

# DOCUMENTOS DE TRABAJO

## Reemplazo en Huelga en Países Miembros de la OCDE: Una Revisión de la Legislación Vigente

Elías Albagli  
Claudia de la Huerta  
Matías Tapia

N.º 792 Octubre 2016

BANCO CENTRAL DE CHILE





**BANCO CENTRAL DE CHILE**

**CENTRAL BANK OF CHILE**

La serie Documentos de Trabajo es una publicación del Banco Central de Chile que divulga los trabajos de investigación económica realizados por profesionales de esta institución o encargados por ella a terceros. El objetivo de la serie es aportar al debate temas relevantes y presentar nuevos enfoques en el análisis de los mismos. La difusión de los Documentos de Trabajo sólo intenta facilitar el intercambio de ideas y dar a conocer investigaciones, con carácter preliminar, para su discusión y comentarios.

La publicación de los Documentos de Trabajo no está sujeta a la aprobación previa de los miembros del Consejo del Banco Central de Chile. Tanto el contenido de los Documentos de Trabajo como también los análisis y conclusiones que de ellos se deriven, son de exclusiva responsabilidad de su o sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Banco Central de Chile o de sus Consejeros.

The Working Papers series of the Central Bank of Chile disseminates economic research conducted by Central Bank staff or third parties under the sponsorship of the Bank. The purpose of the series is to contribute to the discussion of relevant issues and develop new analytical or empirical approaches in their analyses. The only aim of the Working Papers is to disseminate preliminary research for its discussion and comments.

Publication of Working Papers is not subject to previous approval by the members of the Board of the Central Bank. The views and conclusions presented in the papers are exclusively those of the author(s) and do not necessarily reflect the position of the Central Bank of Chile or of the Board members.

Documentos de Trabajo del Banco Central de Chile  
Working Papers of the Central Bank of Chile  
Agustinas 1180, Santiago, Chile  
Teléfono: (56-2) 3882475; Fax: (56-2) 3882231

## **REEMPLAZO EN HUELGA EN PAÍSES MIEMBROS DE LA OCDE: UNA REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE\***

Elías Albagli  
Banco Central de Chile

Claudia de la Huerta  
Banco Central de Chile

Matías Tapia  
Banco Central de Chile

### **Abstract**

This article presents data on the legal restrictions to the replacement of striking workers in 28 OECD countries. Our main result is that some form of replacement is allowed in most countries. In particular, some form of replacement is allowed in 17 countries. On the other hand, four countries explicitly forbid any form of replacement during strikes. In those countries that allow replacement, five countries place no restrictions on the hiring of external workers to replace striking workers, while four allow it as long as those workers are not hired through a temporary employment agency.

### **Resumen**

Este trabajo documenta la legislación y jurisprudencia respecto al reemplazo de trabajadores para 28 países de la OCDE. La principal conclusión del trabajo es que la mayoría de los países permite algún tipo de reemplazo en caso de huelga. Específicamente, 17 países permiten al menos algún tipo de reemplazo, mientras en el otro extremo, cuatro países prohíben de forma explícita cualquier tipo de reemplazo. De los países con reemplazo, cinco países permiten reemplazantes externos sin restricción, y cuatro países los permiten mientras los trabajadores reemplazantes no sean contratados a través de agencias de empleo temporal.

---

\* Emails: [ealbagli@bcentral.cl](mailto:ealbagli@bcentral.cl), [cdehuerta@bcentral.cl](mailto:cdehuerta@bcentral.cl) y [mtapia@bcentral.cl](mailto:mtapia@bcentral.cl).

## 1. Introducción

Uno de los aspectos que ha estado al centro del debate reciente respecto a la legislación laboral chilena son las restricciones a la posibilidad de poder reemplazar trabajadores en huelga. Los partidarios de dichas restricciones han planteado que estas son necesarias para erradicar las prácticas antisindicales y llevar a la legislación chilena más cerca de los estándares de la OCDE (CUT, 2015; OIT, 2015). Sus detractores, por otra parte, han argumentado que la prohibición del reemplazo podría debilitar demasiado la posición negociadora de las empresas, provocando una mayor conflictividad laboral y un incremento de huelgas, amenazando la sobrevivencia de empresas y del empleo que estas generan (SOFOFA, 2015; CPC, 2015). Asimismo, señalan que dicha práctica no refleja los estándares de otros países, en particular los miembros de la OCDE, donde en la mayoría de los casos se permite algún tipo de reemplazo, ya sea con trabajadores externos o con reemplazos internos.

