

Acuerdos y conflictos: ¿signos contradictorios de nuevas relaciones laborales en la transición chilena a la democracia?¹

Volker Frank

Introducción

A POCO MÁS DE DOS MESES DE iniciado el segundo gobierno democrático en Chile, el movimiento sindical constituye uno de sus actores sociales relevantes. El hecho no sorprende. Antes de la inauguración del primer gobierno democrático bajo el presidente Aylwin, el sindicalismo y su máximo representante, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), apoyaron tanto con declaraciones públicas como con acciones concretas el proceso de cambio de régimen. Una prueba de esto fue el llamado de la CUT a votar por el “No” en el plebiscito de 1988 —decisivo para la derrota del régimen militar—, así como las conversaciones entre los partidos políticos, entonces opositores, y los representantes empresariales, comenzadas en 1982 y finalizadas en 1987. Si bien éstas no lograron mayores acuerdos, en parte por la intransigencia de los empresarios, su éxito reside en el haber servido de plataforma a la oposición para reflexionar profundamente sobre las causas del golpe de Estado de 1973. Con la victoria de la oposición en el plebiscito, los empresarios reanudaron las conversaciones con el sindicalismo.

Un mes después de la instauración del régimen democrático, en abril de 1990, el movimiento sindical formó parte de un pacto histórico. En

¹ Quisiera agradecer el apoyo institucional e intelectual del Centro de Investigación y Asesoría Sindical (CIASI). También quiero agradecer a Hermann Schink, Mario Alburquerque, Víctor Maturana y David Dixon sus comentarios en la elaboración de este escrito. A Víctor Maturana agradezco el uso de algunos de sus datos. Gracias a Paul Firbas y María Matilde Ollier por la edición de este trabajo.

este Acuerdo Marco, celebrado entre el gobierno, la CUT y la Confederación de Producción y de Comercio (CPC) —representante del sector empresarial— se reivindicó el diálogo como principio fundamental de la acción política al tiempo que se expresaba el deseo de fundar inéditas relaciones industriales.

Estas relaciones se basan en la premisa de que nunca en la historia de Chile los intereses de importantes actores sociales y políticos habían sido legítimamente reconocidos. Se reconoce que la experiencia traumática de fractura de la democracia en 1973 ocurrió precisamente por la falta de un acuerdo básico nacional² y por la incapacidad de sostener la mediación política de intereses antagónicos a través de la legislatura.³ La construcción de una nueva y estable democracia será posible solamente con un consenso que reconozca los legítimos derechos de todos los actores sociales y políticos. Eje central de este consenso será la Concertación Social entre gobierno, empresarios y trabajadores. Para que esta Concertación tenga éxito, el gobierno estima necesario crear condiciones equitativas entre trabajadores y empresarios. Por eso la reforma de la legislación laboral fue importante para el gobierno de Aylwin. No se trataba solamente de abdicar una legislación del régimen autoritario, sino de crear nuevas bases de entendimiento entre dos actores clave de la Concertación Social. Más aún, en la medida que ellos fueran capaces de llegar a acuerdos directos, la intervención estatal no sería necesaria, y serían los mismos empresarios y trabajadores los arquitectos de unas legítimas relaciones industriales. De esta manera se esperaba lograr mayor autonomía de la sociedad civil frente a un régimen político que históricamente tuvo que mediar entre los conflictivos intereses de los distintos actores sociales.⁴

Durante todo el primer periodo democrático (1990-1994), el gobierno, la CPC y la CUT se reunieron cada abril para suscribir el Acuerdo Marco. De esta manera, la CUT y la CPC establecen acuerdos específicos, como el salario mínimo y las asignaciones familiares, y a la vez confirman su compromiso de profundizar la Concertación Social.

El comportamiento del movimiento sindical tiene una importante función explicativa en la construcción del nuevo consenso entre empresarios y trabajadores. En este sentido, el sindicalismo chileno ha hecho

² Véase por ejemplo A. Foxley (1982); A. Pinto (1986) y T. Moulian (1982).

³ Véase A. Valenzuela (1978), y M. A. Garretón (1987).

⁴ Para una síntesis de estos planteamientos que también son representativos del nuevo gobierno, véase A. Foxley (1982, 1987) y Alburquerque y Rivera (1990). También es de interés el "Programa de Gobierno" de la Concertación de Partidos por la Democracia (1988).

una gran contribución para la estabilidad política del primer régimen democrático después de un largo tiempo de autoritarismo.

El presente trabajo examina esta hipótesis en vista de los conflictos laborales (en forma de huelgas) que se han desarrollado durante el primer periodo democrático (1990-1993). Comparando el número de huelgas en este periodo con las que hubo durante el régimen autoritario, se puede constatar un gran aumento de conflictos, lo cual suscita varias interrogantes.

1) ¿Es posible deducir que el sindicalismo está ahora cambiando su apoyo al nuevo régimen por una oposición a éste? o 2) ¿debemos pensar que estos conflictos expresan no tanto una oposición política de los dirigentes sindicales al régimen democrático o inclusive una voluntad de renunciar a los acuerdos políticos, sino más bien el hecho de que ellos ahora se sientan más libres de enfrentar con sus reivindicaciones al empresariado?

Sin entrar en un análisis detallado aquí, es cierto que un aumento de conflictos contradice abiertamente los compromisos expresados en los Acuerdos Marco, donde ambas partes se comprometen a superar y no aumentar los conflictos laborales.

En este trabajo explicaré la aparente contradicción entre, por un lado, las intenciones expresadas por los dirigentes máximos del sindicalismo chileno en los pactos históricos y, por otro, el comportamiento concreto de los sindicatos de base. Pensamos que lejos de constituir signos contradictorios de la voluntad consensual del sindicalismo, los conflictos laborales demuestran las legítimas aspiraciones de los trabajadores y su apoyo a la nueva democracia.

Los pactos históricos: Acuerdo Marco (abril 1990/abril 1991)

A escasos cuatro meses de la elección de Aylwin, en abril de 1990, se llevó a cabo el primer pacto entre la CUT, la CPC y el gobierno. Los acuerdos, considerados “una oportunidad histórica”, fueron además evaluados por los firmantes como un “apoyo necesario y creativo” para que Chile se desarrolle en equidad y democracia.

