que pertenece a cada empleador. Para el propósito del presente trabajo este elemento del ingreso de los trabajadores no es relevante, por lo cual no se considerará, con el fin de centrar la atención en los elementos de interés y simplificar el manejo matemático.

recibiendo el beneficio para desempleados (B). Esto lleva a que en equilibrio la relación entre los salarios de los *insiders* (W) y de los entrantes (R) debe ser tal, que el trabajador marginal ha de permanecer indiferente ante la adopción de las dos alternativas mencionadas.

Otra alternativa que se podría considerar es que el individuo decida trabajar sólo el primer período, pero a partir de la ecuación (3) se puede determinar que esta posibilidad nunca será óptima[8].

La relación de equilibrio entre R y W se muestra en el Gráfico 1, donde Ri representa el salario de reserva de equilibrio consistente con cada salario pactado por los *insiders* (W). Esta relación se cumplirá en todos sus rangos cuando no exista ningún tipo de rigidez salarial en el mercado del trabajo, como podría ocurrir, por ejemplo, ante la existencia de un salario mínimo.

GRAFICO 1



A. Determinación de salarios de trabajadores *insiders*[9]

El salario de los *insiders* (W) debe reflejar la división de la renta económica entre empleador y trabajadores, dado el poder de negociación que los costos de reemplazo proporcionan a esta categoría de empleados. Por lo tanto el salario acordado debe satisfacer dos propiedades:

8 En el trabajo original que da origen a este artículo se examina esta situación.

9 Aquí sólo se analizará el caso de negociación a través de un sindicato. Para el análisis de la negociación individual ver A. Alegría (1991).

i) Los *insiders* capturan alguna porción de la renta económica generada por los costos de rotación que se presentarían en el caso de que fuesen reemplazados por entrantes y,

ii) Al aumentar la renta económica se incrementa el salario acordado para los *insiders*. Dado que un aumento en los costos de rotación incrementa el costo para el empleador si no se llega a un acuerdo y por lo tanto despedir al trabajador y reemplazarlo por otro, el salario que se acuerde reflejará la mayor disposición a pagar del empleador al aumentar la renta económica por concepto de mayores costos de rotación.

Negociación colectiva (a través de un sindicato)

Bajo determinadas condiciones una negociación por grupo puede resultar atractiva para los trabajadores, frente a la alternativa de negociar individualmente. Una conducta coordinada de los trabajadores con miras a presionar al empleador para que acceda a sus demandas salariales puede resultar más efectiva que la presión que cada uno pueda ejercer en una negociación individual.

La huelga es una forma de presión con que cuentan los trabajadores sólo al negociar colectivamente. La efectividad de este tipo de herramienta de presión podrá hacer atractivo para ellos el preferir una estrategia de negociación colectiva y no individual.

En el modelo se supone que la unión de trabajadores está compuesta sólo por los trabajadores *insiders* y que las acciones del sindicato tienen por objetivo aumentar el nivel de bienestar de sus integrantes, con lo cual los intereses de los trabajadores entrantes no influirán en el accionar de los negociadores sindicales[10]. Se considera que la única herramienta de presión con que cuentan los trabajadores es la huelga. En particular, se supone que la unión hace una proposición de salario a la firma y en el caso de que la empresa la rechace se declarará la huelga. Si la huelga es "ganada" por los trabajadores, el empleador accederá a acordar el salario propuesto por la unión; si la huelga es "perdida", el empleador se negará definitivamente a acceder a las demandas salariales que se le plantearon y el salario acordado estará por debajo de las primitivas aspiraciones sindicales.

[10]Con este supuesto se están dejando de lado los efectos de eventuales conflictos de intereses que se pueden presentar al interior de la organización sindical sobre el accionar del sindicato.

Dado el supuesto de que el llamado a huelga por parte del sindicato excluiría a una fracción de los trabajadores, los cuales a través de su labor contribuirían al financiamiento del fondo que se repartirá entre los huelguistas, se considera como contrapartida por la parte empresarial la posibilidad de realizar el cierre temporal de la empresa (*lockout*). Esta acción persigue el debilitamiento del poder de negociación del sindicato, a través de una disminución de los fondos disponibles por éste para afrontar la huelga. Con esta acción, el empresario lograría debilitar el movimiento mediante una disminución en sus fuentes de financiamiento, con la consiguiente moderación en las demandas laborales.

La secuencia del proceso de negociación colectiva se puede describir en los siguientes pasos: (i) la unión hace una proposición salarial, W. (ii) la firma decide si aceptar o rechazar la proposición de los trabajadores. Si acepta, el salario acordado es W. (iii) si la proposición es rechazada la unión decide ir a huelga, pero una proporción (1-a) de los trabajadores es dejada fuera del movimiento. (iv) la firma decide si responder o no con el cierre de la empresa. (v) cada trabajador miembro de la unión elige si seguir o abandonar la huelga, en caso que el empleador no haya decretado el cierre temporal de la empresa.

Dos supuestos adicionales en el modelo se refieren a la neutralidad de los agentes frente al riesgo y a la utilización de una tasa de descuento intertemporal de cero. Este último supuesto se hace con el fin de facilitar el manejo matemático.

Definiendo a "P" como la probabilidad subjetiva de que la unión resulte ganadora de la huelga, se tiene que "P" está inversamente relacionado con el tamaño del salario propuesto por la unión, es decir: $P = P(W)$, $P' < 0$. En la medida que las demandas sindicales sean más elevadas, los trabajadores percibirán una menor probabilidad de éxito en el movimiento.

El sindicato cuenta con una suma dada exógenamente que podrá destinar al financiamiento de los huelguistas. Este fondo puede provenir, por ejemplo, de cotizaciones obligatorias o voluntarias de los socios del sindicato y/o de bienes que le reporten ingreso a ésta. Si la huelga es acordada, los miembros de la unión que participen en ella reciben en el primer período los fondos disponibles para este fin, X, los que se dividen entre todos los huelguistas. Suponiendo que todos los trabajadores participan en la huelga, o bien el empresario decretó el cierre de la empresa, cada uno recibe $J =$. En el segundo período, el ingreso que reciban los trabajadores dependerá del resultado obtenido de la huelga; con probabilidad P el ingreso será W y con probabilidad (1-P) será W_L ($W_L < W$). Así, el valor presente esperado del ingreso de un trabajador que acata la huelga es: $J + PW + (1 - P) W_L$.

Si el trabajador no acata el llamado a huelga su salario será W_B ("salario de desobediencia de la orden de huelga") en ambos períodos, que es menor que el salario propuesto por la unión (W)[11]. Además, cuando no se obedezca el llamado a huelga, el empleado recibirá un salario que no puede ser inferior al que negociaría individualmente (W_i), ya que si no se cumpliera esto tendría incentivo para dejar la unión y negociar individualmente. En síntesis, $W > W_L$ y $W_B \geq W_i$. Por simplicidad se supone que $W_L = W_B = V = g(W,W_i)$, donde $W_i \leq V \leq W$ y $(\partial V/\partial W) \geq 0$, $(\partial V/\partial W_i) \geq 0$.

Finalmente, las condiciones requeridas para lograr un equilibrio sin realización de la huelga, pero manteniendo ésta su papel como elemento de presión de los trabajadores son:

a) la amenaza de huelga es creíble; los miembros de la unión tienen los incentivos para que una vez declarada la huelga sea observada y no quebrada, y

b) el salario propuesto por la unión es tal que no es rechazado por la firma, con lo cual no se declara la huelga.

La conducta de los agentes en las negociaciones dependerá de la información que ellos manejen. Esta información determinará las probabilidades subjetivas de huelga y la posibilidad de que se llegue a un equilibrio sin la materialización del paro. Luego, dada la asimetría de información que se supone respecto de los costos de reemplazo y de la tecnología, variables que sólo son conocidas por el empleador, es probable que la huelga se realice y no se llegue a un equilibrio como el antes descrito, debido a que las peticiones salariales podrán no ser aceptables por el empleador, pese a que los trabajadores estimen que sí lo son, dada la información que ellos manejan sobre el perjuicio económico que una huelga causaría al empleador.

B. El Salario propuesto y la decisión de cierre patronal[12]

El salario propuesto por el sindicato podrá variar en la medida que la respuesta del empleador ante la huelga contemple el cierre de la empresa o no. La propuesta de los trabajadores se verá enfrentada a diferentes restricciones, planteadas por la conducta esperada de la contraparte (cierre o no). Se estudiará la proposición sindical en ambos escenarios.

---

[11] Se debe tomar en cuenta también que el que algún empleado no participe en la huelga hará que el pago disponible para cada huelguista se vea afectado.

[12] Para el estudio de la decisión de cierre patronal ver A. Alegría (1991).

B1) Amenaza de huelga con amenaza de cierre patronal

Se supone que cuando un grupo de trabajadores *insiders* está en huelga, el empleador decreta el cierre de la empresa. A partir de la ecuación (1) se deduce que en el óptimo productivo se debe cumplir que $L_E + L_I = K$. Luego, el salario propuesto debe ser tal que la empresa no tenga incentivo para despedir trabajadores *insiders* y contratar entrantes para su reemplazo, $L_E = 0$, con lo cual

$$L_I = K.$$

Si la firma acepta el salario propuesto por la unión, el valor presente de sus utilidades se expresa como:

$$(4) \qquad \Pi^a = 2\,[1 - W^L]\,\bar{L}$$

donde:

Π^a = utilidades de la firma si acepta la propuesta del sindicato (W^L).

$\bar{L}$ = K

En el caso que el empleador rechace la proposición de los trabajadores, éstos declararán la huelga y como respuesta se decretará el cierre patronal. En esta situación, las utilidades de la firma en el primer período serán cero. En el segundo se podrán presentar dos resultados para la empresa dependiendo de qué parte en disputa gane la huelga. En el caso que la ganen los trabajadores el salario acordado será el propuesto por ellos (W^L). Y en el caso que la pierdan, el salario acordado será (V). Luego, el valor presente esperado de las utilidades de la firma cuando el salario propuesto por el sindicato es rechazado es:

$$(5) \qquad \Pi^L = P\,[1 - W^L] \bullet \bar{L} + (1 - P)\,[1 - V]\,\bar{L}$$

donde

Π^L = Valor presente de las utilidades de la firma en caso que rechace la propuesta del sindicato y se decrete la huelga y el cierre patronal.

El salario propuesto por los trabajadores *insiders* debe cumplir tres condiciones para que la sola amenaza de huelga sirva como suficiente herramienta de presión: a) sea aceptado por el empleador, b) la amenaza de huelga sea creíble y c) no sean despedidos trabajadores *insiders*. El máximo salario que satisface la primera condición, dada la amenaza de cierre patronal, es llamado "salario propuesto aceptable", W^L_{PA}. El máximo salario que satisface la segunda condición es el "salario de amenaza creíble", W^L_{CT}. La tercera condición es de no negatividad, en el margen, en utilidades de la firma. Es decir, en la medida que esta última restricción no se satisfaga, la empresa estará disminuyendo sus utilidades al aceptar la proposición de los trabajadores, ante lo cual optará por despedir trabajadores *insiders* y contratar entrantes con el objeto de mantener una determinada tasa de rentabilidad de su actividad. El empresario hará esto cuando el salario pedido por el sindicato sea mayor que el costo de reemplazo de un trabajador insider. El salario máximo que cumple con la condición de no negatividad en utilidades es W^L_{ZP}.

Considerando estas restricciones, el salario propuesto por la unión de trabajadores debe cumplir con:

(6) $W^L = \text{MIN}\ [\ W^L_{PA}, W^L_{CT}, W^L_{ZP}\ ]$

donde

W^L =Salario propuesto por los trabajadores considerando la posibilidad de cierre patronal (*lockout*).

Se supone que la restricción de que no se despida a trabajadores *insiders* no es limitante, es decir: $W^L_{ZP} \geq \text{MIN}\ (W^L_{PA}, W^L_{CT})$. La pertinencia de este supuesto dependerá de la magnitud de los costos de reemplazo de los trabajadores. En la medida que éstos sean más altos, el empleador tendrá un menor incentivo para despedir a trabajadores *insiders* y reemplazarlos por entrantes, con lo cual la restricción de que no se despida a este tipo de trabajadores será menos operativa, y por lo tanto el análisis se podrá centrar en las restricciones de aceptabilidad del salario propuesto y de credibilidad de la amenaza de huelga[13].

