

Los Beneficios de Mantener el Reemplazo en la Huelga

Dentro de las variables que más inciden en el desempeño de una economía y en el bienestar de la población, se encuentran las referidas al mercado laboral. Cifras de desempleo, creación de puestos de trabajo, productividad y salarios están siempre bajo la mirada de la opinión pública, ya que afectan directamente el ingreso de los habitantes de un país.

Los resultados obtenidos en estas variables están influenciados por la legislación laboral y los incentivos que ella genera, tanto en trabajadores como en empleadores. La experiencia internacional y nacional demuestra que cambios en las reglas del juego son acompañados de respuestas veloces por parte de los involucrados; por este motivo es importante analizar ex ante los efectos que generen las medidas propuestas en materia laboral. En este artículo analizaremos los efectos de la negativa de reemplazar a los trabajadores en huelga.

Qué Genera la Prohibición

La negativa de reemplazo a los trabajadores que se encuentren en huelga genera importantes efectos sobre el mercado laboral. Cabe señalar en primer lugar que esta medida

atenta contra la propiedad privada, pues se está negando la posibilidad de hacer uso de un bien a su dueño, afectando así uno de los elementos del derecho de propiedad. Pero además de afectarse ese derecho, con las consecuencias que ello tiene sobre toda la economía, como los empleadores no pueden utilizar sus fábricas disminuye la producción. Las consecuencias de una menor producción son conocidas por todos: menor empleo y menor crecimiento.

La huelga es una solución costosa. Si las empresas dejan de producir, no perciben ingresos por venta y se hace más difícil financiar el capital y el trabajo. Esto tiende a reducir el empleo y en el mediano plazo se ven afectados negativamente la creación de nuevos empleos y la inversión. Estas pérdidas afectan a todos: trabajadores, empleadores y consu-

La función que cumple el reemplazo en la determinación de salarios de acuerdo a la productividad es que permite internalizar los salarios de mercado de una manera equilibrada, ya que la empresa puede testear la calidad de su oferta salarial. Si es baja, no encontrará trabajadores que puedan realizar el trabajo con una relación precio productividad comparable a la de los huelguistas, mientras que si los encuentra, quedará de manifiesto que la demanda de los trabajadores excedía a su productividad. Más aún, como el trabajo requiere de

cierto grado de conocimiento del accionar de la empresa y la experiencia laboral es un factor determinante de la productividad, conseguir el reemplazo adecuado no es tarea fácil ni rápida. Así, es razonable esperar que el uso de los reemplazantes sea más bien bajo. Sin embargo, su valor radica en la potencialidad del uso y en la mirada real del mercado en una etapa

En esta Edición:

- **Los Beneficios de Mantener el Reemplazo en la Huelga**
- **Transferencias de Competencias a los Gobiernos Regionales**

**Cuadro N°1
Desempleo en Estados
con Prohibición de Reemplazo**

Estado	Desempleo
British Columbia	6,9%
Newfoundland	15,8%
Nova Scotia	8,8%
Quebec	8,5%
Promedio Prov. Sin reemplazo	10,0%

Nota: Las cifras de desempleo corresponden al promedio del período 2002-2006

Fuente: Los números se obtuvieron de "Measuring Labour Markets in Canada and the United States:2007 Edition.

La separación de los estados de acuerdo a su legislación se obtuvo de "Are BC's Labour Relations Laws Mainstream?" The Fraser Institute, Mayo 2006.

crucial de la negociación

Los beneficios que se obtienen de contar con la posibilidad de reemplazar no sólo se manifiestan cuando el reemplazo se utiliza. Basta con que exista la posibilidad de reemplazar para que se moderen las posiciones iniciales, generando acuerdos de mercado que tienen un bajo costo para la sociedad. Al eliminar el reemplazo, se otorga una mayor capacidad de presión a un grupo de trabajadores y se restringe la posibilidad de que otros puedan acceder a la empresa. Los trabajadores tienen más posibilidades de imponer posiciones extremas, de salarios por sobre la productividad, siendo la huelga una opción más atractiva, ya que se ha socavado la posibilidad de responder de los empleadores ante una huelga.

El caso de la huelga, en este sentido, es similar al del reemplazo. No es necesario que sea utilizada para reconocer su valor; el derecho a huelga legal permite a los trabajadores

demostrar su real contribución a la producción. Pero como es importante que la Constitución la permita, es vital que los empleadores cuenten con capacidad de respuesta ante una huelga. Si la negativa del reemplazo hace más fácil la huelga, es de esperar que los promotores de esta idea estén conscientes de los mayores costos sociales que se incorporan al proceso de negociación colectiva.

La huelga es una solución costosa. Si las empresas dejan de producir, no perciben ingresos por venta y se hace más difícil financiar el capital y el trabajo. Esto tiende a reducir el empleo y en el mediano plazo se ven afectados negativamente la creación de nuevos empleos y la inversión. Estas pérdidas afectan a todos: trabajadores, empleadores y consumidores.

Resultados de la Literatura

La discusión que se sostiene hoy, tiene final conocido. Estudios demuestran que al introducir rigideces en el mercado laboral aumenta el desempleo, especialmente en los jóvenes (Botero et al. 2004).

Los resultados son claros, la prohibición de reemplazar a los huelguistas aumenta significativamente la frecuencia de las huelgas y es la principal variable para explicar las diferencias en cada una de ellas. Aprobar la negativa al reemplazo extiende los costos sociales de cada huelga por más de un mes y también aumenta la cantidad de éstas.

Por otro lado, las medidas que liberalizan el mercado laboral son las que han demostrado ser más efectivas a la hora de incrementar salarios (Alonso et al. 2004). Mercados laborales flexibles son los que tienen mayores tasas de creación de empleo y el crecimiento del producto se promueve más rápido (Jobs Study, OECD 1994).