El propósito de este trabajo es contribuir a este debate en una dimensión muy específica: ¿Cuáles son efectivamente las prácticas de reemplazo en huelga en los países miembros de la OCDE? El uso de la OCDE como grupo de referencia parece natural por diversas razones. Por un lado, esta organización, a la cual Chile ingresó en 2010, agrupa a países de ingreso medio-alto, y la mayor parte de sus miembros tienen el nivel de desarrollo –tanto económico como institucional—al cual Chile aspira en el mediano plazo.<sup>1</sup> Por otra parte, es un grupo de control objetivo que ha sido mencionado por ambas partes en el debate interno de la legislación laboral, por lo que ceñirse al estudio de este grupo de países disminuye los sesgos de inclusión y posibles arbitrariedades en la elección de países que podrían afectar un trabajo comparativo como éste. Finalmente, para la mayor parte de los países miembros existe abundante información respecto a sus legislaciones y prácticas laborales.

Pese a lo sencillo y transparente del objetivo de este estudio, la comparación internacional no es un ejercicio trivial. En primer lugar, los países miembros de la OCDE tienen sistemas legislativos de distinto origen legal. Por ejemplo, mientras países con sistemas basados en ley civil inspirados en el derecho romano tienden a codificar sus leyes, países con origen de ley común tienen códigos más breves que se apoyan en precedentes establecidos en fallos judiciales. Para países de ambas tradiciones legales, pero especialmente para aquellos de ley común, la jurisprudencia juega un rol importante, lo que hace necesario identificar los

---

<sup>1</sup> Como referencia, el PIB per cápita de Chile en USD (PPP) en 2015 es de \$22,197, el tercero más bajo del grupo (superando solo a Turquía y México), mientras que el promedio de la OCDE es de \$40,492 (ver OCDE, <http://stats.oecd.org/>).

fallos judiciales clave que han sentado precedentes en uno u otro sentido. Esto amplía de manera significativa el conjunto de fuentes posibles de información que deben ser revisadas para un país dado.

Segundo, los países modifican su legislación con el transcurso del tiempo, por lo que la legislación relevante en 2016 puede no estar recogida en fuentes secundarias como libros de legislación comparada, aún si estos son relativamente recientes. Esto implica que la información obtenida de fuentes secundarias debe complementarse con una revisión directa de la ley y/o fallos judiciales más recientes en cada país, cuando estas fuentes se encuentran disponibles.

Tercero, en muchos casos es importante distinguir los matices y detalles de la legislación sobre reemplazo en huelga, que muchas veces distingue entre distintos tipos de trabajadores. La discusión reciente en Chile se enfocó en si se debe permitir el reemplazo con trabajadores internos y mantener la prohibición solo para externos, o si la nueva ley debiese impedir el reemplazo en todos los casos. Para muchos países, las distinciones entre tipos de trabajadores son aún más finas (como diferentes categorías de trabajadores externos, por ejemplo), por lo que se hace necesario identificar las excepciones relevantes que admite la ley.

Finalmente, incluso para países de la OCDE, en muchos casos la información disponible respecto al reemplazo en huelga es ambigua, escasa o simplemente inexistente.

La principal conclusión del trabajo es que de los 28 países para los que se encontró información objetiva y verificable (de un total de 33 miembros de la OCDE, excluyendo a Chile), la mayoría permite algún tipo de reemplazo en caso de huelga. Específicamente, 17 países permiten al menos algún tipo de reemplazo, mientras en el otro extremo cuatro países prohíben de forma explícita cualquier tipo de reemplazo. De los países con reemplazo, cinco países permiten reemplazantes externos sin restricción, y cuatro países permiten trabajadores reemplazantes mientras estos no sean contratados a través de agencias de empleo temporal.

La metodología de este trabajo es simple. Para cada país, se buscó una fuente primaria de información respecto a la prohibición de reemplazo en huelga. Para muchos países dicha fuente es el código del trabajo respectivo, en cuyo caso se cita el número de ley y artículos involucrados. En otros, la evidencia se basa en los fallos judiciales relevantes, identificados por abogados especialistas en temas laborales en cada uno de estos países. En algunos casos, esta información se complementa con información de fuentes secundarias, en particular estudios y libros que realizan análisis comparativo de la legislación laboral entre países.