[13]Es bajo un escenario de esta naturaleza donde las conclusiones a las que conduce el modelo son más aplicables para el análisis de distintas legislaciones.

El máximo salario propuesto aceptable (W^L_{PA}) debe ser suficientemente elevado, de tal forma que la firma tenga el mismo nivel de utilidades aceptando la proposición o rechazándola, es decir $\Pi^a = \Pi^L$. Luego, igualando (4) a (5) y haciendo $W^L = W^L_{PA}$, se llega a:

$$2\bar{L}[1 - W^L_{PA}] = \bar{L}P[1 - W^L_{PA}] + \bar{L}(1-P)(1-V)$$

Luego,

(7) $$W^L_{PA} = 1 - [(1 - V)(1 - P)/(2 - P)]$$

En la ecuación (7) se presenta la "restricción de proposición aceptable" cuando existe cierre patronal. En la medida que el salario en caso de pérdida de la huelga por parte de los trabajadores sea más alto, el salario propuesto aceptable (W^L_{PA}) será mayor. También un aumento en la probabilidad de éxito percibida por los trabajadores (P) conllevará a un incremento en el máximo salario aceptable por el empleador (W^L_{PA}).

Por otra parte el salario de amenaza creíble (W^L_{CT}) debe ser tal que, si la propuesta de los empleados es rechazada, cada miembro del sindicato estará marginalmente indiferente entre observar la huelga o quebrarla. Con esto la amenaza de huelga logrará ser creíble. El salario deberá ser consistente con que la utilidad *ex-post* de los trabajadores sea la misma en caso de huelga que sin ella.

Un elemento que será crucial en la credibilidad de la amenaza de los trabajadores son los fondos de que dispone el sindicato para proporcionar ingreso a sus miembros en caso de huelga. Sea X, dado exógenamente, el total de fondos disponibles para repartir entre los trabajadores. Luego, por este concepto, el pago para cada trabajador será, el $J = \left(X/\bar{L}\right)$ que será percibido por los empleados en caso que se presente la huelga conjuntamente con el cierre patronal.

Si un trabajador observa la huelga, en el primer período recibirá el pago del sindicato (J); en el segundo período, recibe W^L si la huelga es ganada por los huelguistas o V en el caso que sea perdida. Luego, la utilidad esperada al observar la huelga es:

(8a) $$U^S = U\{J(1-\tau),0\} + PU\{W^L(1-\tau),1\}$$

$$+ (1-P) \cdot U \{ V \cdot (1-\tau), 1\}$$

donde:

U^S = Utilidad esperada si el trabajador observa la huelga.

En el caso que el trabajador no obedezca la orden de huelga recibirá el salario V en ambos períodos, con lo cual su utilidad se expresará como:

(8b) $U^b = 2\ U \{ V (1 - \tau), 1 \}$

donde:

U^b = utilidad si el trabajador no sigue la orden de huelga.

El salario de amenaza creíble debe ser tal que los trabajadores tengan incentivo a seguir la orden de huelga, es decir, éste debe cumplir que:

(9) $U^S - U^b \geq 0$

A partir de (8a), (8b) y (9) se determinan las condiciones para que la amenaza de huelga sea creíble. Si (9) se cumple por igualdad, la amenaza de huelga será marginalmente creíble. Suponiendo que $J \leq V$ (es decir, el ingreso percibido por los trabajadores en el primer período es mayor quebrando la huelga que observándola), los trabajadores tendrán incentivo a observar la huelga sólo en el caso en que su ingreso esperado en el segundo período al participar en el movimiento ($PW^L + (1-P)V$) sea suficientemente mayor que el ingreso obtenido en caso de no obedecer la orden de huelga (V). Es decir, aquellos sindicatos con menores posibilidades de financiamiento requerirán un mayor ingreso esperado al final de la huelga con el fin de dar credibilidad a la amenaza.

Es importante destacar que el modelo supone que todos los miembros del sindicato son idénticos en cuanto a sus preferencias y las variables que enfrentan (J, τ, V y P). Este supuesto hace que la huelga sea obedecida o quebrada por todos los miembros a la vez.

En la práctica se observa que los componentes de una unión de trabajadores son heterogéneos, por lo cual mientras algunos observan la huelga, otros continuarán en sus faenas. Si los huelguistas ganan la disputa, los trabajadores que no participan en la huelga podrán acceder al salario obtenido a través del movimiento (W^L). Luego, en la medida que la unión no sea capaz de forzar a estos trabajadores para que vayan a la

huelga se presentará el problema del *free-rider*. Es decir, un grupo de trabajadores percibirán los beneficios de la huelga sin incurrir en su costo.

El problema del *free-rider* no tiene cabida en el modelo al considerarse que los trabajadores que quiebran la huelga obtienen el salario V en ambos períodos, con lo cual no perciben beneficios sin incurrir en el costo de la huelga.

Un aspecto interesante del modelo es determinar el efecto que sobre la credibilidad de la amenaza de huelga tendrán el salario propuesto (W^L) y el pago que recibirá cada trabajador en caso de observar la huelga (J).

El grado de credibilidad de la amenaza de huelga se puede representar como: $\Omega = U^S - U^b$. A medida que Ω aumenta, la credibilidad de la amenaza será mayor, ya que la diferencial entre la utilidad obtenida por el trabajador al observar la huelga, en relación a quebrarla será más alta, con lo cual cada trabajador tendrá un mayor incentivo para participar.

A partir de las ecuaciones (8a) y (8b) se obtiene que:

$$\Omega = U\{J(1-\tau), 0\} + PU\{W^L(1-\tau), 1\}$$

$$+ (1-P)\,U\{V(1-\tau), 1\} - 2U\{V(1-\tau), 1\}$$

Luego,

$$\text{(9a)} \quad \left(\frac{\partial\Omega}{\partial J}\right) = Uc\,(1-\tau) > 0$$

donde:

$$Uc = \frac{\partial U}{\partial C} \quad ; \quad C = J(1-\tau)$$

Un incremento en el pago disponible para los huelguistas (J) eleva la utilidad relativa de seguir la huelga. Esto se traducirá en un mayor incentivo para participar en el paro y por lo tanto aumentará la credibilidad de la amenaza.

Por otra parte, un aumento en el salario propuesto tiene consecuencias contrapuestas sobre la credibilidad de la amenaza de huelga. Estas se pueden ver a través del efecto sobre la variable Ω de un cambio en la propuesta (W^L):

$$\text{(9b)} \quad \left(\frac{\partial\Omega}{\partial W^L}\right) = U_c\,(1-\tau)\,[P + (1-P)\bullet g_1 - 2g_1] + P'\bullet T$$

donde: $U_c = \frac{\partial U}{\partial [W^L(1-\tau)\ 1]} = \frac{\partial U}{\partial [V(1-\tau)\ 1]}$ [14]

$$T = U\{W^L(1-\tau), 1\} - U\{V(1-\tau), 1\} > 0$$

$$g_1 = \frac{\partial V}{\partial W^L}$$

$$P' = \frac{\partial P}{\partial W^L}$$

Un aumento en el salario propuesto (W^L) hará la amenaza de huelga menos creíble cuando reduzca el grado de credibilidad, Ω. Es decir, se debe cumplir que $\frac{\partial \Omega}{\partial W^L} < 0$. A partir de (9b) se puede llegar a determinar las condiciones para que este caso se cumpla:

$$g_1 > \frac{P' \bullet T}{U_c\,(1-\tau)(1+P)} + \frac{P}{(1+P)}$$

Por otra parte si se da que:

$$g_1 < \frac{P' \bullet T}{U_c\,(1-\tau)(1+P)} + \frac{P}{(1+P)},$$

la amenaza de huelga se hará más creíble al aumentar el salario propuesto. Es decir, el grado de credibilidad de la amenaza y el salario pedido por el sindicato se moverán en la misma dirección ($\frac{\partial \Omega}{\partial W^L} > 0$).

Hay dos formas en las cuales el monto del salario pedido puede afectar la credibilidad de la amenaza de huelga. Por una parte, un aumento en el salario propuesto por los trabajadores reduce la credibilidad, [$\frac{\partial \Omega}{\partial W^L} < 0$], ya que éstos percibirán como menos probable tener éxito en la huelga. Esta percepción de menor posibilidad de éxito disminuirá el ingreso esperado del movimiento, con lo cual la

[14] Dado que $W^L > V$, se está suponiendo utilidad marginal del ingreso constante.

alternativa de desobediencia al llamado a huelga se hace relativamente más atractiva. Es decir, la amenaza perderá credibilidad ante el empresario. Cuando domina este efecto se denomina el caso del "pájaro en la mano"[15].

En segundo lugar, un aumento en el salario demandado hará que el ingreso que percibirán los trabajadores en el caso de ganar la huelga sea mayor, con el consiguiente aumento en el ingreso esperado de la alternativa de participar en el paro. Así, los trabajadores tendrán un mayor incentivo a observar la huelga y de esta forma la amenaza será más creible [$\frac{\partial\Omega}{\partial W^L} > 0$]. Cuando domina este efecto se le llama el caso del "pastel en el cielo"[16].

A partir de (9a) y (9b) se llega a determinar la relación que se da entre las dos variables que influyen en la credibilidad de la amenaza. Esto es, cómo se deben interrelacionar el salario propuesto (W^L) y los fondos disponibles para cada trabajador en paro (J), de tal forma que la amenaza de huelga sea marginalmente creíble.

En caso que el efecto dominante sea el de "pájaro en la mano", es decir, $\frac{\partial\Omega}{\partial W^L} < 0$, se tiene que:

$$\frac{dW^L_{CT}}{dJ^L} = \frac{-(\partial\Omega/\partial J^L)}{(\partial\Omega/\partial W^L_{CT})} > 0$$

Al aumentar el salario propuesto y reducirse la credibilidad, también se deben incrementar los fondos por trabajador con que cuenta el sindicato como requisito para mantener marginalmente creíble la amenaza (Ω). Al ser más alta la propuesta de los trabajadores disminuye la probabilidad de ganar la huelga que ellos perciben, en tal magnitud, que disminuye el ingreso esperado de emprender el paro, lo cual genera un incentivo para no acatar la huelga. Dado esto, para mantener la credibilidad se debe incrementar el pago que durante la huelga recibe cada trabajador (J).

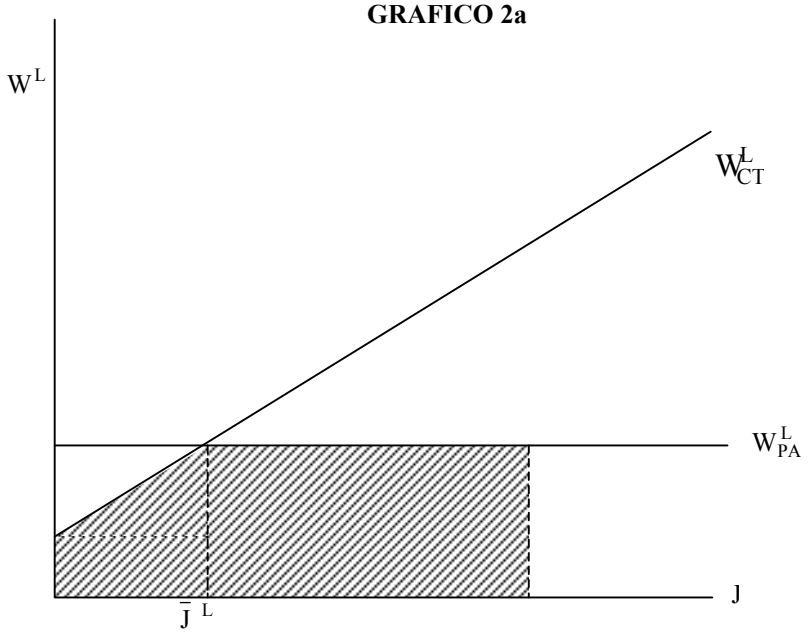
[15]La disminución de la probabilidad de ganar la huelga debe ser mayor que el aumento del salario obtenido en ese caso, para que se produzca una caída en el ingreso esperado de los trabajadores en la alternativa de participar en la huelga y así se vean menos incentivados a obedecer la orden de paro.