Un dato clave del acuerdo radica en el reconocimiento, por parte de la CUT, de la empresa privada en tanto motor principal del crecimiento de la economía chilena. De ahí que los trabajadores organizados asuman un papel distinto al del pasado. Si bien no se abandona por completo la vieja idea de un Estado mediador entre empresarios y trabajadores, el sector privado ha logrado, en tanto actor social, una legitimación inédita a los ojos del sindicalismo. Aunque los acuerdos no configuran una pro-

mesa capaz de liquidar cualquier conflicto entre las partes, tampoco constituyen una “declaración de paz” eterna. La idea de paz social no queda instalada ni implícita ni explícitamente en ellos. Por el contrario, los acuerdos implican un traslado de los conflictos existentes al ámbito mismo de la empresa.

En el primer acuerdo de abril de 1990 se reconoce que ambas partes deben “jugar un papel fundamental en la empresa moderna”, donde “se valoran la iniciativa, la capacidad y los esfuerzos de los trabajadores”.⁵ Se trata, entonces, de que ambos, empresarios y sindicatos, intenten construir una mejor relación. De ahí que las negociaciones entre empresa y sindicato asuman un nuevo papel. Por eso los Acuerdos enfatizan las negociaciones en tanto instrumento para lograr consenso primordialmente dentro de la empresa. Esta lógica —establecida ya en la primera legislación laboral de 1924—, mantiene la autonomía negociadora que los sindicatos de base han tenido frente a sus federaciones y confederaciones, y también frente a la CUT. Volveremos sobre este punto más adelante.

Estos acuerdos también son novedosos porque por primera vez se crea una institucionalidad en donde el Estado, los empresarios y los trabajadores organizados pueden negociar. En cuanto a las negociaciones entre empresarios y trabajadores, éstas ya existían en niveles superiores de la base, pero sin participación del Estado y solamente en un número limitado de federaciones y confederaciones, como por ejemplo entre la Confederación Marítima de Chile (COMACH), o la Federación Obrera Nacional de Cuero y Calzado (FONACC) y las asociaciones nacionales de los empresarios.⁶ Por un breve periodo durante la Unidad Popular hubo negociaciones entre la CUT (que se llamaba Central Única de Trabajadores) y el gobierno de Salvador Allende sobre el salario mínimo y las pensiones, pero en éstas los empresarios no participaban.

Los Acuerdos Marco también revelan un concepto nuevo del papel del Estado. Éste sigue participando en las relaciones industriales, como se ve por ejemplo en la fijación del salario mínimo. El hecho de que esto sea reconocido por la CUT y la empresa privada es otro elemento innovador. Hay, sin embargo, un intento fuerte no solamente de rectificar la percepción del papel histórico del Estado —visto por los empresarios como un Estado renuente a la iniciativa privada, y deseado por los trabajadores como Estado proteccionista—,⁷ sino de cambiarla de forma pro-

⁵ Todas estas citas están tomadas de un documento de ocho páginas, editado por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) (1991), *Acuerdo Marco*, Santiago de Chile, mayo.

⁶ Véase A. Angell (1972).

⁷ Véase A. Foxley (1982) y Albuquerque y Rivera (1990).

funda para que el “Estado conductor”⁸ promueva al máximo posible una interacción directa, dentro de la empresa, entre trabajadores y empresarios. Por eso es que el Acuerdo Marco significa para el sector privado una mayor aceptación por parte de la CUT. Por lo tanto, no cabe duda de que el sindicalismo hoy día se encuentra lejos de su posición histórica, que hacía del aniquilamiento del empresario y de la empresa privada uno de sus principales objetivos.

Los Acuerdos Marco, entonces, legitiman la estructura económica y sus pilares: la empresa privada, el sindicalismo y los trabajadores. Si el valor simbólico de los acuerdos es importante, también lo son sus resultados concretos: un aumento de 40% del salario mínimo en el primer acuerdo y un aumento de 35% en el segundo. El tercer encuentro entre las tres partes produjo otro aumento del salario mínimo, esta vez de 15%. La cifra no es tan baja como parece, ya que la tasa de inflación fue de 13.5%, con lo cual se evitó, al menos, un deterioro en términos reales. Este tercer “acuerdo” tiene una novedad. Establece a mediano plazo comisiones tripartitas y bipartitas (CUT-CPC) para analizar, de manera más frecuente y profunda, los problemas que unen y dividen a los involucrados. Por ejemplo, altos representantes del Ministerio de Trabajo y las llamadas “comisiones técnicas” de la CUT y de la CPC se reúnen para elaborar programas de seguro de desempleo, y un fondo de pensiones, entre otros. También se discute la jubilación anticipada por trabajos pesados y una reforma a la legislación de previsión.

Sin embargo, muchas veces se escucha —tanto de las cúpulas como de las bases— que a pesar de todos los avances realizados desde el 11 de marzo de 1990, los cambios que se esperaban en las relaciones laborales están solamente a punto de realizarse. El valor simbólico de estos acuerdos parece merecer acciones más concretas, sobre todo por parte de los empresarios. La participación de los trabajadores en la empresa conforma uno de los temas. De ahí que no todos los sindicatos, federaciones y confederaciones firmaran los acuerdos. Los empresarios, al no aceptar en la práctica a los sindicatos de manera igualitaria y participativa, hacen pensar a los dirigentes “¿para qué firmar un acuerdo que no refleja la realidad?”

Una opinión semejante se emite a raíz de las reformas laborales. Allí también los trabajadores esperaban otros cambios. Muchos dirigentes sindicales opinan que si la oposición hubiese carecido de mayoría en el Senado y los empresarios no se hubiesen negado tan tajantemente a una reforma más amplia, los sindicatos hoy gozarían de un poder mayor.

⁸ Esta noción viene del “Programa de Gobierno” (1988), p. 13. Véase también Foxley (1987) que habla de la “descongestión del Estado”.

Dada la importancia de las leyes laborales para las relaciones industriales, es necesario explicar en forma breve el marco legal en que se mueven los conflictos.

La reforma laboral

Sin entrar en una descripción detallada de la reforma laboral, es necesario revisar sus aspectos más relevantes para el objetivo de este trabajo. La visión del gobierno concertacionista se basa en el convencimiento de que una democracia verdadera solamente se puede sostener si está basada en “la justicia social” y “la participación ciudadana”.⁹ De esta premisa se deduce que la legislación laboral de un régimen autoritario constituye un obstáculo serio para el desarrollo pacífico, justo y estable de las relaciones industriales. Por lo tanto, al no cambiar la legislación, el gobierno no veía cómo los trabajadores podrían participar en la construcción de una nueva democracia, si ella misma tenía una deficiencia tan obvia. Tampoco sería probable que, al no entregarles mayor poder a los trabajadores, hubiera alguna posibilidad de que éstos participaran en la llamada Concertación Social, que como se desprende del programa del gobierno, era condición *sine qua non* para el nuevo consenso nacional.