Para aquellos países para los cuales no se logró acceso a fuentes primarias, se debió recurrir a fuentes secundarias. Dado los potenciales problemas asociados a tener solo fuentes secundarias (posible obsolescencia de la información, sesgos de interpretación del autor del estudio referenciado), las comparaciones separan los países de los cuales se tuvo acceso a fuentes primarias, de aquellos para los cuales se debió usar fuentes secundarias.

Finalmente, existe un grupo reducido de países de la OCDE para los cuales no se encontró información clara respecto a sus políticas de reemplazo, ni directamente en fuentes primarias ni como referencia en fuentes secundarias. Estos países, por supuesto, no fueron incluidos en el ejercicio.

Cabe recalcar que el objetivo de éste trabajo es exclusivamente descriptivo, y por tanto no intenta responder la pregunta acerca de los efectos económicos de la prohibición del reemplazo en huelga. La razón de ello es que existe muy poca evidencia empírica con interpretación causal en la literatura respecto de dichos efectos. En general, relacionar de manera causal diferencias en legislación entre países con diferencias en niveles de empleo, desempleo, salarios, y medidas de conflictividad laboral no es posible en ausencia de una fuente de variación exógena que permita una estrategia de identificación adecuada. ¿Es el desempleo alto en un país producto de su legislación laboral proteccionista, o es proteccionista la ley para proteger a los trabajadores en un ambiente de alto desempleo?

En este sentido, existen muy pocos casos en que “experimentos naturales” otorguen una fuente de variación exógena para identificar correctamente los efectos económicos causales de cambios regulatorios. Para el caso del reemplazo en huelga, el único evento que pudimos encontrar en la revisión de la literatura internacional fue el de una serie de legislaciones aplicadas en Canadá.<sup>2</sup> En ese país se aprobaron prohibiciones sobre reemplazo en huelga en solo algunos estados, lo que permite una identificación basada en la metodología de diferencias en diferencias: es decir, una comparación de resultados económicos pre- y post legislación, contrastando regiones donde hubo cambio respecto de las que se mantuvieron inalteradas. La evidencia existente de éste episodio encuentra en general un efecto positivo en salarios, además de un aumento en la duración y frecuencia de huelgas (aunque con algo de ambigüedad entre distintos estudios: Gunderson y Melino, 1990; Cramton, Gunderson y Tracy 1999; Duffy y Johnson, 2009). Ninguno de estos estudios analizó el impacto en empleo, por lo que no existe evidencia al respecto. Si bien consideramos de suma importancia profundizar los esfuerzos para identificar los efectos causales de ésta y otras dimensiones de la legislación laboral, ello excede el objetivo de este trabajo, y por tanto queda como un desafío para investigación futura que pueda desarrollar una estrategia de identificación empírica adecuada.

---

<sup>2</sup> En Québec se introdujo la prohibición de reemplazo temporal en caso de huelga en 1978, y en Columbia Británica en 1993. En Ontario, también se introdujo esta prohibición, pero la ley se revocó en 1995 (Crampton, Gunderson y Tracy, 1999).

La sección dos presenta caso a caso la evidencia legislativa encontrada para distintos países respecto a la posibilidad del reemplazo en caso de huelga. La sección tres resume los resultados clasificando a los distintos países desde menos a más restrictivos en esta dimensión. Mayor detalle de las fuentes y fallos judiciales se puede encontrar en el anexo.

## **2. Legislación sobre reemplazo en huelga en países de la OCDE**

### **2.1 Países con información de fuentes primarias**

#### *2.1.1. Alemania*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Legislación laboral y fallos judiciales.

La Corte Federal del Trabajo establece en el fallo 1 AZR 364/96 (12 de noviembre de 1996) que los empleadores pueden subcontratar algunas tareas a otras compañías en caso de huelga (Waas, 2014). Además, la Corte Federal del Trabajo establece en el fallo 1 AZR 676/92 (13 de Julio de 1993) que el empleador puede entregar un bono con la finalidad de mantener en curso las operaciones de la empresa, siempre y cuando el bono se use como una compensación al esfuerzo y no como un elemento de disuasión para que los trabajadores no participen en huelgas (Waas, 2014). Sin embargo, se establece en el art.11 (5) de la Ley sobre Agencias de Trabajo Temporal, que los trabajadores de agencias temporales pueden rehusarse a trabajar en empresas afectadas por huelgas (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz –AÜG, 1972).