Ante la evidencia de estos resultados, llama la atención que las autoridades nacionales se empeñen en centralizar nuestro mercado laboral.

Los efectos de la negativa a reemplazar trabajadores en huelga también han sido estu-

Cuadro N°2
Desempleo en Estados
Sin Prohibición de Reemplazo

Estado	Desempleo
Alberta	4,50%
Manitoba	4,90%
New Brunswick	9,80%
Ontario	6,70%
Prince Edward Island	11,20%
Saskatchewan	5,30%
Promedio prov con reemplazo	7,07%

Nota: Las cifras de desempleo corresponden al promedio del período 2002-2006

Fuente: Los números se obtuvieron de "Measuring Labour Markets in Canada and the United States:2007 Edition.

La separación de los estados de acuerdo a su legislación se obtuvo de "Are BC's Labour Relations Laws Mainstream?" The Fraser Institute, Mayo 2006.

diados, Budd (2000) demuestra que esta prohibición viene acompañada de menores tasas de empleo.

Cramton et al. (1999) estudian una serie de medidas sobre el mercado laboral y los efectos que éstas tendrían sobre variables como la frecuencia de las huelgas y su duración. Los resultados son claros, la prohibición de reemplazar a los huelguistas aumenta significativamente la frecuencia de las huelgas y es la principal variable para explicar las diferencias en cada una. El trabajo también demuestra que cuando el reemplazo no es permitido, las huelgas duran en promedio 31,6 días más que en aquellas donde es posible reemplazar a los trabajadores. Aprobar la negativa al reemplazo extiende los costos sociales de cada huelga por más de un mes y aumenta la cantidad de huelgas.

Budd y Wang (2004) utilizan datos de más de 30 años en las distintas provincias canadienses, para comparar la efectividad de estas políticas. Sus resultados indican que la

tasa de inversión es menor en aquellas provincias donde existe prohibición de reemplazo durante las huelgas. Este resultado es de gran importancia para países en desarrollo como Chile. Una disminución en la tasa de inversión implicaría alejarnos aún más de los estándares internacionales de competitividad. Claramente estas políticas son contrarias a las que necesitamos para solucionar con éxito los problemas que enfrenta nuestro mercado laboral. La ruta a seguir debe ser la flexibilidad, de esta forma se podrá disminuir el desempleo y la conflictividad, tendremos mayores tasas de creación de empleo y se aumentará la productividad y los salarios.

Efectos sobre el Desempleo

El mercado laboral canadiense nos permite analizar las diferencias que se generan al aplicar distintas políticas, ya que cada provincia tiene sus propias leyes laborales y por ende presentan diferentes resultados.

Si bien las distintas legislaciones han experimentado cambios a través del tiempo, sólo 4 de las 10 provincias canadienses prohibían en el año 2006 el reemplazo de los trabajadores en huelga: Quebec, British Columbia, Nova Scotia y Newfoundland (Clemens y Vieldhuis, 2006), el Cuadro N°1 nos muestra el desempleo promedio para el período 2002-2006 en los estados que prohíben el reemplazo así como el desempleo promedio en los estados que sí lo permiten. Los números presentan importantes diferencias, las provincias con prohibición tienen un desempleo promedio de 10% para el período 2002-2006, mientras que el desempleo promedio es cercano al 7% en las provincias que permiten el reemplazo.

Si bien estas cifras no indican causalidad, señalan que el desempleo es mayor en los lugares donde hay prohibición.

Esta breve revisión de los resultados experimentados en el mundo, nos permite corroborar lo planteado por la teoría: la negativa a reemplazar a los trabajadores que se encuen-

tran en huelga, introduce mayores costos al proceso de negociación colectiva, las huelgas son más frecuentes y su duración es mayor. Por último, las pérdidas de eficiencia que se producen generan más desempleo.

Conclusión

Eliminar el reemplazo de los trabajadores que se encuentran en huelga sería un gran error. La posibilidad de suplir a los huelguistas permite internalizar los salarios de mercado de una manera equilibrada, pudiendo testearse la calidad de la oferta salarial de los empleadores y la productividad de los trabajadores.

Al eliminar el reemplazo se producen pérdidas de eficiencia que se traducen en desempleo, se hace más probable la huelga como mecanismo de solución de conflictos, aumentan los costos de negociar colectivamente, se reducen las tasas de inversión y disminuye la tasa de creación de empleo.

Al eliminar el reemplazo, se otorga una mayor capacidad de presión a un grupo de trabajadores y se restringe la posibilidad de que otros puedan acceder a la empresa. Los trabajadores tienen más posibilidades de imponer posiciones extremas, de salarios por sobre la productividad, siendo la huelga una opción más atractiva, ya que se ha socavado la posibilidad de responder de los empleadores ante una huelga.

Bibliografía

- Alonso, A., Eschevarría, C. y Tran, K. (2004) "Long Run Economic Performance and the Labour Market"
- Botero, J.C., Djankov, S., La Porta, R., López-de Silanes, F. y Shleifer, A. (2004) "The Regulation of Labor"
- Budd, J. (2000) "The effects of strike replacement legislation on employment"
- Budd, J. y Wang, Y. (2004) "Labor Policy and Investment: Evidence from Canada"
- Clemens, J. y Veldhuis, N. (2006) "Are BC's Labour Relations Laws Mainstream" The Fraser Institute.
- Cramton, P., Gunderson, M. y Tracy, J. "Impacts of strike replacement in Canada"
- Godin, Keith, M. Palacios, J. Clemens, & N. Veldhuis (2007). "Measuring Labour Markets in Canada and the United States :2007 Edition" The Fraser Institute.
- OECD, (1994) OECD Jobs Study: Part 1. Paris: OECD