Al otro elemento importante de la Concertación ya hemos hecho referencia en la introducción del texto. Éste tiene relación con el aprendizaje político de los dirigentes máximos del nuevo gobierno. De su lectura de la historia política chilena ellos concluyen que el futuro régimen democrático debe otorgar más autonomía a la sociedad civil. De esta manera se espera que no solamente se pueda evitar otra confrontación como aquella vivida en los años 1970-1973 —con el resultado conocido—, sino que ahora corresponderá a los mismos actores sociales buscar y encontrar las soluciones a sus problemas e intereses a través de una negociación directa. Es obvio que en este “juego” el papel del Estado es distinto al que tuvo en el pasado. El Estado, como vimos arriba, debe garantizar y, si fuese necesario, debe introducir cambios para que los actores sociales puedan desarrollar relaciones equitativas.

De ahí que el gobierno entienda la reforma laboral como un desafío de trabajadores y empresarios para encontrar una solución consensual. Sin embargo, como ésta no se produce, es el gobierno el que finalmente introduce al Congreso los proyectos de ley sobre las reformas laborales.¹⁰ Aquí será necesario mencionar solamente los resultados de las re-

⁹ Véase su “Programa de Gobierno” (1988).

¹⁰ Habría que agregar que el gobierno puso un plazo para que las partes llegaran a un

formas más importantes para los trabajadores organizados,¹¹ es decir la ley sobre centrales sindicales y la referente a la negociación colectiva.¹²

En cuanto a la primera, se reconocen nuevamente las centrales sindicales (como la CUT) como organizaciones nacionales legítimas de los trabajadores chilenos. Esto permite —entre otras cosas— que los sindicatos de base, las federaciones y confederaciones se afilien a ella. También permite al sindicalismo negociar nuevamente con el Estado, lo que el régimen autoritario le había negado durante 17 años.

En cuanto a la segunda, los cambios eran más importantes para los sindicatos de base, ya que esta ley era clave para ellos. La nueva ley elimina la limitación de huelga a 60 días e introduce la huelga por tiempo indefinido. Esto se logró a pesar de la oposición tajante del empresario y constituye un cambio importante. Lo que no se logró y que produjo una frustración es la negociación por rama. La nueva legislación no obliga a la parte empresarial a la negociación por rama, aunque haya acuerdo entre todos los sindicatos de un sector. Esta ley había sido eliminada por el Plan Laboral del régimen autoritario y fue uno de los objetivos más importantes del sindicalismo en la reforma. La nueva ley solamente nota que la negociación ramal es posible siempre y cuando haya acuerdo directo entre los empresarios y los trabajadores de dicho sector.¹³ Es importante mencionar que a muchos sectores laborales no se les otorgó el derecho a negociación colectiva, como por ejemplo al de los trabajadores marítimos y agrícolas,¹⁴ al de los trabajadores públicos, o a aquellos trabajadores de sindicatos interempresa y “sindicatos transi-

acuerdo. Como esto no ocurrió, el gobierno presentó sus propios proyectos al Congreso y solamente consultó a las partes.

¹¹ Por limitaciones de espacio no podemos entrar a una discusión detallada sobre todos los aspectos y cambios de cada ley. Lo que se menciona en el texto es, por lo tanto, solamente una síntesis muy breve. Es importante mencionar que la CUT estimaba importante la participación de los trabajadores en la elaboración de *todos* los proyectos de ley.

¹² Las otras dos reformas son sobre término de trabajo y contrato individual.

¹³ “La negociación colectiva que afecta a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”, Nuevo Código del Trabajo, libro II, artículo 79, Santiago de Chile, 1992.

¹⁴ Dado que uno de los elementos más dinámicos de la economía chilena se encuentra en el sector agrícola, el gobierno no estima conveniente entregar a estos sectores un mayor poder negociador. Se teme (sin admitirlo públicamente) que un aumento de salarios o una posible huelga de trabajadores asociados con la producción o exportación de estos productos (como los trabajadores marítimos y portuarios) podría tener graves consecuencias económicas. Paradójicamente, la reforma eliminó la denominación “sector estratégico” del cobre, aunque éste sigue siendo el más productivo de la economía chilena. Bajo la antigua legislación, el presidente de la República tenía el derecho de terminar todas las huelgas en los sectores considerados “estratégicos” si lo estimaba necesario.

torios”.¹⁵ No se eliminaron los “grupos negociadores” que pueden negociar dentro de la empresa paralelamente al sindicato.

En suma, si bien la reforma muestra claros avances en comparación con la legislación del régimen anterior, está lejos de satisfacer lo que se esperaba de ella. La imposibilidad de varios sectores laborales de negociar colectivamente, y la posibilidad de los empresarios de negarse a una negociación sectorial, constituyen límites muy significativos para el desarrollo de un mayor poder negociador de los trabajadores organizados.

No obstante, la crítica se dirige no solamente hacia el empresariado sino también contra el gobierno que no fue capaz en el Congreso de presionar a los empresarios y a la derecha política de modo contundente para lograr modificaciones en la legislación establecida por la dictadura. Estas críticas de los sindicatos y de la CUT se inscriben en la tradición política del movimiento sindical. Además de las demandas reivindicativas hacia la empresa, los sindicatos, a través de los partidos, siempre presionaron al Estado para alcanzar nuevos derechos y mayor participación. Desde esa tradición los sindicatos “recaen” en una defensa y en una búsqueda de ayuda estatal. Hasta ahora este hecho no ha producido mayores conflictos entre el gobierno y el movimiento sindical. Sin embargo, en la medida en que aumenta el número de dirigentes sindicales convencidos de que no se logrará un equilibrio con los empresarios, la Concertación corre un cierto riesgo de pérdida de credibilidad. Paradójicamente, esto podría forzar al Estado a intervenir en las relaciones industriales, sea en forma de una nueva reforma laboral —que hasta ahora se ha negado a introducir— o mediante otras formas. Si esto ocurre, el Estado puede verse forzado nuevamente a entrar en sus históricos patrones de hacer política.