[16]El aumento en el salario al ganar la huelga debe ser mayor que la disminución en la probabilidad de éxito en la huelga, para que efectivamente se produzca un aumento en el ingreso esperado de los trabajadores y así se vean más incentivados para participar en el movimiento.

El caso del "pájaro en la mano" se ilustra en el Gráfico 2a. La correlación positiva entre el salario de amenaza creíble y el pago J, se dibuja en la línea W^L_{CT}. Por su parte, el máximo salario propuesto aceptable, W^L_{PA}, es independiente del pago que realice el sindicato a cada huelguista.

Las posibles proposiciones del sindicato se representan en el área rayada. Estas deben satisfacer que: $W^L = MIN\ [W^L_{PA}, W^L_{CT}]$. En la medida que $J < \bar{J}_L$, es decir, el sindicato tiene relativamente poco financiamiento, la restricción de credibilidad será la limitante. Sí $J > \bar{J}_L$, el sindicato cuenta con un financiamiento relativamente importante, la restricción de aceptabilidad, W^L_{PA}, será la limitante al momento de que los trabajadores formulen sus peticiones. Luego la disponibilidad de fondos para financiar la huelga (J) determinará en definitiva la restricción que va a limitar. Si $J^L<\bar{J}^L$, $W^L=W^L_{CT}$, y si $J^L> \bar{J}^L$, $W^L=W^L_{PA}$. En caso que $J =\bar{J}_L$, ambas restricciones serán limitantes, $W^L = W^L_{CT} = W^L_{PA}$.

GRAFICO 2a



En el Gráfico 2b se ilustra el caso del "pastel en el cielo". En ésta, la relación entre J y W^L es negativa, es decir:

$$\left(\frac{\partial W^L_{CT}}{\partial J}\right) = \frac{-(\partial\Omega/\partial J^L)}{(\partial\Omega/\partial W^L_{CT})} < 0$$

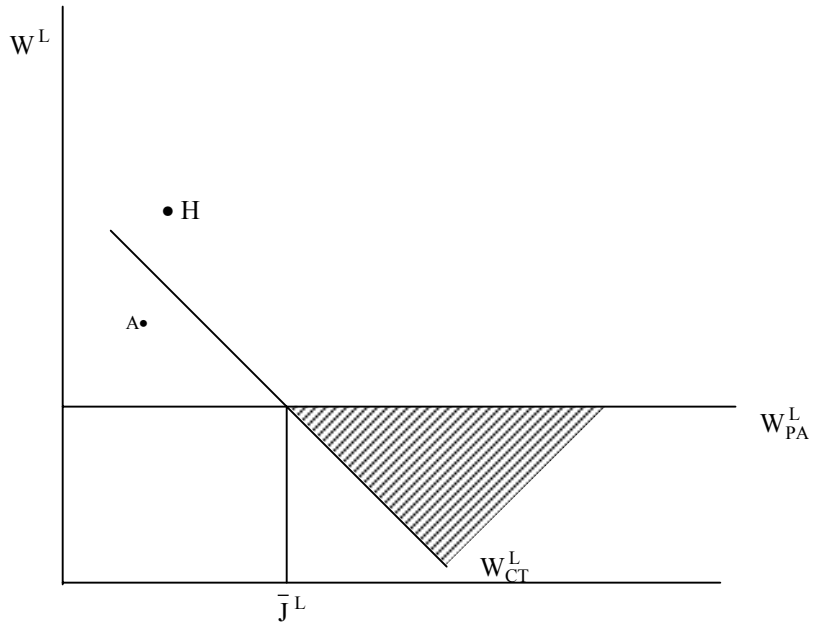
Un aumento en el salario propuesto conlleva a un mayor grado de credibilidad de la amenaza. El aumento en el salario que se obtendría en caso de ganar la huelga es tal, que crea un mayor incentivo para que los trabajadores participen en el movimiento. Por lo tanto, cuando la propuesta de los trabajadores se incrementa, se deberá producir una disminución de los fondos disponibles por huelguista, J, como requisito para que la huelga siga siendo marginalmente creíble. En un punto como "A" se da que $U^s - U^b < 0$, con lo cual la amenaza de huelga no sería creíble. Por otra parte en un punto como "H", $U^s - U^b > 0$, es decir la amenaza es creíble, pero la petición no es aceptable. Luego, las posibles peticiones que cumplen con las condiciones exigidas para el equilibrio (aceptabilidad y credibilidad de la amenaza de huelga) son las que se incluyen en el área achurada, ya que sólo ahí $U^s - U^b > 0$ y el salario propuesto es aceptable.

En este caso el salario de amenaza creíble establece un límite mínimo para la propuesta de los trabajadores. En la medida que el salario propuesto sea mayor que W^L_{CT}, se estará satisfaciendo la restricción de credibilidad de la amenaza de huelga. Por otra parte W^L_{PA} (salario máximo aceptable), fija un límite superior a la propuesta sindical. Por lo tanto, el salario propuesto debe ser tal que: $W^L_{CT} \leq W^L \leq W^L_{PA}$ [17]. Como se aprecia en el Gráfico 2b, esta condición se cumple sólo para fondos disponibles por trabajador (J) iguales o superiores a $\bar{J}^L$. Luego, para financiamiento relativamente escaso ($J < \bar{J}^L$), la propuesta sindical no podrá cumplir con las condiciones requeridas para el equilibrio (no provoque huelga al ser aceptada por el empresario y permita credibilidad a la amenaza de huelga) y por lo tanto la amenaza de huelga no podrá cumplir con el papel de mejorar el poder negociador de los trabajadores sin que efectivamente se realice el paro. En caso que $J > \bar{J}^L$,, la restricción de aceptabilidad W^L_{PA} será la limitante para que los trabajadores eleven sus

[17] Es decir, la restricción impuesta en la ecuación (6) deja de ser pertinente.

peticiones, pero a diferencia del caso del "pájaro en la mano", la petición de equilibrio tendrá un límite inferior dado por W^L_{CT}. En caso que el sindicato haga una petición inferior a W^L_{CT}, ésta no dará credibilidad a la amenaza de huelga, ya que el salario propuesto no es lo suficientemente elevado como para que el ingreso esperado de la huelga sea mayor al de no participar en ella y de esta forma no logra inducir a los trabajadores a sumarse al movimiento.

GRAFICO 2b



B2) Amenaza de huelga sin amenaza de cierre patronal

Se supone ahora que la firma no considera la alternativa de cierre de la empresa y que en caso de huelga, mantendrá empleados a todos los trabajadores que no participen en el movimiento. Si el empleador acepta la proposición sindical (W^N), las utilidades de la empresa serán Π^a, dadas en la ecuación (4). Si la proposición es

rechazada, el sindicato llamará a una fracción "a" de los trabajadores a participar en la huelga. Con esto, en el primer período la producción (e ingreso) de la empresa será generada por los restantes empleados ((1-a) • L). Estos reciben el salario V (que es menor al propuesto por los trabajadores en huelga). En el segundo período, si los trabajadores ganan la huelga, todos los empleados reciben el salario W^N y si es perdida reciben V[18]. Luego, el valor presente esperado de las utilidades de la firma, después de rechazar la proposición sindical, se puede expresar como:

$$(10) \quad \Pi^n = [1-V]\,(1-a) \bullet \bar{L} + P[1-W^N] \bullet \bar{L} + (1-P)[1-V] \bullet \bar{L}$$

donde

Π^n =Valor presente de utilidades en caso que el empresario no puede decretar el cierre de la firma y rechaza la petición del sindicato.

En relación a la restricción de aceptabilidad que enfrentan los trabajadores cuando no existe la posibilidad de cierre patronal, el salario propuesto aceptable (W^N_{PA}) debe ser tal que $\Pi^a \geq \Pi^n$. Luego, la restricción de proposición aceptable en ausencia de cierre patronal se puede obtener haciendo $\Pi^a = \Pi^n$:

$$2[1-W^N_{PA}]\,\bar{L} = (1-V)(1-a)\,\bar{L} + P\,[1-W^N_{PA}]\,\bar{L} + (1-P)[1-V]\,\bar{L}$$

Luego,

$$(11) \quad [1 - W^N_{PA}] \bullet \bar{L}\{1+(1-P)\} = [1-V] \bullet \bar{L} \bullet \{1-a+(1-P)\}$$

De esta forma el máximo salario aceptable por parte del empleador se puede expresar como:

[18]Aún cuando una fracción (1-a) de los trabajadores no participa en la huelga y pese a eso recibiría el beneficio de un mayor salario (W^N) en caso que sus compañeros consigan triunfar en el movimiento, no se trata este caso del *free-rider*, ya que su permanencia en el trabajo cuenta con el apoyo del sindicato y tiene como objetivo ayudar al financiamiento de los huelguistas.

$$\text{(11a)} \quad W^N_{PA} = 1 - \frac{[1-V](2-a-P)}{(2-P)}$$

A partir de (11a) se determina el efecto de un aumento en el número de trabajadores que participan en la huelga (a) sobre el salario propuesto aceptable, W^N_{PA}.

$$\frac{\partial W^N_{PA}}{\partial a} = \frac{(1-V)}{(2-P)} > 0$$

En la medida que un mayor número de trabajadores participen en la huelga, el perjuicio económico para el empresario tenderá a elevarse (disminuye Π^n), con lo cual, también aumentará el salario que está dispuesto a acordar (W^N_{PA}).

Por otra parte si "a" es mayor, el pago disponible para los trabajadores en huelga será menor ($J^N = X/a \bullet \overline{L}$, donde X está dado exógenamente). Es decir, mientras en el caso de posibilidad de *lockout* el pago para los trabajadores en huelga está fijo ($J^L = X/\overline{L}$), cuando no existe tal posibilidad, el pago disponible para los huelguistas es endógeno a la decisión tomada por la unión de trabajadores respecto de la fracción de trabajadores que permanecerá en sus faenas (1-a).

Luego, un aumento en el número de participantes en la huelga conlleva un incremento del salario aceptable por el empleador y una disminución en los fondos disponibles para cada trabajador en huelga.

Como se observa en los Gráficos 3a y 3b, J se correlaciona negativamente con W^N_{PA}. Al aumentar el número de trabajadores participantes en la huelga (a) se produce una disminución en los fondos para cada trabajador y un aumento en el salario máximo aceptable por parte del empleador. En el Gráfico 3a se grafica el caso del "pájaro en la mano" ($\frac{\partial W^N_{CT}}{\partial J^N} > 0$) y en el Gráfico 3b se muestra el caso del

"pastel en el cielo" ($\frac{\partial W^N_{CT}}{\partial J^N} < 0$). Ambos gráficos se diferencian de los 2a y 2b respectivamente sólo en que ahora el salario aceptable no es independiente del financiamiento de los huelguistas[19].

En ambos gráficos las áreas rayadas corresponden a las posibles proposiciones salariales que pueden hacer los trabajadores. El salario propuesto $\hat{W}^N$ es aquel para el cual las dos restricciones impuestas para el equilibrio son limitantes[20].

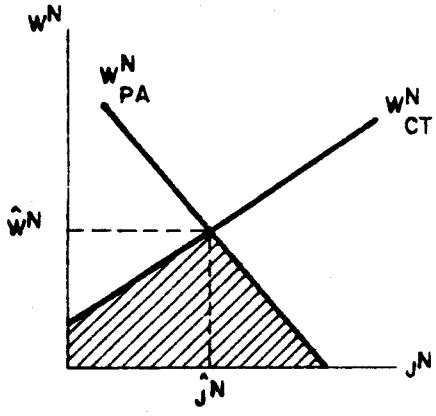


GRAFICO 3a

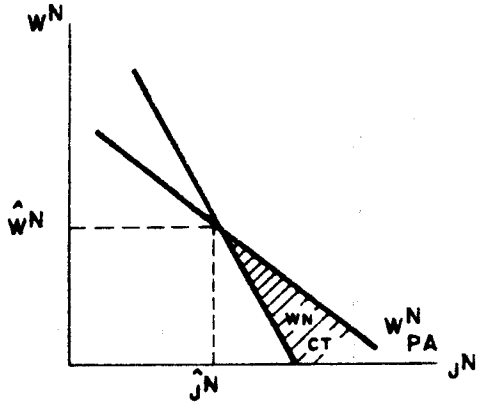


GRAFICO 3b

[19]En el Gráfico 4b se presenta el caso en que la amenaza de huelga podrá operar para financiamientos superiores a $\hat{J}^N$. Si W^N_{CT} fuese menor que W^N_{PA} para $J < \hat{J}^N$, la amenaza de huelga podría cumplir su rol como herramienta de presión sólo para financiamientos inferiores a $\hat{J}^N$.