Respecto al reemplazo interno, el fallo de la Corte Federal del Trabajo 1 AZR 194/56 (25 de julio de 1956) establece como salvedad, que los trabajadores sustitutos puedan negarse a reemplazar a trabajadores en huelga sin que esto se considere un quiebre en su contrato de trabajo (Waas, 2014).

#### *2.1.2. Austria*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No existe prohibición explícita (salvo trabajadores de agencias temporales).

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Legislación laboral y Burger (2014).

En Austria no existe una ley que se refiera explícitamente al reemplazo de trabajadores en huelga. Las relaciones laborales se caracterizan por ser cooperativas, por lo que existe muy poca regulación codificada sobre conflictos laborales, y casi no hay incidencia de huelgas. Las relaciones laborales se regulan principalmente a través de acuerdos colectivos a nivel industrial y nacional establecidos entre sindicatos de trabajadores, asociaciones de empleadores y el Estado (Burger, 2014).

El único artículo que regula el reemplazo de trabajadores en huelga se refiere al uso de trabajadores de agencias temporales, lo cual está prohibido según el apartado nueve de la Ley sobre Empleo Temporal (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz–AÜG, 1988).

### *2.1.3. Bélgica*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Legislación laboral y contrato de acuerdo colectivo.

En Bélgica no está permitido contratar trabajadores externos para el reemplazo de trabajadores en caso de huelga. Esto queda establecido en el art.11ter de la Ley de 3 de Julio de 1978 sobre Contratos de Trabajo (Loi relative aux contracts de travail 1978). En tanto, el uso de trabajadores de agencias temporales para reemplazar a trabajadores en caso de huelga queda prohibido en el art.19 del Acuerdo Colectivo n°108 del 16 de Julio de 2013.

El código no menciona de forma explícita prohibiciones de reemplazo con trabajadores internos.

### *2.1.4. Canadá*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí, con restricciones, en ocho de diez provincias. Prohibido explícitamente en las otras dos.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita en ocho de diez provincias. Prohibido explícitamente en las otras dos.

Fuente: Código laboral.

En Canadá dos provincias, Columbia Británica y Québec, prohíben el reemplazo de trabajadores con trabajadores externos y con trabajadores internos durante una huelga. En Columbia Británica esto se regula en el art.68 del Acta de Relaciones Laborales de 1996 (Employment Standards Act 1996), y en Québec, en el art.109.1 del Código Laboral de 1964 (Labour Code 1964).

En la provincia de la Isla del Príncipe Eduardo se establece en la sección de Derechos de Empleadores y Empleados del Acta de Empleo (Employment Standards Act, 1988), que las personas que reemplacen a trabajadores en huelga deben ser considerados empleados temporales, y su empleo debe ser terminado una vez acabada la huelga (nº9 (5)). Los trabajadores a los que se les haya substituido durante una huelga, tienen derecho a ser reasignados a sus labores (nº9 (3)). El empleador se verá exceptuado de reasignar un empleado que haya estado en huelga en casos en que el negocio haya declinado y por lo tanto el empleador: a) no tenga empleados efectuando el trabajo del empleado substituido, o trabajos de similar naturaleza o; b) haya suspendido o discontinuado las operaciones realizadas por aquéllos empleados con anterioridad a la huelga (nº9 (4)).

En Alberta, el Código de Relaciones Laborales (Labour Relations Code 2000) establece en el art.90 (1) que al finalizar una huelga, ya sea porque ha habido un acuerdo, porque se han cancelado los derechos de negociación colectiva, o porque han transcurrido dos años de haberse iniciado la huelga, los empleados cuya relación laboral no haya sido finalizada legalmente, pueden pedir su reinserción laboral con preferencia sobre cualquier otro empleado contratado como reemplazante durante la huelga. En casos en que no se haya alcanzado un acuerdo colectivo, el empleador deberá restituir a sus laborales, a los empleados que hayan participado en una huelga (art.90 (4)).

En Manitoba, el art.11 del Acta de Relaciones Laborales de 1987 (Labour Relations Act 1987) establece que se considerarán como prácticas laborales injustas, el reemplazo de trabajadores durante una huelga, si es por un período que excede la duración de la huelga, así como que un empleador se niegue a reasignar un trabajador que haya participado en una huelga a sus funciones laborales (art.12 (1) y art.13 (1)).