Hay, sin embargo, un aprendizaje de los trabajadores organizados a lo largo del proceso democrático y no todo lo que se ha producido en la transición es criticado. La CUT, por ejemplo, inició varios nuevos proyectos sobre participación de los trabajadores y capacitación laboral.¹⁶ Éstos fueron discutidos con el gobierno y los empresarios. También es importante destacar que dentro de la empresa, los trabajadores están aprendiendo a construir un vínculo más estrecho con los empresarios. Hay

¹⁵ “Sindicatos interempresa” son aquellos que reúnen a más de dos empleadores y un mínimo de 75 trabajadores. “Sindicatos transitorios” son aquellos que no tienen faenas fijas, por ejemplo los sindicatos del sector de la construcción.

¹⁶ La participación en la empresa no se debe entender como “codeterminación” del tipo europeo (Austria, Alemania, Escandinavia). Se trata más bien de una amplificación de modelos existentes, como los comités paritarios. En ellos se discuten temas de seguridad e higiene en el empleo.

nuevas prácticas que conducen a relaciones que los mismos trabajadores describen en términos de “modernización”.¹⁷

Los conflictos laborales en la transición

Los múltiples encuentros entre la CUT, la CPC y el gobierno a partir de 1990 pudieron haber conducido a una imagen de que la Concertación y el gran consenso social ya estaban consolidados. Sin embargo, el auge de los conflictos laborales y el resurgimiento de las huelgas no se hizo esperar: dos huelgas ilegales (paros) de trabajadores de la salud y de profesores; un paro de los trabajadores de la locomoción colectiva; varios paros y movilizaciones de “advertencia” de los ferrocarrileros; un paro del Colegio Médico; huelgas en varias divisiones de Codelco, la más grande en Chuquicamata y otra en El Teniente; huelgas de los trabajadores del carbón. En breve, todas estas acciones pudieron haber dado la impresión de que durante 1990 y 1991 los conflictos laborales se encontraban en aumento.¹⁸ Solamente en los primeros seis meses de 1991 ocurrieron noventa y seis huelgas legales con 10 131 trabajadores involucrados. En algunas empresas grandes, pese a largas negociaciones, se producían huelgas. El caso más conocido es, sin duda alguna, el de la Gran Minería. ¿Qué significan estas huelgas? ¿Se puede hablar del “fin del tiempo de gracia”¹⁹ y, en el caso de los empleados públicos, del principio de un nuevo enfrentamiento con empresarios y Estado? Si fuera así, ¿no se pondría en evidencia nuevamente el elemento contradictorio de la transición al cual hemos hecho referencia al principio de este trabajo?, y ¿cuál sería la naturaleza de estos conflictos? Dicho en otras palabras, estos conflictos pueden entenderse como:

1) signos de que a pesar de lo que se ha logrado (y que se ha admitido haber logrado) el sindicalismo chileno tiene un comportamiento con-

¹⁷ Véase Volker Frank (1992). Aquí se refiere a datos obtenidos a través de una encuesta nacional a 300 dirigentes sindicales de base. Una mayoría absoluta de ellos contestó que durante los primeros dos años democráticos, las conversaciones entre empresa y sindicato habían aumentado en comparación con el pasado. Más aún, en la opinión de los dirigentes, éstas tuvieron resultados muy importantes. Se habló sobre producción, capacitación de los trabajadores, y también sobre la negociación colectiva. El término modernización fue mencionado muchas veces por los mismos dirigentes sindicales durante las entrevistas.

¹⁸ Véase por ejemplo F. Zapata (1992 a) quien habla del “fin de la luna de miel”.

¹⁹ Por ejemplo M. A. Garretón (1990) refiriéndose a la “explosión de demandas reprimidas”, analiza si éstas “pueden desestabilizar o crear problemas de gobernabilidad al primer gobierno democrático” (p. 31).

tradictorio, en la medida que se continúa con la construcción de relaciones consensuales entre las cúpulas, mientras que en sus bases se desarrollan prácticas de enfrentamiento con el empresariado;

2) posibles señales independientes que no están ni en pro ni en contra de la política de acuerdos, sino que son expresiones corporativas —básicamente por un aumento de salarios— de los sindicatos;

3) resultado no sólo de demandas normales —como ocurre en otros países democráticos—, sino como portadores de un elemento político, pues los conflictos son orquestados para llegar a acuerdos con la empresa y contribuir así a la estabilidad política del nuevo régimen democrático.

Estas hipótesis se contestarán examinando en detalle los conflictos laborales durante el primer periodo del nuevo gobierno. Empecemos con la presentación de algunas estadísticas sobre huelgas (cuadro 1).

Cuadro 1

Huelgas legales, trabajadores involucrados,
y días/hombre perdidos, 1979-1993

Año	Huelgas	Trabajadores involucrados	Días/hombre* perdidos
1979	38	10 985	110 632
1980	52	18 256	529 739
1981	82	24 504	618 509
1982	11	1 070	15 199
1983	39	4 142	59 304
1984	39	3 685	42 932
1985	40	4 468	49 483
1986	39	3 816	53 387
1987	107	13 445	100 904
1988	93	8 952	67 636
1989	113	20 908	198 630
1990	176	25 010	245 192
1991	224	46 215	733 794
1992	247	26 962	334 708
1993	224	25 098	311 979

Fuente: Años 1989-1993: Dirección del Trabajo, Departamento Estudios, *Informe Estadístico de Negociación Colectiva*; años 1979 a 1988, Ministerio de Trabajo, diciembre de 1991, datos no publicados.

*Días/hombre es un concepto que en Chile indica el número de días perdidos por trabajador involucrado en una huelga. La cifra se calcula con base en una fórmula que multiplica el número de días de la huelga por el número de trabajadores involucrados en ella. Por ejemplo, en una huelga de 5 días con 100 trabajadores resultan 500 días/hombre perdidos.

El cuadro 1 muestra una tendencia creciente de huelgas a partir de 1987. El primer año del gobierno democrático empieza en 1990. Tal parece que el número de conflictos durante la dictadura es mucho más bajo que aquel que hasta ahora ha existido en democracia. Por ejemplo, el total de huelgas durante los primeros cuatro años en democracia es de 871. Este número se compara con 658 huelgas durante los diez años bajo el gobierno de Pinochet. También es de interés notar que el número de trabajadores involucrados en huelgas durante el gobierno autoritario en ningún año alcanza la cantidad de huelguistas durante el gobierno de Aylwin. Si bien el número de trabajadores en huelga durante 1979-1981 es más alto que durante el resto de los años autoritarios, esto probablemente se debe al hecho de que el gobierno autoritario introduce su Plan Laboral en 1979 que por primera vez en 6 años nuevamente permite la huelga, aunque, como hemos visto, con muchos límites.²⁰ Es solamente a partir del último año de Pinochet —cuando ya había sido derrotado en el plebiscito— que nuevamente se produce el resurgimiento de un gran número de trabajadores huelguistas. Éste llega en 1991 a su máximo nivel con 46 215 trabajadores involucrados en 224 huelgas.