[20]El análisis para determinar las posibles proposiciones sindicales en los gráficos 3a y 3b es análogo al realizado para los gráficos 2a y 2b respectivamente.

III. REVISION EMPIRICA[21]

Los estudios empíricos sobre el tema de la huelga se han concentrado básicamente en analizar correlaciones entre ocurrencia y duración de la huelga con diversas características de la economía, de mercados específicos y de la empresa. La verificación de algunos de los enfoques teóricos planteados en la sección anterior sólo se ha hecho en forma indirecta, y a través de un chequeo grueso sobre la coherencia de los resultados empíricos con distintas predicciones de los mismos.

Huelga e información asimétrica

Los modelos que relacionan la huelga con problemas de información, predicen que las huelgas deberían ser más frecuentes y prolongadas cuando el componente no observable de la renta de la firma sea más bajo que el anticipado por los trabajadores, ya que los sindicatos presionarán por alzas en los salarios, que no podrán ser satisfechas por la empresa, dado su real nivel de utilidades.

El principal problema para el testeo de estas hipótesis, radica en la no observabilidad de las variables. Sin embargo, la prueba se puede hacer usando su predicción de que una mayor ocurrencia y duración de la huelga se correlacionará con menores salarios acordados. Esto se debe a la trayectoria descendente de los salarios aceptables por los trabajadores. A medida que transcurre el movimiento huelguístico, los trabajadores observarán que la capacidad de la firma para elevar los salarios es menor a la que ellos inicialmente estimaban, ya que ésta tiene el incentivo para revelar su verdadera capacidad de pago, al estar sufriendo el costo de la huelga y por otra parte es factible esperar que a medida que se prolonga la huelga el salario aceptable por los trabajadores descienda, debido a que ellos sufrirán el perjuicio económico de la huelga.

En relación a este tipo de enfoque, se pueden citar los trabajos de Mc Conell (1989) y Farber (1978).

Mc Connell (1989), usando información de las industrias de los Estados Unidos, constata una correlación negativa entre la duración de la huelga y los salarios acordados.

Farber (1978) estudia cuáles son los determinantes de la evolución de la tasa de concesión de los sindicatos a medida que se extiende la huelga. Concluye que las variables tasa de desempleo, utilidades en el período anterior y balance consolidado resultan no significativas para explicar los cambios en la tasa de concesión sindical,

[21] Ver un análisis más detallado en A.Alegría (1991)

mientras que la participación del factor trabajo en los ingresos por ventas resulta tener poder explicativo. Los signos obtenidos para los coeficientes son los esperados, a excepción del balance consolidado de los miembros del sindicato.

Correlación entre ocurrencia y costo de la huelga

Dentro de los trabajos empíricos que se basan en los enfoques que estudian la correlación negativa entre la ocurrencia de la huelga y su costo conjunto para empleadores y trabajadores, se pueden mencionar Reder y Neuman (1980), Maki (1986), Ahmed (1989) y Hutchens, Lipsky y Stern (1990).

Reder y Neuman (1980) concluyen que, a través de la industria manufacturera de los Estados Unidos, la incidencia de la huelga varía inversamente con los costos estimados de ella. Estos resultados se obtienen al usar tres mediciones distintas: número de huelgas, duración, y hombres-día de huelga por trabajador empleado. Otro hallazgo es que el número de huelgas aumenta con el número de elecciones sindicales por período de tiempo, lo que demostraría la correlación inversa entre experiencia de los negociadores y probabilidad de ocurrencia de la huelga.

Maki (1986), a partir de datos para la economía canadiense a nivel de un dígito C.I.I.U., encuentra una correlación negativa entre los costos estimados de la huelga y su ocurrencia. Ahmed (1989) realiza el mismo estudio a nivel de agregación de dos dígitos C.I.I.U., concluyendo que no hay sustento estadístico para establecer la relación inversa entre costos estimados de la huelga y la frecuencia de ocurrencia de ésta.

Finalmente, Hutchens, Lipsky y Stern (1990), testean la correlación entre los costos estimados de la huelga y su frecuencia, aunque en forma menos directa que en los trabajos ya comentados. Ellos estudian la correlación entre los seguros de desempleo para los huelguistas, que disminuyen el costo de la huelga que recaerá en ellos, y la frecuencia de realización de las huelgas. Plantean que a nivel teórico podría esperarse cualquier resultado, ya que si bien el seguro tiende a disminuir el costo conjunto de la huelga, éste también permite mejorar el financiamiento de los eventuales huelguistas, dando mayor credibilidad a la amenaza de paro y posibilitando así llegar a un acuerdo sin que sea necesario que se declare la huelga. Sus resultados muestran la existencia de una correlación positiva entre mayores seguros de desempleo y una frecuencia más alta de realización de huelgas.

Huelga y ciclo económico

Vroman (1989) realiza un estudio empírico de la huelga, usando como base 2767 acuerdos colectivos firmados entre 1957 y 1984 en Estados Unidos. Concluye que la frecuencia de ocurrencia de las huelgas es procíclica, mientra que su duración pareciera ser anticíclica. Esta última conclusión es apoyada por Harrison y Stewart (1989), que, para la economía canadiense durante el período 1946-1983, encuentran fuerte evidencia sobre el carácter contracíclico de la duración de la huelga.

Efecto de la huelga sobre producción de la industria

En relación a los efectos de la huelga sobre la producción del mercado existen una serie de artículos de interés. Una conclusión común en estos estudios es el efecto no significativo sobre la producción. Este efecto tenderá a ser mayor donde las terceras partes involucradas en la disputa (consumidores y proveedores) tengan pocos sustitutos y pocos recursos para presionar a las partes en conflicto para que lleguen a un acuerdo.

Hameed y Lomas (1975) encuentran que el efecto es extremadamente pequeño, pese a que no se considera la acumulación de inventarios previa a la huelga ni la que se produce después de ésta con el fin de restaurar los niveles deseados de inventarios.

Reder y Neuman (1984) encuentran que frecuentemente el efecto durante los períodos de huelga es un aumento de la producción, mientras que al considerar la acumulación causada por los ajustes intertemporales el efecto es negativo pero pequeño.

Gunderson y Melino (1987) estiman el efecto de la huelgas sobre producción, precios y compras de automóviles en Estados Unidos entre 1966 y 1979. Se consideran los ajustes que pueden efectuar los productores y consumidores antes, durante y después de la huelga. Sus resultados muestran que la producción de la industria cae durante la huelga. Observan además que el aumento de la producción antes de la huelga no es estadísticamente significativo, siendo más importante los ajustes que se producen después de ésta. También se constatan alzas en los precios y aumentos en las ventas de la industria antes y después de la huelga. Durante la huelga, las ventas caen y varían menos que la producción. En suma, los resultados indican que los efectos netos de la huelga en producción y ventas son mínimos, cuando se considera la situación existente antes, durante y después de la huelga.

Huelga y estructura de mercado

Por último, el tema de la relación de la huelga con variables vinculadas con la estructura de mercado del producto es estudiado en Abowd y Tracy (1989). Se concluye que el aumento en el grado de concentración de las ventas del mercado se asocia con una moderada baja en las tasas de ocurrencia de huelga[22].

IV. EFECTO DE LA REGULACION LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA SOBRE EL PODER DE NEGOCIACION DE LOS TRABAJADORES: EL CASO CHILENO

El tema de la huelga ha recibido diversos tratamientos en la historia del derecho laboral chileno. Estos han diferido en una serie de elementos: existencia misma de la institución de la huelga, posibilidad de reemplazo de los huelguistas, duración máxima del movimiento, posibilidad de abandono del paro para negociar individualmente, etc. Estas características, unidas a otras que se relacionan indirectamente con la huelga (por ejemplo: financiamiento de los sindicatos, ámbito de la negociación colectiva, etc.) determinan el poder de negociación efectivo que esta herramienta de presión otorga a los sindicatos y, por lo tanto, los resultados que obtendrán en las negociaciones colectivas.

En este capítulo se determinará, a la luz de los distintos enfoques teóricos presentados en la primera sección, el efecto sobre el poder de negociación de los trabajadores que tienen diferentes disposiciones legales que ha contemplado la ley chilena en materia de huelga. Además se discutirá, de acuerdo al enfoque de Reder y Neuman (1980),-Teoría de los Costos Conjuntos- el efecto de las diferentes regulaciones del derecho de huelga sobre la probabilidad de ocurrencia de la huelga.

El análisis se centrará en los aspectos de límite máximo a la duración de la huelga y posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas, ya que se estima que lo

[22]Esta evidencia respalda la hipótesis de que las empresas que mantienen algún grado de poder monopólico en el mercado del bien final tendrán una mayor capacidad para satisfacer las demandas salariales de sus empleados, en relación a empresas que participan en mercados competitivos, debido a la posición relativamente segura que mantienen en el mercado, lo que les permite traspasar a precios al consumidor los mayores costos en que se traducirán los aumentos salariales. Sin embargo, este argumento es opuesto a aquel que dice que en los mercados competitivos el temor a perder participación y la necesidad de realizar ajustes rápidos incentivarán al empresario a ceder frente a las peticiones de sus empleados, con el fin de evitar las consecuencias que para él tendría la realización de una huelga y por lo tanto éstas serían más frecuentes en mercados relativamente menos competitivos.

que disponga la ley en estos temas será crucial para determinar el rol que cumplirá la institución de la huelga durante la negociación colectiva.

A) Diferentes etapas en la regulación del derecho de huelga en Chile

La legislación que ha existido en Chile en materia de huelga, se puede separar básicamente en la que ha regido en tres períodos:

a) Antes de 1932

b) 1932 a 1973

c) 1979 a 1990

Además se analizarán las modificaciones legales inicialmente propuestas por el actual gobierno en materia de duración máxima de la huelga y reemplazo temporal de los huelguistas.

a) Período anterior a 1932

Antes de la promulgación del decreto del 14 de diciembre de 1917, las huelgas que se venían produciendo desde fines del siglo XIX eran consideradas únicamente como hechos policiales y, por lo tanto, reprimidas. A pesar de que el citado decreto tendió a reconocer el problema de las relaciones laborales y a las huelgas como una manifestación de éste, no se puede decir que se fortaleciera la posición negociadora de los trabajadores, ya que no se estipuló un marco jurídico que regulara adecuadamente el comportamiento de las partes involucradas en la disputa colectiva del trabajo.

b) Período 1932 - 1973

La primera regulación global de la huelga se estableció en el Código del Trabajo vigente a partir del año 1932[23]. Ahí se reconocía el derecho a huelga que tenían los trabajadores una vez agotado el procedimiento de conciliación contemplado

[23]Título II del Libro IV ("De los Conflictos Colectivos").

para la resolución de los conflictos colectivos, y se reglamentaba tal acción. A la huelga se le asignaba un carácter indefinido y se estipulaba la imposibilidad de reemplazar a los huelguistas. Además la ley no contemplaba la posibilidad de que los trabajadores pudieran abandonar la huelga y negociar individualmente con el fin de reincorporarse al trabajo. Por otra parte, un elemento relacionado indirectamente con la efectividad de la huelga era la factibilidad de que el empleador descontara por planilla las cuotas de los trabajadores afiliados al sindicato, bastando para ello la petición del directorio de la organización de los trabajadores. Con esto se podría esperar una posición financiera sindical relativamente sólida en la eventualidad de una huelga.

c) Período 1979 - 1990

La legislación pertinente vigente desde 1932 permaneció sin alteraciones de importancia en sus elementos esenciales hasta 1973, año en el que se suspende su vigencia. El año 1979 se pone en vigencia un nuevo Código del Trabajo, el que introdujo fuertes cambios en los elementos que determinan el poder de negociación que la huelga proporciona a los trabajadores.