En los artículos 6-37 del Acta de Empleo (Employment Act 2013) de Saskatchewan se establece, que los trabajadores que hayan participado en huelgas, deberán ser reinsertados a sus labores después de la huelga, y podrán reemplazar a cualquier trabajador que haya sido contratado como trabajador sustituto.

El art.78 (1) del Acta de Relaciones Laborales (Labour Relations Act 1995) de Ontario establece que ningún empleador puede retener los servicios de un rompedor de huelgas profesional, así como ninguna persona debería actuar como un rompedor de huelgas profesional.<sup>3</sup> El art.80 (1) de la misma acta indica que los trabajadores que participen en una huelga legal pueden pedir la restitución a sus empleos dentro de los seis primeros meses de haber comenzado una huelga.

La legislación laboral de las provincias de Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y, Terranova and Labrador, no contienen prohibiciones específicas sobre reemplazo en caso de huelga (McQuarrie, 2015).

#### *2.1.5. Corea*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No.

Fuente: Legislación laboral.

El Acta de Sindicatos de Trabajadores y de Ajuste de Relaciones Laborales n°5310 de 1997 (Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Act n°5310, 1997), establece las principales normas que regulan las relaciones sindicales en Corea. En el art.43 (1) de esta ley se prohíbe reemplazar trabajadores durante un periodo de acción industrial, tanto con trabajadores externos como con trabajadores internos.<sup>4</sup> El empleador tampoco puede subcontratar el trabajo de trabajadores en huelga (art.43 (3)).

#### *2.1.6. España*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No.

Fuentes: Legislación laboral y Eversheds (2014).

---

<sup>3</sup> El Acta de Relaciones Laborales de Ontario define en el art.78 (2) el concepto de “rompedor de huelgas profesional”, como aquél que no está implicado en una disputa, y cuyo principal objeto es interferir, obstruir, prevenir, restringir o irrumpir el ejercicio de un derecho establecido por esta acta, en anticipación o durante una huelga.

<sup>4</sup> El término “acción industrial” está definido en el art.2 (6) de la ley n° 5310 de Corea. Acción industrial denota aquellas acciones cuyo propósito es obstruir el funcionamiento normal de una empresa (huelgas, cierres patronales); así como también, aquellas actividades a través de las cuales las partes que establecen relaciones industriales intentan obtener sus demandas.

En España no se puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estén vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga (art.6 (5) Real Decreto-ley 17/1977). Adicionalmente, la ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, art.8 (a), indica que no se podrán efectuar contratos de trabajo entre agencias de trabajadores temporales y una empresa usuaria con motivo de sustituir trabajadores que estén en huelga en la empresa usuaria.

De acuerdo al informe de la firma internacional de abogados Eversheds (2014, p.35), en España no está permitido que trabajadores de agencias temporales, como tampoco trabajadores nuevos o existentes, cubran el trabajo de trabajadores involucrados en una huelga, y su trabajo no puede ser subcontratado.

#### *2.1.7. Estados Unidos*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existen prohibiciones explícitas.

Fuentes: Fallos judiciales.

En Estados Unidos está permitido el reemplazo de trabajadores en caso de huelga. La decisión de la Corte Suprema en 1938, en relación al caso Radio Mackay y Compañía Telegráfica (Mackay Radio & Telegraph Company), estableció que un empleador puede contratar trabajadores sustitutos en caso de huelga y no está obligado a despedir a estos trabajadores una vez finalizada la huelga para reinsertar a trabajadores que hayan participado en ella (H.LeRoy, 1995). En relación al reemplazo de trabajadores en huelga, se distingue entre huelgas por motivos económicos y huelgas por prácticas laborales injustas. En caso de una huelga por motivo de prácticas laborales injustas, el empleador podrá reemplazar trabajadores temporalmente (National Labour Relations Board, 2016). En caso de huelgas por razones económicas, el empleador está facultado para reemplazar trabajadores de forma permanentemente (National Labour Relations Board, 2016).

#### *2.1.8. Francia*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No con trabajadores de contrato temporal.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Código laboral y fallos judiciales.

En Francia el Código del Trabajo (Code du Travail 2007-2008) establece que está prohibido reemplazar trabajadores en huelga con trabajadores de plazo fijo (art.L.1242-6) y con trabajadores de agencias de trabajadores temporales (art.L.1251-10).