Si bien entre 1990 y 1993 la economía chilena seguía creciendo, los cambios en las variables macroeconómicas no fueron tan fuertes como para producir expectativas salariales excepcionalmente altas por parte de los trabajadores.²¹ Precizando nuestro argumento, Víctor Maturana (1992) comenta que si bien “la mayor tasa de huelgas y huelguistas se explica *en parte* por la mejora de la situación económica [ya que generalmente] la actividad huelguística aumenta al mejorar la situación macroeconómica [...] el aumento de las tasas en 1990 y 1991 *sólo* puede explicarse por razones extraeconómicas”.²²

Una explicación alternativa a las variables económicas podría ser que el incremento de huelgas coincide con el cambio del contexto político. Para sustentar tal posibilidad es conveniente analizar los conflictos laborales desde una perspectiva cualitativa, lo cual nos exige prestar más atención a los patrones de decisiones que componen *todo* el proceso de

²⁰ Hacemos nuevamente referencia a la huelga limitada a un máximo de 60 días. Después de este plazo el empresario tuvo el derecho a darla por terminada, lo cual le permitió despedir a todos los involucrados y contratar nuevos trabajadores.

²¹ El producto geográfico bruto creció 0.5% en 1990 en relación con el año anterior y 4.3% en 1991, respectivamente. En comparación con años anteriores, como por ejemplo 1986, 1987 y 1984, las variaciones son de promedio. A partir de 1985, la tasa de inflación descendió, y especialmente entre 1990 y 1991 bajó 10.5%. Programa de Economía y Trabajo (PET), (1992).

²² El énfasis es nuestro.

negociación salarial, y no solamente su resultado final, que es la huelga. Por lo tanto, a continuación examinaremos tres variables del proceso negociador. Estas son: los tipos de huelga (legal o ilegal), la duración de las huelgas, y los tipos de instrumentos usados durante la negociación.²³ Estas variables nos permiten hacer una evaluación del desarrollo democrático, en cuanto al grado de institucionalidad de las relaciones industriales y la estabilidad del proceso democratizante.

1) El bajo nivel de huelgas ilegales demuestra que no hay abuso de las oportunidades políticas

Es sabido que los sindicatos negocian sus contratos cada dos años y solamente al final del contrato vigente pueden expresar nuevas demandas y/ o tienen derecho a realizar una huelga, en caso de que no hayan llegado a un acuerdo con el empresario. Es posible que los trabajadores hayan percibido en la transición a la democracia una *oportunidad política* para exigir mayores reivindicaciones en vez de esperar el término del contrato. Después de la derrota del régimen autoritario en el plebiscito de octubre de 1988 se sabía que éste se podría quedar en el poder solamente unos 18 meses más, y que un nuevo gobierno democrático le seguiría. La “Concertación de partidos para el No” ya se había cambiado de nombre, indicando de esta forma que era anticipada la victoria de la “Concertación de partidos por la democracia” en las elecciones presidenciales y parlamentarias en diciembre del año siguiente. Esta coalición de partidos de centro e izquierda también mantuvo durante todo el año de 1989 negociaciones con los sectores “blandos” del régimen autoritario sobre importantes cambios constitucionales.²⁴

Cabe recordar que en los primeros dos años del nuevo gobierno se discute y se legisla en el Congreso la reforma laboral. Por lo tanto cualquier posible conflicto entre el gobierno y la oposición encontraría severas repercusiones en el campo laboral; sobre todo en caso de una completa intransigencia por parte de la derecha. Al mismo tiempo, los sindicalistas sabían que una acusación por parte de los empresarios de ser los productores de una inestabilidad laboral, impediría que el Congreso llegara a mayores acuerdos sobre la reforma. De ahí que una señal de voluntad política de los trabajadores organizados contribuyera para

²³ Cabe mencionar que el número de criterios elegidos no está necesariamente limitado a éstos. Otros elementos importantes en la negociación son el porcentaje y el periodo de reajuste salarial. Véase Maturana (1992 b).

²⁴ Véase M. A. Garretón (1990).

que empresarios y políticos de la oposición se mostraran dispuestos a hacer concesiones en la reforma laboral.²⁵

Por lo tanto, si los sindicalistas se hubiesen sentido tentados a usar estos espacios políticos, el número de huelgas ilegales (paros) debería haber sido alto durante 1989-1991.²⁶ Pero no fue así. Veamos los resultados del siguiente cuadro.

Cuadro 2

Huelgas ilegales, Trabajadores involucrados, días/hombre perdidos, 1987-1990

Año	Huelgas ilegales*	Trabajadores involucrados	Días/hombre perdidos
1987	19	20 715	34 560
1988	20	23 616	91 830
1989	39	272 933	412 406
1990	59	11 813	27 323

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento Negociación Colectiva, *Informe Estadístico de Negociación Colectiva*, 1991.

* Incluye sectores privado y público.

Existe, sin embargo, un auge de los conflictos en el sector de los trabajadores públicos. Con el cambio del régimen político ellos esperaban un incremento de sus sueldos y una mejoría de su situación legal. Tal es el caso de los trabajadores de la salud y de los profesores. En cuanto a los segundos cabe anotar que, según el cuadro 2, el año de 1989 es excepcionalmente activo en términos de trabajadores involucrados en paros, pero también observamos una fuerte disminución en el año siguiente.

²⁵ Basta con una lectura de distintos diarios y revistas chilenos para encontrar las opiniones de dichos políticos sobre el proceso que se estaba viviendo. Desde la firma del primer Acuerdo Marco hasta el fin del verano de 1991, el gobierno y los mismos empresarios se muestran sorprendidos por lo que se percibe como una excepcional tranquilidad laboral. La escasa conflictividad se coloca lejos de los niveles esperados. Véase por ejemplo *Análisis*, "Conflictos laborales: poco ruido, menos nueces" (diciembre 3-9, 1990); *El Mercurio*, "Reivindicaciones y fantasmas" (julio 1, 1990); *Análisis*, "El año del diálogo" diciembre 17-24, 1990.