La nueva normativa estableció un límite máximo de 60 días de duración para la huelga, permitió el reemplazo de los huelguistas y estipuló la posibilidad de que los trabajadores en huelga abandonen el movimiento y se incorporen a las faenas mediante la firma de un contrato individual de trabajo una vez que han transcurrido, por lo menos, treinta días de iniciada la huelga. Además, en relación al descuento por planilla de las cuotas de aporte al sindicato, se estableció como requisito para esto que la mayoría absoluta de los socios aprobara tal medida.

d) Propuestas originales del actual gobierno

Finalmente, en el año 1990 el nuevo gobierno envió al parlamento una serie de proyectos tendientes a modificar la legislación laboral. Dentro de éstos se incluía uno sobre negociación colectiva, el cual, entre otras materias, establecía una serie de cambios en la regulación del derecho de huelga.

La propuesta original le otorgaba carácter indefinido a la huelga e impedía al empleador el contratar a reemplazantes temporales de los huelguistas, siendo éstas las modificaciones más pertinentes para el rol que la huelga juega como instrumento de presión de los trabajadores.

Se debe destacar que al momento de término de este trabajo, la propuesta original del gobierno había sufrido modificaciones de importancia durante la discusión parlamentaria. Dentro de estas se incluye la que establece la posibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas desde el primer día de huelga, si la última oferta del

empleador contempla, por lo menos, el reajuste de acuerdo al IPC de las condiciones pactadas en el contrato previo, o, en el caso que la oferta del empleador no cumpla con este requisito, sólo después de enterados quince días de huelga. Por este problema de *timing* y por constituir uno de los propósitos declarados de este estudio el contribuir a la discusión de las reformas inicialmente propuestas, sólo se analiza la propuesta inicial del gobierno, la que, en el contexto de este trabajo, era también más interesante por significar una alternativa extrema de fortaleza del derecho de huelga.

B) Análisis teórico

El análisis de las diferentes regulaciones que ha tenido la huelga en la legislación nacional y del proyecto original del Gobierno, se hará de acuerdo a los tres enfoques presentados en el marco teórico del presente trabajo: a) Huelga y Problemas de Información, b) Teoría de los Costos Conjuntos y c) Enfoque *insider- outsider*.

Este análisis incluirá el efecto de los elementos que se consideran de mayor relevancia dentro de la regulación de la huelga tales como posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas, límite máximo a la duración de la huelga y financiamiento sindical.

i) Huelga y problemas de información

De acuerdo a Hicks (1963), la posibilidad de que la sola facultad de realizar una huelga sea suficiente para lograr un acuerdo en la negociación colectiva, descansa en la existencia de una "zona de contrato". Esta tendría como límite superior al salario esperado por el empleador luego de realizarse una eventual huelga más el costo que para él involucraría la ocurrencia del paro, y como límite inferior el salario que esperan obtener los trabajadores luego de la huelga, menos el costo que para ellos representa esta acción.

La posibilidad de reemplazo de los huelguistas y la existencia de un límite máximo a la duración de la huelga, tendrán efecto sobre el costo que experimentará cada parte frente a un eventual paro y por lo tanto afectarán las condiciones salariales aceptables por ellas.

El reemplazo temporal de los trabajadores en huelga reduce el costo de un paro para el empresario, con lo cual disminuirá su disposición a acceder a demandas salariales con el fin de no provocar una huelga.

El caso A del Gráfico 4 representa una situación en que no existe la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas. El salario que espera acordar el empleador

luego de la huelga corresponde a $W(E)^m$ y el esperado por los trabajadores corresponde a $W(E)^u$[24]. Además C(M) y C(U) representan el efecto que tendrán los costos que involucra la realización de un paro en las respectivas disposiciones de empresario y trabajadores. En estas circunstancias la "zona de contrato" se ubica entre W(E) + C(M) y W(E) - C(U).

El escenario en que el empresario cuenta con la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas se presenta en el caso B del Gráfico 4. La primera diferencia respecto del caso A es que C(M)' es menor que C(M), debido a que la posibilidad de reemplazo se traduce en una disminución del costo que la huelga conllevaría al empleador. En segundo lugar, el salario que ambas partes esperarían se vería probablemente disminuído al contar el empresario con la posibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas, es decir $W(E)^{u'}$ sería menor que $W(e)^u$ y $W(E)^{m'}$ inferior a $W(E)^m$. Estas dos situaciones originarían una nueva zona de contrato, cuyos límites superior e inferior se ubicarían por debajo de los que se darían si no existiese la alternativa del reemplazo. Así, la huelga jugaría un papel menos importante como institución que permite mejorar el poder negociador de los trabajadores[25].

[24]La relación que existe entre $W(E)^m$ y $W(E)^u$, debe ser tal que exista una zona de contrato, que posibilite que las partes lleguen a un acuerdo sin necesidad de que se produzca la huelga. Es decir, aún cuando $W(E)^m$ fuese menor que $W(E)^u$, al considerar los costos de una huelga relevantes para cada parte se originan zonas de contrato como las presentadas en el Gráfico 4.

[25]Este resultado se presentará sólo en aquellos casos en que la sustitución temporal de los huelguistas es una alternativa efectivamente real para el empleador. Así no se dará cuando el tipo de trabajo en cuestión requiere de capital específico que no puede obtenerse en el corto plazo, con lo cual la baja o nula productividad de un eventual reemplazante haría irrelevante una disposición legal que permita el reemplazo temporal de los huelguistas.

FIGURA 5

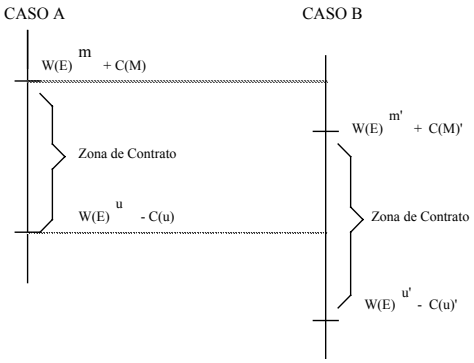


GRAFICO 4

En otro aspecto, el efecto que tendrá sobre el poder negociador de los trabajadores el que la huelga no tenga un límite máximo establecido, en relación a una situación en que sí lo tiene, no se puede establecer claramente a través del modelo planteado por Hicks (1963).

Al no tener la huelga una duración máxima preestablecida el costo que ésta representará para cada parte (empresario y trabajadores) será relativamente más incierto que si tal límite existe. Así la "zona de contrato" podrá verse modificada pero no es claro el efecto sobre el poder negociador de los trabajadores. Esto será así en una situación en que existe posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas como en una en que tal alternativa no es contemplada por la legislación.

En el Caso A del Gráfico 5 se supone que la huelga tiene una duración máxima preestablecida, mientras que en el caso B la duración es indefinida. Suponiendo que las expectativas de las partes respecto del salario que finalmente se acordaría no cambian ($W(E)^m = W(E)^{m'}$ y $W(E)^u = W(E)^{u'}$), se observa que la única diferencia entre ambos casos es que C(M) es menor que C(M)') y C(u) también es inferior a C(u)'. Esta situación se presentaría si las partes esperan una duración mayor a la establecida en el caso A y por lo tanto experimentarán mayores costos en el paro, lo que llevará al empleador a aumentar su disposición o acceder a mayores salarios y a los trabajadores a estar dispuestos a aceptar un salario menor. Así la

"zona de contrato" se amplía tanto en su límite superior como inferior, pero no se puede decir que el poder de negociación de los trabajadores aumente o disminuya, ya que aún cuando el empleador está dispuesto a pagarles un mayor salario, ellos están dispuestos a aceptar uno menor.

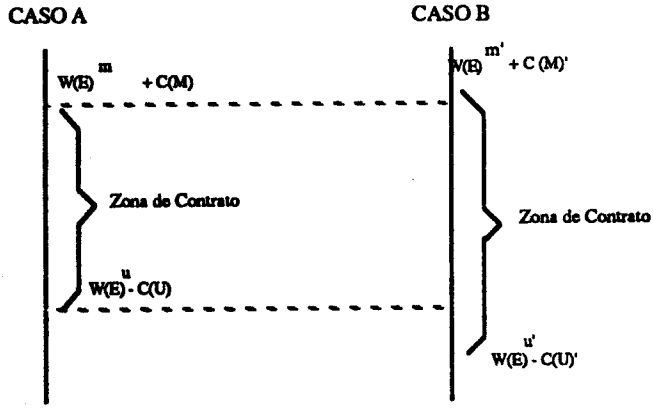


GRAFICO 5

En la medida que una huelga de duración indefinida esté acompañada de la imposibilidad de reemplazo de los huelguistas, el costo que experimentará el empleador frente a una huelga será mayor, por lo que el límite superior de la zona de contrato será mayor que en el caso de huelga indefinida y con posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas. En este último caso, cuando no hay posibilidad de reemplazo, se espera que el pasar a una huelga del tipo indefinido infringirá grandes costos al empleador, por lo que debiese producirse un desplazamiento mucho mayor en el límite superior de la zona de contrato, disipándose la ambiguedad e implicando un fortalecimiento en el poder negociador de los trabajadores.

Como se desprende del análisis anterior, un esquema de regulación de la huelga como el que prevaleció entre 1979 y 1990 se traduciría en una reducción del poder negociador de los trabajadores, en relación al que les otorgó la institución de la huelga entre 1932 y 1973, considerando sólo la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas que se introdujo en 1979.

Por lo tanto, el proyecto de reforma del gobierno que establecía la imposibilidad de contratar reemplazantes tendía, por este concepto, a mejorar el poder negociador de los trabajadores, llevándolo a una situación cercana a la vigente entre 1932 y 1973.

ii) Teoría de los costos conjuntos

De acuerdo a la hipótesis de Reder y Neuman (1980) un mayor costo conjunto esperado de una huelga para empresario y empleados se correlacionaría negativamente con la ocurrencia y duración de los paros, ya que las partes tendrían mayores incentivos para llegar a un acuerdo que elimine la posibilidad de huelga.

Esta teoría no permite inferir cómo cambiará el poder de negociación de los trabajadores ante modificaciones en las normas sobre reemplazo y duración máxima de la huelga, ya que no considera la distribución de los costos de una huelga entre empresarios y empleados y su efecto en el poder negociador relativo, pero sí permite predecir que disposiciones legales que tiendan a aumentar el costo de la huelga se traducirán en mayores incentivos para que las partes lleguen a un acuerdo que elimine la posibilidad de un paro.

La alternativa de que el empresario pueda reemplazar temporalmente a los huelguistas disminuye el costo conjunto de la huelga, y por lo tanto, según Reder y Neuman, las partes tendrían un menor incentivo para llegar a un acuerdo, con lo cual, se debería esperar un aumento en la ocurrencia y duración de las huelgas.

Por otra parte, una legalidad que contemple una huelga de duración indefinida aumentaría el costo de un eventual paro para ambas partes, lo que generaría un mayor incentivo para llegar a un acuerdo y por lo tanto tendería a disminuir la ocurrencia y duración de las huelgas.

Según la teoría de los costos conjuntos, se esperaría que la frecuencia de ocurrencia de las huelgas y su duración hubiesen sido menores en el período 1932 - 1973 que en el comprendido entre 1979 y 1990, dado que para el primer período la legislación contemplaba una huelga de duración indefinida y sin la posibilidad de reemplazo, lo que generaría mayores incentivos para que las partes llegaran a un acuerdo en relación a la situación prevaleciente entre 1979 y 1990. Es claro que esta predicción no puede ser contrastada con la realidad sin tener presente la diversidad de factores, diferentes de las regulaciones comentadas, que determinan la ocurrencia y duración de las huelgas, lo que dificulta un examen fácil y directo de una correlación como la planteada por Reder y Neuman.

iii) Enfoque *insider-outsider*

Pero el empresario deberá incurrir en el costo de contratar y entrenar a estos reemplazantes temporales (C_E)[31]. Para efectos analíticos se supone que una vez incurrido este costo de reemplazo, los reemplazantes tendrán la misma productividad de los *insiders* que se encuentran en paro. Así las utilidades de la firma en caso de rechazar la proposición sindical se expresan como:

(2) $\prod^N = (1-a)(1-v)\bar{L} + L_E(1-R-C_E) + P(1-W)\bullet\bar{L} + (1-P)(1-v)\bar{L}$

El máximo salario aceptable por el empleador se obtiene haciendo $\prod^a = \prod^N$:

$$2[1-W]\bullet\bar{L} = (1-a)(1-v)\bar{L} + L_E(1-R-C_E) + P(1-W)\bullet\bar{L} + (1-P)(1-v)\bar{L}$$

Luego,

$$W_{PA}^{NR} = 1 - \left[\frac{(1-v)(2-P-a)}{(2-P)}\right] - \frac{L_E}{\bar{L}}\,\frac{(1-R-C_E)}{(2-P)}$$

Dado que la función de producción se expresa como $Q = MIN\,[(L_I + L_E), K]$ e inicialmente $L_I = m$, se tiene en el óptimo inicial que $L_I + L_E = K = m$. Además, como la cantidad de capital está fija, en todo momento se debe cumplir que $L_I + L_E = m$, para que así la empresa opere con la mezcla óptima de insumos.