El uso de trabajadores internos para reemplazo de trabajadores en huelga fue aprobado por la Corte Suprema, en el fallo n°98-43.475 del 4 de Octubre de 2000. En tanto la posibilidad de subcontratar el trabajo afectado por una huelga fue establecida por la Corte Suprema en el fallo n°76-14.527 del 15 de Febrero de 1979.

#### *2.1.9. Grecia*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Legislación laboral.

En Grecia el art.22 (1) de la Ley n°1264 de 1982 establece que está prohibido contratar trabajadores sustitutos durante huelgas. La prohibición de contratar durante una huelga a sustitutos de agencias de trabajadores temporales se encuentra en el art.24 de la Ley sobre Empleo Temporal n° 2956 del 2001 (ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2956 Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις [Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης] 2001).

Respecto al reemplazo con trabajadores internos, no se hace mención explícita en la legislación laboral.

#### *2.1.10. Hungría*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No con trabajadores de agencias de trabajo temporal.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Código laboral y fallos judiciales.

En Hungría es posible sustituir trabajadores en huelga con trabajadores internos, pero no con trabajadores de agencias de trabajo temporal. En el párrafo 216 del Acta 1 del Código del Trabajo de 2012 (Act I of 2012 on the Labor Code) se establece que no está permitido asignar un trabajador de una agencia de trabajadores temporales con la intención de reemplazar a trabajadores en huelga.

Respecto de trabajadores internos, la decisión n°EBH2000.361 de la Corte Suprema permitió que se pueda asignar el trabajo de trabajadores en huelga a trabajadores internos de la empresa, y ordenar horas de trabajo extraordinario con este fin.

#### *2.1.11. Italia*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Legislación laboral.

El Decreto Legislativo n°276 de 10 de Septiembre de 2003 (Decreto Legislativo n°276, “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n°30”) prohíbe en el art.20 (5) que empresas realicen un contrato de suministración de trabajo para la sustitución de trabajadores en ejercicio de su derecho de huelga.

Respecto al reemplazo con trabajadores internos, no se hace mención explícita en la legislación laboral.

#### *2.1.12. Japón*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Fallos judiciales.

En Japón el reemplazo de trabajadores en huelga con trabajadores externos y con trabajadores internos está permitido. El reemplazo con externos quedó establecido por la Corte Suprema en el caso Showa 52, n°583 de Sanyo Denki, del 15 de Noviembre de 1978. El reemplazo con internos quedó establecido por la Corte Suprema, en el caso Showa 57, n°1189, de Aerolíneas Northwest del 17 de Julio de 1957.

#### *2.1.13. Luxemburgo*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Código laboral.

En Luxemburgo no está permitido contratar trabajadores externos para el reemplazo de trabajadores en caso de huelga. Esto queda establecido en el art. L.122-1 (2).1 del Código de Trabajo de Luxemburgo de 2006 (Code du Travail 2006).

Respecto al reemplazo con trabajadores internos, no se hace mención explícita en el código del trabajo.

#### *2.1.14. México*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No.

Fuente: Código laboral.

La legislación de México no permite el reemplazo de trabajadores en huelga. Esto queda establecido en el art.4 apartados I y II, letra a, de la Ley Federal del Trabajo (vigente desde mayo de 1970). En este artículo, se estipula explícitamente que durante una huelga legal no se podrá sustituir a trabajadores en huelga sin haber resuelto el conflicto motivo de la huelga. Por consiguiente, este artículo prohíbe la sustitución de trabajadores en huelga, tanto con trabajadores internos como con trabajadores externos.

#### *2.1.15. Nueva Zelanda*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Código laboral.

En Nueva Zelanda las leyes sobre reemplazo de trabajadores en huelga están establecidas en el Acta de Relaciones Laborales (Employment Relations Act 2000). El art.97 (2) establece que el empleador puede emplear o asignar a otra persona para realizar el trabajo de un trabajador en huelga. En tanto el art.97 (3) establece tres condiciones que el trabajador contratado debe cumplir para que este reemplazo sea posible: a) debe haber sido empleado con anterioridad al comienzo de la huelga; b) no es contratado con el propósito principal de hacer el trabajo de un empleado en huelga; c) está de acuerdo con hacer ese trabajo.

El art.97 (4) agrega que el empleador también podrá emplear o asignar el trabajo de un trabajador en huelga si hay razones suficientes para creer que es necesario hacer el trabajo por razones de seguridad o salud. Finalmente, el art.97 (5) establece que una persona que realiza el trabajo de un trabajador en huelga deberá hacerlo sólo por el tiempo que dure la huelga.