²⁶ Véase también el argumento similar hecho por Valenzuela y Frank (1992).

te. Ésta en gran parte se debe al hecho de que a partir del año 1990 los profesores de colegios particulares obtuvieron el derecho a realizar huelgas. Más aún, el número de paros de los profesores durante 1989 equivale a 35% del total de los realizados durante este año.²⁷ El número de paros en 1989, sin contar aquellos de los profesores, baja por lo tanto aproximadamente a 14, lo que representa alrededor de 268 000 días/hombre perdidos. En cuanto a los trabajadores de la salud, son justamente éstos los que durante 1991-1992 pidieron aumento de sus remuneraciones. Dado que ellos todavía no tienen derecho legal a la huelga,²⁸ estas limitaciones objetivas se suman a sus decepciones salariales, lo cual, como se ve en el cuadro 2, se expresa en el incremento de los conflictos huelguísticos entre gobierno y sector público.²⁹ Sin embargo, el grado de conflictos ilegales es muy bajo y lejos de sus dimensiones históricas.³⁰

2) *Los trabajadores agilizan sus acuerdos para afianzar la transición*

Observemos la actividad huelgística durante los años inmediatos y subsiguientes al advenimiento del nuevo régimen democrático.

Nuevamente se observa un aumento de huelgas y trabajadores involucrados, lo que se ha visto también en el cuadro 1. Hay por lo tanto un mayor número de trabajadores organizados que ha resuelto defender sus demandas, aun cuando eso signifique ir a la huelga. Sin embargo, a pesar de estos incrementos, la duración promedio disminuye a 15% en 1990. Durante los años 1991-1993 el promedio de huelgas se mantiene 32% más bajo que durante 1989, lo cual apoya el argumento de que los trabajadores están dispuestos a llegar *rápidamente* a un acuerdo con los empresarios.

²⁷ Datos de *El Diario* (3 de diciembre de 1990).

²⁸ Desde la primera legislación laboral de 1924 hasta hoy día, los empleados públicos nunca han tenido el derecho a negociación colectiva y por lo tanto tampoco a huelga. De hecho, estos trabajadores no están bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, sino que pertenecen al Ministerio de Salud. Ellos tampoco están incluidos en el Código de Trabajo, y se les considera una categoría "extralegal". Finalmente, no pueden organizarse bajo el concepto de sindicato, sino solamente bajo el denominado nombre "colegio", pero tienen derecho de afiliarse a la CUT.

²⁹ Los conflictos más notorios fueron los de la Fenats (Federación de Trabajadores de la Salud) y del Colegio Médico, particularmente a fines de 1991 y principios de 1992.

³⁰ Sin considerar el periodo de la Unidad Popular, entre 1964 y 1969, el promedio anual de huelgas ilegales del sector público —durante estos años igual en tamaño y en las mismas condiciones legales a las de hoy— fue de 262, con un promedio de más de 800 000 trabajadores involucrados cada año.

Cuadro 3

Huelgas legales, Trabajadores involucrados, y Duración promedio, 1989-1993

	1989	1990	1991	1992	1993
<i>Huelgas</i>	113	176	224	247	224
<i>Trabajadores involucrados</i>	20 908	25 010	46 215	26 962	25 098
<i>Duración promedio (días)</i>	17.5	15	12	12	12

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento Negociación Colectiva, *Informe Estadístico de Negociación Colectiva*, 1993.

Inclusive, hay evidencia más directa de que para la mayoría de los dirigentes de base, un entendimiento entre las partes podría servir a las necesidades de la transición a la democracia, y por lo tanto también a los intereses propios de los trabajadores. Por ejemplo, en la encuesta ya citada, una mayoría absoluta de los dirigentes entrevistados contestó que “es necesario moderar las reivindicaciones en la transición a la democracia”.³¹

3) *Las negociaciones colectivas apoyan la institucionalización de las relaciones laborales*

Los tratados entre sindicatos y empresarios ocurren básicamente mediante dos formas: por contratos o convenios colectivos. La diferencia radica en que mientras los primeros otorgan a los trabajadores el derecho a huelga, los últimos no. Los acuerdos con los empresarios únicamente se firman y *no son negociados* como los contratos.³² Muchas veces en el pasado los sindicatos anticiparon la renegociación y acordaron

³¹ 56.5% contestó “es necesario moderar las reivindicaciones en la transición”. Véase Volker Frank (1992).

³² Esta diferencia es muy importante, pero desafortunadamente muchas veces ignorada. La definición de Maturana es clara: Convenios “son negociaciones que partieron sin proyecto presentado por los trabajadores, sin formalidades legales y sin derecho a huelga”. Contratos “incluyen aquellas negociaciones que se iniciaron por uno o más proyectos de los trabajadores y terminaron por un acuerdo firmado por las partes.” V. Maturana (1987:21).

un convenio con la empresa para indicar de este modo su no-conflictividad —que a veces era real; sin embargo la mayoría de las veces se llegaba a un acuerdo por razones de debilidad y temor a los conflictos. De esta manera también se esperaba alcanzar un mejor acuerdo con la empresa.³³

Durante varios años el número de negociaciones bajo convenios colectivos aumentó como porcentaje del total de las negociaciones colectivas: de 17.2% en 1982 a 35.5% en 1989 (ver cuadro 4). Después de este año, la tendencia parece haberse revertido, y se presenta una disminución de los convenios a 31.5% en 1990, a 29.7% en 1991 y a 30% en 1992. Este cambio en la preferencia de los instrumentos de negociación indica que los trabajadores ahora desean por lo menos tener la *posibilidad* de ejercer presión, con la opción de ir a una huelga legal. Esto se puede interpretar como un incremento de conflictividad. Sin embargo, en nuestra opinión estas cifras indican otra realidad. Primero: la impresión de los trabajadores de que actualmente la amenaza de una huelga es más poderosa para obtener los beneficios deseados. Segundo: resulta menos peligroso y hay menos consecuencias negativas que en el pasado, al exigir tales demandas.³⁴ Tercero: la convicción de que esta postura no constituye un desafío a la estabilidad laboral. No es el interés *per se* de los trabajadores hacer una huelga, sino que se trata de la recuperación de un instrumento de presión. En su conjunto, estos cambios subjetivos y objetivos significan un aumento en el poder negociador del sindicato. Veamos ahora, en el siguiente cuadro, el resurgimiento de la tasa de los contratos colectivos.

4) *El reducido número de conflictos laborales reales revela una cierta estabilidad laboral*

Es importante tener una perspectiva de la diferencia entre la cantidad de trabajadores que *posiblemente* iría a una huelga legal y la cifra de aquellos que *efectivamente* usan este derecho. Como ya hemos dicho anteriormente, sólo los trabajadores con contrato colectivo (sea en sindicato o en grupo negociador) tienen derecho a huelga. El cuadro 5 muestra

³³ Agradezco a Víctor Maturana el proporcionarme esta información.