Luego,

$$\begin{aligned} L_I + L_E &= m \\ (1-a)m \quad + L_E &= m \\ L_E &= am \end{aligned}$$

Reemplazando en W_{PA}^{NR} se tiene que:

$$W_{PA}^{NR} = 1 - \left[\frac{(1-v)(2-P-a)}{(2-P)}\right] - \frac{a\,(1-R-C_E)}{(2-P)}$$

[31]Una forma de conceptualizar el hecho de que los reemplazantes no tienen poder de negociación, a pesar de dar origen a costos de contratación y entrenamiento, es la siguiente: en relación a los costos de contratación se podría decir que éstos son de carácter fijo, no dependientes por tanto de cada contratado (aviso en el diario, etc). En cuanto a los costos de entrenamiento, se incurre en éstos una vez que el reemplazante ha sido contratado, es decir, después que se ha negociado su salario.

El modelo de tipo *insider-outsider* presentado en la sección del marco teórico, muestra que las peticiones que plantean los sindicatos cuando cuentan con la alternativa de realizar una huelga deben cumplir con dos tipos de restricciones[26]: i) aceptabilidad y ii) credibilidad de la amenaza de huelga. Elementos institucionales tales como posibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas, límite máximo para la duración de la huelga y financiamiento de los sindicatos, influirán en la forma en que las restricciones se satisfagan para mayores o menores exigencias salariales de los trabajadores.

Reemplazo temporal[27]

La posibilidad de reemplazar temporalmente a los trabajadores en huelga disminuye la pérdida que experimentaría el empleador en caso de rechazar la proposición sindical y por lo tanto, enfrentar la huelga. Por consiguiente, se verá afectado el máximo salario aceptable por él. Para analizar este escenario se extenderá el modelo presentado en el marco teórico para el caso en que no hay amenaza de cierre patronal[28].

El valor presente de las utilidades de la firma en caso de aceptar la petición salarial del sindicato (W) será[29]:

(1) $\prod^{a} = 2\,[1 - W] \cdot \bar{L}$ [30]

Si el empresario rechaza la proposición del sindicato se declarará la huelga. En ésta participará una fracción "a" de los trabajadores *insiders* y el resto (1-a) seguirá en sus faenas percibiendo el salario ofrecido por el empleador (V). Por otra parte, éste contratará trabajadores de reemplazo temporal (L_E), a los que pagará su salario alternativo (R), ya que su costo de reemplazo nulo no les otorga poder de negociación.

[26]Cuando se supone que no es limitante la restricción impuesta por el despido y reemplazo permanente de un trabajador insider.

[27]Cabe recordar que a lo largo de este trabajo se ha supuesto que las peticiones sindicales no se encuentran restringidas por el salario máximo que se deduce de la posibilidad de reemplazo permanente. En efecto, sólo se ha supuesto que pueden ser restrictivas las condiciones de aceptabilidad y credibilidad. Como a continuación se mostrará, la posibilidad de reemplazo temporal sólo afectará la restricción de aceptabilidad.

[28]Sólo en este escenario es factible el reemplazo temporal de los huelguistas.

[29]Los supuestos y simbología utilizados son los mismos que los del Modelo de Lindbeck y Snower (1989), presentado en el marco teórico.

[30]Esta ecuación es una réplica a la de la ecuación (4) presentada en el marco teórico.

Recordando que cuando no existe la alternativa del reemplazo temporal el máximo salario aceptable por el empleador se expresa como:

$$W_{PA}^{N} = 1 - \frac{(1-v)(2-a-P)}{(2-P)},$$

y que $\frac{a\,(1 - R - C_E)}{(2-P)} > 0$, se obtiene que:

(3) $W_{PA}^{NR} < W_{PA}^{N}$

De acuerdo a (3) los trabajadores pierden poder de negociación cuando se permite el reemplazo temporal de los huelguistas en relación a una situación en que tal alternativa no existe, ya que el máximo salario aceptable por el empleador es menor, con lo cual la huelga disminuye su rol como herramienta de presión. Esto significaría un traslado hacia la izquierda de las curvas que representan la restricción de aceptabilidad en los Gráficos 3a y 3b.

Duración de la huelga

Otro elemento que afectará la aceptabilidad de la petición sindical es la posibilidad de una huelga indefinida. Para analizar esta alternativa se supondrá un modelo de tres períodos[32] en que la huelga puede prolongarse por uno o dos períodos, y un escenario en el cual el empleador amenaza con responder a la huelga con el *lockout*, como así también uno en que tal amenaza no existe[33].

En primer lugar, considerando el escenario en que existe amenaza de cierre patronal, el valor presente de las utilidades de la firma en caso de aceptar la petición salarial se puede expresar como:

(4) $\prod^{a} = 3\,(1 - W) \cdot \bar{L}$

[32]El modelo original considera dos períodos y uno solo de huelga (el primero).

[33]Aquí no se estudiará la forma en que se determinan las probabilidades, sino que se tomarán como dadas. Es evidente que en la realidad las probabilidades de éxito de cada parte serán variables dependiendo del comportamiento previo y durante la negociación, por lo cual este elemento debería ser incluído en un análisis más completo. Sin embargo, esto no se hace aquí con el fin de centrar la atención en los factores institucionales que afectan la disposición del empresario para acceder a las demandas salariales de los trabajadores.

Por otra parte, si la petición es rechazada, las utilidades corresponden a:

(5) $\prod^{L} = P_L^2\, 2\,(1\text{-}W)\,\bar{L} + P_E^2\, 2\,(1\text{-}V) \bullet \bar{L} + P_L^3\,(1\text{-}W)\,\bar{L} + P_E^3\,(1\text{-}v)\,\bar{L}$

donde:

P_L^2 = Probabilidad de que la huelga se resuelva en favor de los trabajadores en el segundo período.

P_E^2 = Probabilidad de que la huelga se resuelva en favor del empresario en el segundo período.

P_S = $P_E^3 + P_L^3$ = Probabilidad de que la huelga no se resuelva el segundo período y por lo tanto se extienda al tercero.

P_L^3 = Probabilidad de que la huelga se resuelva en favor de los trabajadores en el tercer período.

P_E^3 = Probabilidad de que la huelga se resuelva en favor del empresario en el tercer período. Además, se debe cumplir que:

$$P_L^2 + P_E^2 + P_L^3 + P_E^3 = 1$$

Igualando $\prod^{L}$ y $\prod^{a}$ se llega al salario máximo aceptable por el empleador cuando la huelga es indefinida (W_{PA}^{LI}):

$$3(1\text{-}W) \bullet \bar{L} = P_L^2\, 2\,(1\text{-}W) \bullet \bar{L} + P_E^2\, 2\,(1\text{-}V) \bullet \bar{L} + P_L^3\,(1\text{-}W)\,\bar{L} + P_E^3\,(1\text{-}v) \bullet \bar{L}$$

Luego,

$$W_{PA}^{LI} = 1 - \frac{(1\text{-}V)(2\,P_E^2 + P_E^3)}{(3 - 2\,P_L^2 - P_L^3)}$$

En el caso que la huelga pudiese prolongarse sólo por un período, las utilidades de la firma si rechaza la petición sindical y se declara el paro se expresan como:

(6) $\prod^{L} = 2\,(P(1-W) \cdot \bar{L} + (1-P)(1-V) \cdot \bar{L})$

donde:

P = Probabilidad de que la huelga se resuelva a favor de los trabajadores.

$1 - P = P_E$ = Probabilidad que la huelga se resuelva a favor de empleador.

Luego, el máximo salario aceptable cuando la duración de la huelga es limitada a un período, se obtiene igualando (4) y (6):

$$3\,(1-W) \cdot \bar{L} = 2\,(P(1-W) \cdot \bar{L} + (1-P)(1-V) \cdot \bar{L}),$$

entonces,

$$W^{L}_{PA} = 1 - \frac{2(1-P)(1-V)}{(3 - 2P)}$$

La comparación entre W^{L}_{PA} y W^{LI}_{PA} se puede hacer suponiendo diferentes escenarios respecto de la relación existente entre la probabilidad de ganar que tiene el empresario cuando la huelga es indefinida ($P^{2}_{E} + P^{3}_{E}$) y cuando su duración está limitada a un período (P^{3}_{E})[34].

Caso 1. $P_E \geq P^{2}_{E} + P^{3}_{E}$. Cuando se supone que la probabilidad de éxito para el empresario es igual o mayor cuando la huelga dura un período que cuando es de duración máxima indefinida, se llega a:

[34]En el anexo de A.Alegría (1991) se encuentran las demostraciones de la relación entre W^{LI}_{PA} y W^{L}_{PA} para los distintos casos.

$$W_{PA}^{L} < W_{PA}^{LI}$$

Es decir, el máximo salario aceptable por el empleador es mayor en el caso de la huelga indefinida. Este resultado se debe a que al ser la huelga probablemente más prolongada, el costo esperado de ésta para el empleador se verá incrementado y al no ser compensada una mayor duración por una más alta probabilidad de éxito, será mayor el salario que estará dispuesto a acceder con el fin de no sufrir el costo de una huelga.

Caso 2. $P_E < P_E^2 + P_E^3$. Cuando la probabilidad de éxito para el empleador es mayor en un escenario de huelga indefinida que en uno de huelga limitada a solo un período, no hay una relación única entre los salarios, es decir:

$$W_{PA}^{L} \lesseqgtr W_{PA}^{LI}$$

Una mayor pérdida de producto cuando la huelga es indefinida incentivará al empleador a acceder a un salario más alto, pero por otra parte una mayor probabilidad de éxito disminuirá la pérdida esperada de la huelga, por lo cual tenderá a ofrecer un salario menor. Considerando estos dos elementos el resultado final de la comparación W_{PA}^{L} ; W_{PA}^{LI} es ambiguo.

Ahora, considerando el escenario donde <u>el empleador no cuenta con la alternativa de realizar el *lockout*</u>, se tiene que las utilidades en caso de rechazar la proposición sindical cuando la huelga es de plazo indefinido se expresan como:

$$(7) \qquad \Pi^{N} = (1\text{-}V)(1\text{-}a)\,\bar{L}+P_S(1\text{-}v)(1\text{-}a)\,\bar{L}+P_L^2\,2(1\text{-}W)\,\bar{L}+P_E^2\,2(1\text{-}V)\,\bar{L}+P_L^3\,(1\text{-}W)\,\bar{L}+P_E^3(1\text{-}V)\,\bar{L}$$

Luego, haciendo $\Pi^{a} = \Pi^{N}$ (4) = (7) se llega a:

$$3(1\text{-}w)\,\bar{L} = (1\text{-}V)(1\text{-}a)\,\bar{L}+P_S(1\text{-}v)(1\text{-}a)\,\bar{L}+P_L^2\,2(1\text{-}W)\,\bar{L}+P_E^2\,2(1\text{-}V)\,\bar{L}+P_L^3(1\text{-}W)\,\bar{L}+P_E^3(1\text{-}V)\,\bar{L}$$

Así, el máximo salario aceptable por el empleador cuando la huelga es indefinida y no existe amenaza de *lockout*, se puede escribir como:

$$W_{PA}^{NI} = 1 - \frac{(1-v)[(1+Ps)(1-a)+2P_E^2+P_E^3]}{(3-2P_L^2-P_L^3)}$$

En el caso que la huelga tuviera una duración máxima de un período, es decir, se resuelve en el segundo período, las utilidades de la firma si rechaza la petición de los trabajadores corresponden a:

(8) $\prod^N = (1\text{-}V)(1\text{-}a)\,\bar{L} + 2\,[P(1\text{-}W)\,\bar{L} + (1\text{-}P)(1\text{-}V)\,\bar{L}]$

Igualando (4) y (8) se determina el máximo salario aceptable por el empleador cuando la huelga dura solo un período:

$$W_{PA}^{N} = 1 - \frac{(1\text{-}V)(3\text{-}a\text{-}2P)}{(3\text{-}2P)}$$

Los elementos que determinan el máximo salario aceptable por el empleador son similares cuando existe o no la posibilidad de *lockout*: probabilidad de perder el conflicto y pérdida de producto ocasionada por la huelga.