#### *2.1.16. Países Bajos*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No con trabajadores de agencias de trabajo temporal.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Legislación laboral y fallos judiciales.

El reemplazo con trabajadores externos está permitido, lo que quedó establecido en el fallo ECLI:NL:GHAMS:BC6880 de la Corte de Apelaciones de Ámsterdam, el 14 de Enero de 2008. Sin embargo, el art.10 del Acta sobre Asignación de Personal a través de Intermediarios del 14 de Mayo de 1998 (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs 1998) prohíbe la asignación de trabajadores de empresas proveedoras de trabajo temporal para el reemplazo de trabajadores en huelga.

Con respecto a la asignación de trabajadores internos para el reemplazo de trabajadores en huelga, el fallo AH5647 (Zaaknr: 15948/KGZA96-138) de Julio de 1996, establece que la prohibición de reemplazo de trabajadores con agencias de trabajo temporal en caso de huelga, no es aplicable a trabajadores temporales que ya trabajaban en la empresa con anterioridad a la huelga.

#### *2.1.17. Polonia*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No con trabajadores de agencias de trabajo temporal.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Legislación laboral, Waas (2012) y Morgado (2014).

El Acta sobre Empleo de Trabajadores Temporales de 9 de Julio de 2003 (Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o Zatrudnieniu Pracowników Tymczasowych) indica en el art.8 (2) que un trabajador de una agencia temporal no debería ser asignado a un puesto de trabajo ocupado

por trabajadores que participen en huelgas. De acuerdo al informe sobre derecho comparado elaborado por Morgado para la OIT (2014, p.24) “...en Polonia los trabajadores en huelga pueden ser sustituidos por reemplazantes”. Otro reporte sobre legislación comparada en materia de huelga de Waas (2012, p.73) también establece que en Polonia, aquéllos que están en huelga pueden ser reemplazados por rompedores de huelga con quienes el empleador puede establecer contratos por un tiempo definitivo o para completar una tarea específica (art.21 CLDRA).

Respecto de reemplazo interno, no se encontró mención explícita en el código laboral ni en las distintas leyes laborales analizadas.

#### *2.1.18. Portugal*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Código laboral.

El art.535 (1) del Código del Trabajo de Portugal (Código do Trabalho 2003) establece que un empleador no puede durante una huelga sustituir a los trabajadores en huelga por personas que, a la fecha del aviso previo, no trabajaban en el establecimiento o servicio respectivo, y no pueden, desde esa fecha, admitir trabajadores con esa finalidad. El art.535 (2) prohíbe contratar una empresa con el fin de hacer el trabajo de un trabajador en huelga, salvo en el caso que haya incumplimiento de los servicios mínimos necesarios para la satisfacción de las necesidades sociales.

#### *2.1.19. Reino Unido*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No con trabajadores de agencias de trabajo temporal.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Leyes laborales.

En el Reino Unido no existe legislación que prohíba el reemplazo de trabajadores en huelga con trabajadores externos o internos. Sin embargo, regulación sobre la conducta de agencias de empleo (The Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations 2003 n°3319) establece en el art.7, que una agencia de empleo no debería

proveer trabajadores a un empleador para realizar las tareas que realiza normalmente un trabajador en huelga.

#### *2.1.20. República Checa*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Leyes laborales, Eversheds (2014) y Morgado (2014).

El Acta de Acuerdos Colectivos n°2/1991 Coll., (Zákon o kolektivním vyjednávání 1991) de la República Checa establece en la sección 25 que durante una huelga, un empleador no debería emplear otros ciudadanos para realizar trabajos en lugar de los participantes de la huelga.

De acuerdo al de la firma internacional de abogados Eversheds (2014, p.15), trabajadores de agencias temporales no pueden cubrir a trabajadores que participen en ninguna forma de actividad sindical de protesta. De acuerdo al informe sobre derecho comparado elaborado por Morgado para la OIT (2014, p.24), en la República Checa “...los empleadores no pueden contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas.”

#### *2.1.21. Turquía*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No.

Fuente: Leyes laborales.