³⁴ La nueva ley laboral obliga al empresario a indicar las razones del despido. Anteriormente, el famoso artículo 155f le daba una enorme posibilidad de disponer arbitrariamente sobre los trabajadores. Especialmente los sindicalizados muchas veces fueron "castigados" por haber participado en una negociación o una huelga. El abuso patronal es bien conocido en Chile. La nueva ley, si bien no elimina el poder del empresario, le impone más límites para este tipo de acciones desleales.

Cuadro 4

Porcentaje de convenios y contratos colectivos
sobre el total de negociaciones, 1980-1993

Año	Convenios colectivos %	Contratos colectivos %
1980 I	24.9	75.1
1982 II	17.2	82.8
1983 I	20.9	79.1
1984 I	25.8	74.2
1985 I	25.6	74.4
1985 II	24.3	75.7
1986 II	25.0	75.0
1987 II	27.3	72.7
1988 II	30.5	69.5
1989 II	35.5	64.5
1990 II	31.5	68.5
1991 ^a	29.7	70.3
1992 ^b	30.0	70.0
1993 ^b	31.0	69.0

Fuente: 1980-1990 Víctor Maturana (1991), I enero-junio, II julio-diciembre.

^a Calculado con base en datos de la Dirección del Trabajo, *Informe Anual 1992*.

^b Calculado sobre la base del número de trabajadores involucrados, Dirección del Trabajo, *Informe Estadístico 1993*.

que de un total de casi 5 millones de ocupados, a fines de 1993, escasamente 10.2% (!), que equivale a 509 618 trabajadores, tenían cobertura de negociación colectiva.

Si bien el número de trabajadores con este tipo de cobertura aumenta paulatinamente desde 1987, una parte muy pequeña del total de la fuerza ocupada tiene la posibilidad de negociar colectivamente. Es justo mencionar que estas cifras encubren el hecho de que no todos los trabajadores ocupados quieren negociar colectivamente sus salarios, porque en parte, tampoco están sindicalizados. En consecuencia, respecto a los conflictos laborales provenientes de negociaciones colectivas y a las huelgas *legales*, hay que tener en cuenta que las cifras remiten a una pequeña porción de toda la masa trabajadora en condiciones legales e ilegales de causar graves conflictos, incluyendo el paro total de la economía. Si se consideran, de modo exclusivo los conflictos posibles, vale decir aquellos que potencial y legalmente se hallan en condiciones de desarrollarse, la realidad revela que los sindicatos han mostrado una gran moderación.

Cuadro 5

Fuerza de trabajo ocupada cubierta por
negociación colectiva (contrato colectivo), 1980-1991

Año	Trabajadores ocupados (miles)	Trabajadores cubiertos	Trabajadores cubiertos sobre ocupados (%)
1980	3 257.1	269 882	8.3
1981 I	3 270.9	n.d.	n.d.
1982 I	2 943.1	281 826	9.6
1983 I	3 215.7	252 581	7.9
1984 I	3 349.3	198 863	5.9
1985 II	3 537.4	259 154	7.3
1986 II	3 895.7	256 236	6.6
1987 II	4 010.8	286 588	7.1
1988 II	4 265.8	307 038	7.2
1989 II	4 424.8	350 152	7.9
1990 II	4 459.6	406 195	9.1
1991 ^a	4 540.4	422 257	9.3
1992 ^a	4 773.3	508 663	10.6
1993 ^a	4 985.7	509 618	10.2

Fuente: 1980-1990 Víctor Maturana (1991), I enero-junio, II julio-diciembre.

^a Elaborado por el autor sobre base de datos del INE (*Compendio Estadístico*, 1990, 1991, 1992, 1993), y de la Dirección del Trabajo, *Informe Estadístico Trimestral*, 1991, 1992.

Cuadro 6

Conflicto huelguístico:
potencial y real, 1990-1993

Nivel	Conflicto potencial		Conflicto real	
	Negociaciones colectivas (contratos)	Trabajadores involucrados	Huelgas	Trabajadores involucrados
Año				
1990	1 570	138 651	176	25 010
1991	1 971	201 962	224	46 215
1992	1 840	157 672	247	26 962
1993	2 046	175 552	224	25 098

Fuente: Calculado por el autor con base en los datos de la Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, *Informe Estadístico Trimestral*, 1990-1993.

Al comparar los conflictos potenciales con aquellos que realmente se produjeron, vemos que durante 1990, solamente 11% de las negociaciones terminaron en huelgas. Para los años 1991-1993 estas cifras son 11.3%, 13.4%, y 10.9 por ciento. En cuanto a los trabajadores involucrados en negociaciones, en 1990 18% de ellos se fue a la huelga. Finalmente, para los años 1991-1993, 22.8%, 17.1%, y 14.2% de los trabajadores involucrados en negociaciones terminaron en huelga. Estas cifras también indican que en promedio 88.3% de las negociaciones realizadas durante 1990-1993 se desarrollaron pacíficamente y se lograron acuerdos entre las partes sin que una huelga hubiese sido necesaria. Esto significa un clima de estabilidad laboral.³⁵

Conclusión

El incremento de la tasa de huelgas durante 1989-1993 refleja una expectativa y una necesidad de los trabajadores de obtener mayores salarios. También muestra que los sindicatos están dispuestos a ir a la huelga, que ya no la temen y tampoco les arredra la confrontación con el empresario; ambos hechos resultan recuerdos discriminatorios del pasado. El número menor de convenios y los aumentos de contratos reflejan un cambio en la valoración del poder potencial o real de los sindicatos y su posibilidad de presión.

El bajo número de paros en los años de la transición refuerza el argumento de que los sindicatos no han usado (o abusado de) la apertura política como pretexto para plantear sus demandas —por legítimas que ellas sean. Más aún, los sindicatos no han desafiado a la nueva democracia con demandas explosivas, a pesar de su desilusión ante algunas de las reformas laborales.