Al comparar el salario que está dispuesto a pagar el empleador cuando la huelga dura un período y cuando es indefinida, se observa que el resultado es ambiguo. Este dependerá de las magnitudes de "a" y "v" y de las probabilidades correspondientes.

Podrá darse el caso en que aún cuando $P_E \geq P_E^2 + P_E^3$; W_{PA}^{NI} sea menor que W_{PA}^{N}. Esto ocurriría para valores muy bajos de "a" y "v"; dado el bajo costo de la mano de obra y poca pérdida de producto que experimentaría el empresario durante el tiempo que se prolongue la huelga, éste tendrá una menor disposición a acceder a las demandas de los empleados que en el caso en que la huelga tiene una duración máxima de un período (es decir: $W_{PA}^{N} > W_{PA}^{NI}$). Cuando $P_E < P_E^2 + P_E^3$, el resultado es ambiguo, ya que una probable mayor pérdida de producto por una huelga de mayor duración,

cuando ésta es indefinida, se podrá ver compensado con una mayor probabilidad de éxito para el empresario que cuando la huelga está limitada a un período[35].

De acuerdo al análisis anterior, y teniendo presente los supuestos utilizados, se puede afirmar que una institucionalidad laboral que estipule la imposibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas y que no fije un límite máximo a la duración de la huelga, podrá permitir que por intermedio de la amenaza de huelga los sindicatos puedan acceder a mejores salarios, que cuando se permite el reemplazo y/o la huelga tiene una duración máxima preestablecida.

El Gráfico 6 corresponde a una reproducción del 2a incluído en el marco teórico a propósito del modelo *insider-outsider*, y que corresponde al caso "pájaro en la mano" con amenaza de cierre patronal. Ahí, J es el financiamiento disponible para cada huelguista y W^L es la petición salarial del sindicato. El Gráfico representa el caso 1 ($P_E \geq P_E^2 + P_E^3$) antes analizado.

En el caso de huelga indefinida el máximo salario aceptable por el empleador será W_{PA}^{LI}, mientras que si la huelga tiene duración máxima de un período será W_{PA}^{L}. Como se aprecia en el Gráfico, el salario más alto que podrán obtener los trabajadores mediante la amenaza de huelga es OB si la huelga es indefinida y OA si tiene límite de duración. Ahora, para que OB sea un salario factible de conseguir por los trabajadores, debe cumplirse también con la restricción de credibilidad de la amenaza de huelga, W_{CT}^{L}. Para esto se requiere un financiamiento mayor o igual que J_1.

En la legislación vigente entre 1932 y 1973, además de establecerse huelga indefinida y sin reemplazo, se permitía el descuento por planilla de las cuotas de aporte de los trabajadores al sindicato, bastando para ello sólo la petición de la directiva sindical. Esta normativa debería permitir un mejor financiamiento de los huelguistas, lo que en términos del Gráfico 6 se presenta como un fondo por huelguista cercano o igual a J_1, siendo J_0 el financiamiento correspondiente a una normativa que no permita el descuento por planilla mediante la sola petición del directorio del sindicato. Así, el salario OB podrá ser conseguido suponiendo una legislación como la vigente entre 1932 y 1973, mientras que el máximo salario que se podría conseguir a partir de la legislación en materia de huelga, contemplada en la legislación vigente entre 1979 y 1990, sería OA. Este resultado vendría dado por el límite máximo de 60 días para la duración de la huelga y por la necesidad de contar

[35]En el Anexo de A. Alegría (1991) se encuentra la comparación entre W_{PA}^{NI} y W_{PA}^{N}.

con la aprobación de la mayoría absoluta de los miembros del sindicato para que el empleador descuente por planilla las cuotas de aporte al financiamiento del sindicato[36].

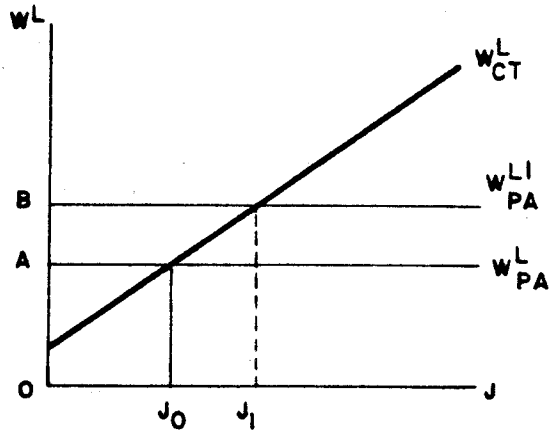


GRAFICO 6

A la luz de lo anterior, se puede afirmar que una legislación en materia de huelga que no establezca un límite máximo a su duración, otorga potencialmente un mayor poder de negociación a los trabajadores cuando va acompañada de un mayor financiamiento J, con respecto a una que no lo hace. Por otra parte, la imposibilidad de reemplazar temporalmente a los huelguistas aumenta el máximo salario aceptable por parte del empleador, lo que también repercutirá en el poder de negociación del sindicato.

En los Gráficos 7a y 7b, se grafican los casos "pájaro en la mano" y "pastel en el cielo", respectivamente, cuando el empleador no amenaza con el cierre de la empresa (*lockout*)[37]. Ahí se supone que el empleador tiene incentivo para acceder a pagar mayores salarios cuando la huelga es de duración máxima indefinida[38].

[36]Los valores J_0 y J_1 señalados en el Gráfico 6 son arbitrarios y se han elegido sólo para que tanto la restricción de aceptabilidad como la de credibilidad sean operativas.

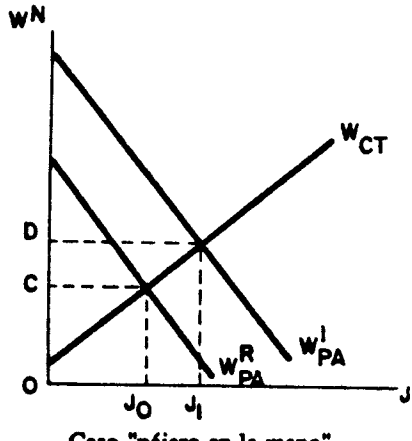
[37]Ver marco teórico, enfoque *insider-outsider*.

[38]Como se mencionó anteriormente este resultado depende de las probabilidades y de los valores de "v" y "a".

En ambos casos W^I_{PA} representa el máximo salario aceptable por el empleador en un escenario de huelga indefinida y sin reemplazo, mientras que W^R_{PA} corresponde al máximo aceptable si la legislación considerara una huelga con duración máxima y con reemplazo temporal de los huelguistas.

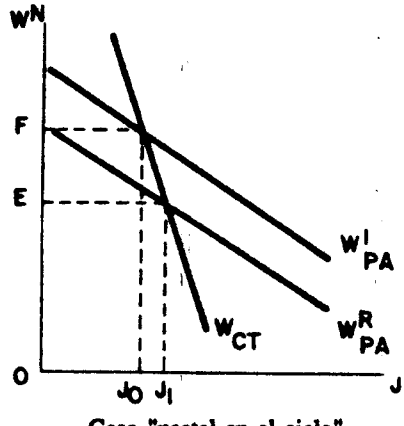
Como se aprecia en los Gráficos 7a y 7b el máximo salario que podrán obtener los trabajadores mediante la amenaza de huelga será OD y OF cuando la huelga es indefinida y sin reemplazo, para el caso "pájaro en la mano" y "pastel en el cielo" respectivamente. Mientras que si el paro es de duración máxima definida y con reemplazo temporal, los máximos salarios que podrán obtener los trabajadores serán OC y OE respectivamente.

El que los trabajadores efectivamente alcancen estos salarios dependerá del financiamiento con que cuenten, ya que éste les permitiría dar credibilidad a su amenaza. En este sentido, la mayor facilidad de financiamiento estipulada por el Código del Trabajo de 1932, permitiría a los trabajadores, en el caso del Gráfico 7a, acercarse al salario OD, ya que el mejor financiamiento estaría acompañado de una institucionalidad que contempla una huelga indefinida y sin reemplazo[39].



Caso "pájaro en la mano"

GRAFICO 7a



Caso "pastel en el cielo"

GRAFICO 7b

[39]En el caso "pastel en el cielo" (Gráfico 7b), un mayor nivel de financiamiento debe ir acompañado de una menor petición salarial para mantener la credibilidad de la amenaza. Así, una mayor facilidad de financiamiento de los sindicatos no se traduce en la posibilidad de poder acceder a mayores salarios mediante la amenaza de huelga. Por lo tanto, el financiamiento J_0 es preferible a J_1 desde el punto de vista de los trabajadores. Para más detalles del caso "pastel en el cielo", ver el marco teórico del trabajo.

C) Conclusiones

El análisis hecho de acuerdo a los diferentes enfoques teóricos del tema de la huelga muestra que una normativa que le otorgue carácter indefinido e impida el reemplazo temporal de los huelguistas, tiende a fortalecer el poder negociador de los trabajadores, al aumentar el costo de no llegar a un acuerdo para el empleador.

Así, la legislación que rigió entre 1932 y 1973 representaba un mayor poder de negociación sindical que el otorgado por la legislación vigente entre 1979 y 1990. A su vez la proposición inicial del gobierno, que establecía huelga indefinida y sin reemplazo, tendía a aumentar el poder negociador de los trabajadores, acercándolo al que otorgaba el Código de 1932.

Es evidente que el análisis realizado es válido bajo determinados supuestos y es parcial, ya que como se mencionó anteriormente el poder que la huelga otorgaba a los sindicatos se ve influído por una serie de variables diferentes de la posibilidad de reemplazo y duración máxima legal.

Además de elementos relacionados directamente con la regulación del derecho de huelga, un análisis más completo del papel que cumple ésta debería incluír la interrelación que existe entre el poder de negociación otorgado por la huelga y el que proviene de la regulación legal de otros aspectos de las relaciones laborales. Así, por ejemplo, se podría decir que aún cuando la ley contemplara una modalidad de huelga indefinida y sin reemplazo, pero permitiera también la posibilidad de despido sin derecho a recibir indemnización, se tendría una situación en que el poder negociador efectivo de los trabajadores podría verse bastante más reducido, ya que el salario máximo a proponer por el sindicato podría comenzar a enfrentar la restricción impuesta por el despido y reemplazo permanente de un eventual huelguista, restricción que se supuso que no era operativa a lo largo de este trabajo (esto corresponde a W_{ZP} en el enfoque *insider-outsider*). Luego, si se supone un caso en que la restricción de salario máximo aceptable no es operativa desde un principio, un fortalecimiento de la huelga en cuanto a duración y a posibilidad de reemplazo no tendría efectos prácticos, ya que éstas regulaciones operarían a través de un aumento del salario aceptable, que, como ya se ha dicho, no será restrictivo para la solución final que se vaya a obtener.

Sin embargo, el presente estudio se ha centrado sólo en el rol de la huelga dentro del proceso de negociación colectiva, ya que un análisis conjunto no permite determinar adecuadamente el efecto de reformas referidas sólo al tema de la huelga.

Finalmente, la relación existente entre salarios y empleo (presente y futuro) permite predecir el efecto sobre evolución del empleo que tendrá una determinada institucionalidad en materia de huelga.

En la medida que un mayor poder de negociación de los trabajadores se traduzca en aumentos en los salarios conseguidos durante las negociaciones colectivas,

ceteris paribus, se esperaría un efecto negativo en el empleo tanto presente como futuro, ya que aumentaría el valor presente de los costos salariales, incentivándose así la sustitución de mano de obra y disminuyendo la rentabilidad esperada del factor capital y, por consiguiente, la tasa de inversión futura. Estos efectos conjuntos incidirían por tanto negativamente en la generación de nuevos empleos. Esta relación entre crecimiento del empleo y regulación legal del derecho de huelga, será más clara en la medida que las normas que significan un aumento en el poder negociador de los trabajadores se prolonguen en el tiempo, y siempre y cuando se dejen de lado otros argumentos, como aquellos referidos a la estabilidad política y económica que eventualmente podría lograrse con legislaciones más proteccionistas de los trabajadores.