No solamente han habido pocos conflictos; éstos además se han limitado a su área legítima, vale decir, se desarrollaron dentro de los parámetros legales prescritos en las leyes laborales. Por lo tanto, se trata

³⁵ Tomando en cuenta que estos conflictos reales corresponden a un universo de sólo 10.2% de los trabajadores, ya que solamente este porcentaje de la fuerza ocupada está cubierta con el derecho a negociación colectiva, se puede calcular que la conflictividad laboral global tiene un tamaño de alrededor de un 2%. La gran mayoría (98%) de los trabajadores ocupados no estuvo involucrada en este tipo de conflictos. Sin embargo, de esto no se debe deducir que 98% de los trabajadores chilenos esté completamente conforme con este "silencio laboral". No se sabe por cierto qué ocurriría si 100% de los trabajadores ocupados tuviera derecho a negociación colectiva y a huelga. Esto es otro problema que no se puede discutir aquí.

de un reconocimiento del área donde se desarrollan las nuevas relaciones industriales. Por ello es posible argumentar que tanto los sindicatos como los trabajadores han demostrado una moderación de demandas en el periodo de transición política. De esta forma, los sindicatos de base lejos de desafiar el nuevo orden políticosocial, contribuyen a su estabilidad laboral y al fortalecimiento de la institucionalidad de la negociación entre importantes actores sociales.

El mayor número de huelgas no debe entenderse como la emergencia de una nueva onda de conflictos, capaz de poner en peligro la estabilidad laboral, el orden político y la nueva democracia. Más bien debe considerarse como una mayor disposición por parte de los sindicatos para encontrar una solución y terminar sus discrepancias con los empresarios en un contexto aceptado por ambos. Por eso la nueva forma de abordar la negociación colectiva para la resolución de los conflictos entre trabajadores y empresarios implica un cambio cuantitativo y cualitativo en las relaciones industriales chilenas respecto al pasado. Estas acciones usan y también apoyan la consolidación de relaciones laborales institucionalizadas que responden a un espíritu democrático, y por ello forman parte integral de la democracia. Junto al consenso establecido en los Acuerdos Marco, gobierno, empresariado y movimiento sindical están construyendo nuevas relaciones industriales en Chile que forman la base de la Concertación Social y de la consolidación democrática. No sorprende entonces que el propio Ministro de Trabajo Cortázar, al ser entrevistado durante las huelgas del verano de 1992, confirmara que "éstas no ponen en peligro la nueva democracia, ya que las huelgas son algo natural de toda democracia". En este sentido, pensamos que su ausencia, más que su presencia, sería motivo de preocupación para la consolidación democrática.

Recibido en febrero de 1994

Revisado en abril de 1994

Correspondencia: Kellog Institute/University of Notre Dame/216 Hesburgh Center for International Studies/Notre Dame, Indiana 46556/5677, Estados Unidos de Norte América.

Bibliografía

Albuquerque, Mario (1991), *El sindicalismo a un año de gobierno democrático*, Centro de Investigación y Asesoría Sindical (CIASI), Serie Documentos, núm. 9, septiembre.

- _____ y Víctor Zúñiga (1987), *Democracia, participación, unidad. Una mirada a la estrategia sindical desde el sindicato de base*, Santiago de Chile, CEDAL, CETRA-CEAL.
- _____ y E. Rivera (1990), "El debate en torno a la Concertación Social y Económica", *Proposiciones*, núm. 18, Santiago de Chile, Sur Ediciones.
- Angeli, Alan (1972), *Politics and the Labour Movement in Chile*, Londres-Nueva York, Oxford University Press.
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) (1991), *Acuerdo Marco*, Santiago de Chile, mayo.
- Dirección del Trabajo (1990, 1991), *Informe Estadístico Trimestral de Negociación Colectiva*.
- Foxley, Alejandro (1982), "Algunas condiciones para una democratización estable: el caso de Chile", *Colección Estudios Cieplan* (9), núm. 9, diciembre, pp. 139-170.
- _____ (1987), *Chile y su futuro. Un país posible*, Santiago de Chile, Cieplan.
- Frank, Volker (1992), "Dirigentes sindicales, sindicalismo y democracia en Chile", MODEM, Santiago de Chile (mimeografiado).
- Garretón, Manuel Antonio (1987), *Reconstruir la política. Transición y consolidación democrática en Chile*, Santiago de Chile, Editorial Andante.
- _____ (1990), "Las condiciones socio-políticas de la inauguración democrática en Chile", *Documento de Trabajo*, núm. 444, Santiago de Chile, FLACSO, abril.
- INEGI (1990, 1991, 1992), *Compendio Estadístico*.
- Maturana, Víctor (1987), "Ni tan negociación ni tan colectiva, pero...", *Cambio, Revista Laboral*, núm. 1, junio-julio, pp. 20-24.
- _____ (1991), "Primer semestre 1991: más huelgas, pero más cortas," CIASI, enero (inédito).
- _____ (1992a), "Evolución de la negociación colectiva bajo el gobierno democrático", documento no publicado presentado al seminario Taller de Sociología, ILET, julio.
- _____ (1992b), "Los acuerdos salariales bajo negociación colectiva y la situación macro-económica. Chile 1979-1990", tesis de licenciatura, Santiago, Universidad Católica de Chile.
- Moulian, Thomas (1982), "Desarrollo político y Estado de compromiso: desajustes y crisis estatal en Chile", *Colección Estudios Cieplan* (8), Cieplan, julio, pp. 139-169.
- Nuevo Código del Trabajo (1992), Santiago de Chile, Ediciones Publiley.
- Pinto, Aníbal (1986), "Estado y empresa privada. Una visión retrospectiva de la Experiencia Chilena", *Trimestre Económico*, México, voi. LIII (1), núm. 209, pp. 105-148.
- Programa de Economía y Trabajo (PET) (1992), *Economía y trabajo en Chile. Informe Anual*, Santiago de Chile, PET.
- Programa de Gobierno (1988), *Concertación de Partidos por la Democracia*, Santiago de Chile.
- Valenzuela, Arturo (1978), *The Breakdown of Democratic Regimes. Chile*, Baltimore, The Johns Hopkins University Press.

- Valenzuela, Samuel (1976), "The Chilean Labour Movement: The Institutionalization of Conflict", en Arturo Valenzuela y Samuel Valenzuela (eds.), *Chile: Politics and Society*, New Brunswick, Transaction Inc, pp. 135-171.
- Valenzuela, J. y V. Frank, (1992), "The Labour Movement and the Return to Democratic Government in Chile", *Latin American Labor News* (5), pp. 9-11.
- Zapata, Francisco (1992a), "The End of the Honeymoon: The Chilean Labour Scene", *Latin American Labor News* (5), p. 9.
- (1992b), "Transición democrática y sindicalismo en Chile", *Foro Internacional*, vol. XXXII, núm. 5, El Colegio de México, octubre-diciembre, pp. 703-722.