V. EVIDENCIA LEGISLATIVA INTERNACIONAL

La importancia de un adecuado tratamiento legal a las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro del marco en el cual se desenvuelven las actividades productivas, ha hecho que la cuestión laboral y particularmente los conflictos colectivos del trabajo, sean temas tratados con mayor o menor profundidad en las legislaciones de la mayoría de los países. El tratamiento legal que se dé a los diferentes aspectos de las relaciones laborales se verá influído por la realidad económico-social de cada país.

En esta sección se presenta un cuadro resumen sobre la evidencia legislativa internacional respecto del tratamiento del tema de la huelga[40].

Los países seleccionados son los siguientes: Alemania Federal, Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Argentina, México, Venezuela, Zaire, Guatemala, Honduras y Panamá. Esta elección se realiza en consideración al distinto grado de desarrollo económico que presentan estos países, lo cual permite construir una muestra representativa de la evidencia legislativa internacional en materia de huelga.

Antes de presentar la información sobre la normativa legal en diferentes países, se deben hacer algunas precisiones respecto de los antecedentes que se entregarán.

En muchas oportunidades la reglamentación laboral no se presenta esquematizada en una forma que permita distinguir claramente entre la normativa referida a las diferentes materias que interesan. Otro aspecto que también se debe

[40] Mayores detalles sobre esta evidencia se pueden encontrar en A.Alegría (1991).

destacar, es que el articulado legal del cual se dispone no necesariamente es el vigente a la fecha (1991) en los diferentes países que abarca el estudio, ya que la información se encuentra actualizada sólo hasta 1988[41]. Finalmente, la información disponible para los distintos países no presenta necesariamente el mismo grado de profundidad.

En el Cuadro Resumen se presentan las diferentes disposiciones vigentes en los países de la muestra, respecto de las características de la huelga consideradas de mayor relevancia para determinar el rol que esta institución cumple en el proceso de negociación colectiva. Además también se presentan las disposiciones imperantes en Chile, antes de las ya mencionadas reformas, con el objeto de facilitar su comparación a nivel internacional

Algunas observaciones

A partir del Cuadro Resumen se pueden hacer algunas observaciones. En primer lugar, en todos los países de la muestra la institución de la huelga existe sin límite máximo a su duración, con la excepción de Chile, en que se le establece una prolongación máxima legal de sesenta días.

En relación a los motivos a que debe obedecer la huelga para que sea considerada legal, es interesante la distinción entre motivos económicos y práctica ilícita del empleador que se establece en la legislación de Estados Unidos. Esta normativa contrasta con la vaguedad de los motivos legales para declarar la huelga establecidos en países como México y Honduras, donde se confunden los relacionados con las peticiones económicas de los empleados y los que más bien pueden obedecer a situaciones ajenas a la realidad de la empresa (por ejemplo, apoyo a otra huelga).

Por otra parte el tratamiento de la posibilidad de reemplazo temporal de los huelguistas es prácticamente homogéneo en todos los países: no se permite, con excepción de los casos de Estados Unidos y Chile.

Es evidente que el impacto sobre el desarrollo de las relaciones laborales que tendrá cada norma regulatoria de algún aspecto de la huelga dependerá de la realidad de cada país. Así, determinadas normas, que en una nación desarrollada no serán de gran relevancia, sí podrán tenerla en un país con un menor nivel de desarrollo, en que el movimiento sindical puede obedecer a objetivos completamente diferentes a los de

[41]La información presentada tiene como fuente en la gran mayoría de los casos a la "Serie Legislativa Internacional 1919-1988", publicación de la Organización Internacional del Trabajo" (OIT).

los países más ricos. A modo de ejemplo se puede citar la disposición que establece la insatisfacción de una petición económica como justificación de una huelga legal. Mientras en países desarrollados una adecuada preparación de los líderes sindicales y la tecnificación de las negociaciones colectivas irán en contra de peticiones económicas desmedidas, en países en que el movimiento sindical responde en mayor medida a intereses ajenos a la empresa, las peticiones podrán ser de tal magnitud que, al no ser satisfechas por el empleador, dan origen a una huelga legal.

También es importante destacar la interrelacción existente entre normas legales relativas al derecho a huelga y otras que regulan otros aspectos de las relaciones laborales, situación que debe ser considerada al momento de estudiar los efectos de una determinada regulación de la huelga. A modo de ejemplo se puede mencionar los diferentes efectos esperados de una determinada regulación de la huelga cuando las negociaciones colectivas se realizan a nivel de empresa que cuando se hacen a nivel de rama de actividad. Así, en la medida que una huelga de duración máxima definida se presente en un escenario de negociaciones sectoriales, el impacto que podrá tener un paro en la economía podrá ser mayor que el que ocurriría si las negociaciones se realizan a nivel de cada empresa. Otro ejemplo surge cuando la huelga se analiza en forma conjunta con el tema de las indemnizaciones por despido, ya que en la medida que estas sean menores, el rol de la huelga como herramienta de presión se vería disminuído, por la mayor facilidad con que contará el empleador para despedir y/o disciplinar a los eventuales huelguistas.

Finalmente se debe tener presente que muchas veces, dependiendo de la realidad de cada país, las disposiciones legales en materia de huelga pueden no ser relevantes debido a la ilegalidad generalizada de los paros, la que se puede deber a los múltiples trámites requeridos para obtener la legalidad. Esto determina un elevado costo, que incentivará las huelgas ilegales y, por lo tanto, la inaplicabilidad de las diferentes disposiciones[42].

[42]Esto se tenderá a presentar en aquellos países menos desarrollados en los que existen las mayores trabas burocráticas.

EVIDENCIA LEGISLATIVA INTERNACIONAL SOBRE REGULACION DEL DERECHO DE HUELGA
(CUADRO RESUMEN)

	ALEMANIA	EE.UU.	FRANCIA	REINO UNIDO
Existencia de la huelga y límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración
Motivos para declarar la huelga.	- Petición económica	- Petición Económica (Huelga Económica) - Práctica ilícita del patrón (Huelga por conducta ilícita del empleador).	*	—
Sustitución de trabajadores en huelga	Comunmente No	Si	No	—
Restricción una vez finalizada la huelga	Si	Huelguistas por práctica ilítica tienen un mejor derecho a la restitución.	Si	
Salarios caidos (Pago de salario a huelguistas)	No	Para aquellos empleados que debiendo haber sido reinstalados, no lo fueron oportunamente pagados por el Estado	No	—
Otros	El derecho a huelga y lock-out a nivel de empresa no están contemplados en la ley. Sin embargo, se permiten. Los tribunales han concretizado una serie de conceptos básicos.	El empleador está obligado a entregar a los sindicatos la información requerida para las negociaciones colectivas.	Se protege al empleado de medidas discriminatorias por parte del patrón, en cuanto a remuneraciones y préstamos sociales.	El empleador no podrá ser despedido a causa de su participación en la huelga. El empleador está obligado a entregar a los sindicatos la información requerida pea las negociaciones colectivas.

* = No hay referencia en la Legislación

	ARGENTINA	MEXICO	VENEZUELA	CHILE
Existencia de la huelga y límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe con límite de sesenta días
Motivos para declarar la huelga.	---	Se destacan: Propender a una adecuada distribución del producto y apoyar una huelga que responda a algún objetivo legal. Una huelga legal es una cuyos motivos son imputables al empleador.	---	Cuando no se acepta la última oferta del empleador en el proceso de negociación. Esta no debe estar sujeta a arbitraje obligatorio para poder declarar la huelga.
Sustitución de trabajadores en huelga	No	No	---	Sí, se permite.
Restitución una vez finalizada la huelga	Las condiciones contractuales, una vez finalizada la huelga no podrán ser inferiores a las existentes con anterioridad a esta. Todos los trabajadores que participen en la huelga deben ser reintegrados.	Si	Si	Si, siempre que no hayan transcurrido 60 días de iniciada la huelga sin llegar a acuerdo.
Salarios caidos (Pago de salario a huelguistas)	En caso de que la huelga sea por culpa del empleador.	---	---	No
Otros				La huelga deberá ser acordada por la mayoría de los trabajadores en la negociación. Si no, se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

	ZAIRE	GUATEMALA	HONDURAS	PANAMA
Existencia de la huelga y límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración	Existe sin límite a su duración
Motivos para declarar la huelga.	No se menciona un tema específico. Se declara cuando no se llega a acuerdo	Defender los derechos de los trabajadores.	La huelga debe perseguir ciertos objetivos para ser legal: 1) Desequilibrio entre el trabajo y el capital, armonizando sus derechos. 2) Obtener del patrón el cumplimiento del contrato. 3) Exigir la revisión del Contrato cuando corresponda.	Obtener determinados condiciones de empleo y salarios. También es legal una huelga en apoyo de otra (límite dos horas).
Sustitución de trabajadores en huelga	---	No se permite	Se permite solo en el caso que la suspensión de las faenas afecten la salud económica del país.	No
Restitución una vez finalizada la huelga	Sí. Los emleados estarán obligados a volver al trabajo dentro de las 48 hrs. siguientes a la fecha en que se les haya avisado.	Sí. Al reanudarse los trabajos por parte del empleador, los trabajadores que no comparezcan dentro de los 15 días siguientes se considerarán despedidos.	- Una vez finalizada la huelga, el patrono podrá celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente. - Declarada la ilegalidad de la huelga, el patrono queda en libertad para despedir a los trabajadores que participaron en ella.	Sí.
Salarios caidos (Pago de salario a huelguistas).	Sólo se menciona que durante la huelga o lock-out el empleador seguirá asegurando la asistencia sanitaria a los trabajadores y miembros de la familia.	En el caso que la huelga sea justa (motivos imputables al patrón). Además se deberá pagar remuneración doble a los trabajadores que debido a la naturaleza de la faena deban seguir trabajando.	Si el Tribunal del Trabajo declara que los motivos del paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos.	Sí, cuando la huelga es imputable al trabajador.
Otros		- El Gobierno podrá ordenar la reanudación de las faenas en casos calificados		---

BIBLIOGRAFIA

Abowd, John and Tracy, Joseph (1989). "Market Structure, Strike Activity, and Union Wage Settlements". *Industrial Relations*, 28.

Alegría, Arturo (1991). "Análisis Económico de la Institucionalidad Laboral en Materia de Huelga". Tesis, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Ahmed, S.M. (1989). "The Effects of Joint Cost of Strikes on Strikes in Canadian Manufacturing Industries -A Test of The Reder- Neumann-Kennan Theory. *Applied Economics*, octubre.

Ashenfelter, O. and Johnson, G. (1969). "Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity". *American Economic Review*, marzo.

Farber, H. S. (1978). "Bargaining Theory, Wage Outcome, and The Ocurrence of Strike: An Econometric Analysis". *American Economic Review*, junio.

Gunderson, M. and Melino, A. (1987). "Estimating Strike Effects in a General Model of Prices and Quantities". *Journal of Labor Economics*, 5.

Hameed, S.M.A. and Lomas, T. (1975). "Measurement of Production Losses due to Strike in Canada: An Input-Output Analysis". *British Journal of Industrial Relations*, 13.

Harrison, A. and Stewart, M. (1989). "Cyclical Fluctuations in Strike Durations". *American Economic Review*, septiembre.

Hicks, J.R. (1963). "The Theory of Wages", 2d ed., Macmillan, London.

Hutchens, R., Lipsky, D. and Stern, R. (1990). "Unemployment Insurance and Strikes".

Lindbeck, A. and Snower, D. (1989). "The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts. London, England.

Maki, D.R. (1986). "The Effect of the Cost of Strike Activity on the Volume of Strike Activity". *Industrial and Labor Relations Review*, 39.

McConnell, S. (1989). "Strikes, Wage, and Private Information". American Economic Review, septiembre.

Organización Internacional del Trabajo. "Serie Legislativa Internacional (1919-1988)".

Reder, Melvin and Neuman, G. R. (1980). "Conflict and Contract: The Case of Strikes". *Journal of Political Economy*, octubre.

Vroman, S. (1989). "A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S.A. Manufacturing: 1957-1984". *American Economic Review*, septiembre.