En Turquía las relaciones industriales están reguladas por la Ley sobre Sindicatos de Trabajadores y Negociación Colectiva n°6356 de 2012 (Sendikalar ve Toplu is Sözleşmesi Kanunu, kanun n°6356, 2012). En relación a la posibilidad de reemplazo de trabajadores en huelga, Turquía se encuentra entre los países de la OCDE cuya legislación es más restrictiva. La Ley n°6356 instituye en el art.68 (1) la prohibición de contratar a trabajadores en forma temporal o permanente para reemplazar a trabajadores en huelga.

Respecto a reemplazo interno, el art.68 (2) prohíbe la sustitución de trabajadores en huelga con trabajadores internos. El empleador sólo puede contratar nuevos trabajadores en los casos en que, por razones ajenas a la huelga, estos trabajadores no puedan seguir empleados, como por ejemplo, por muerte del trabajador o renuncia voluntaria (art.68 (1)).

## **2.2 Países con información de fuentes secundarias**

### *2.2.1. Dinamarca*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No, en caso de existir contrato colectivo.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No, en caso de existir contrato colectivo.

Fuentes: Arbejdsretten (2016) y Eversheds (2014).

En Dinamarca hay escasas leyes que normen los conflictos colectivos, las reglas que regulan este ámbito están establecidas en acuerdos colectivos entre empleadores y sindicatos de trabajadores (Arbejdsretten, 2016). Existen dos leyes que regulan conflictos colectivos: la Ley sobre la Corte del Trabajo del 26 de Febrero de 2008 (Labour Court Act No. 106 of 26 February 2008) y la Ley del Trabajo y Mediación de Conflictos Colectivos del 17 de Abril del 2012 (Law on Labour and Industrial Arbitration No. 343 of 17 April 2012) (Arbejdsretten, 2016). En Dinamarca, la posibilidad de reemplazar trabajadores en huelga dependerá de la legalidad del conflicto colectivo. En conflictos colectivos legales, no es posible reemplazar trabajadores en huelga con agencias de trabajadores temporales (Eversheds, 2014, p.17). Cuando el conflicto colectivo es ilegal, es posible reemplazar a los huelguistas (Eversheds, 2014, p.17).

### *2.2.2. Eslovenia*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Waas (2012) y Morgado (2014).

En el informe para la OIT de Morgado (2014, p.24) se indica que “...los empleadores no pueden contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas”. En Waas (2012, p.73) se reporta igualmente que empleadores no pueden contratar a otros trabajadores para reemplazar a aquéllos en huelga.

### *2.2.3. Finlandia*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? No existe prohibición explícita.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Waas (2012) y Lamminen (2014).

En un artículo sobre el derecho a huelga en Finlandia, Lamminen (2014, p.205) indica que en Finlandia es un tema bastante debatido si un empleador puede o debe usar trabajadores internos o externos para realizar las tareas de aquéllos que están en huelga. En la práctica, es frecuente que un empleador emplee temporalmente trabajadores durante el transcurso de una huelga. De acuerdo al informe de Waas (2012, p.73) en Finlandia, los empleadores en la práctica usan a veces agencias de trabajo temporal durante el transcurso de una huelga. De cualquier forma, el empleador no puede reemplazar permanentemente a los trabajadores en huelga.

#### *2.2.4. República de Irlanda*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Waas (2012) y Eversheds (2014).

De acuerdo al informe de la firma internacional de abogados Eversheds (2014, p.25), en la República de Irlanda no hay prohibiciones legales sobre el uso de trabajadores de agencias temporales para reemplazar a trabajadores involucrados en una huelga. Otro reporte sobre legislación comparada en materia de huelga de Waas (2012, p.73) también establece que en la República de Irlanda, no hay impedimentos legales para que empleadores contraten trabajadores para el reemplazo de aquellos que participan de una huelga.

#### *2.2.5. Israel*

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Waas (2012) y Morgado (2014).

En el reporte de Waas (2012, p.74) sobre derecho comparado en materia de huelga se establece que en Israel no hay impedimentos legales para el reemplazo de trabajadores en huelga. En tanto que en el reporte de Morgado (2014, p.24) para la OIT también se indica que en Israel "...los trabajadores pueden ser sustituidos por reemplazantes".

#### 2.2.6. Suecia

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? Sí.

Fuente: Waas (2012) y Morgado (2014).

De acuerdo al informe para la OIT de Morgado (2014, p.24) “los trabajadores no miembros del sindicato que convocó la huelga no están obligados a reemplazar a los huelguistas”.

En tanto el reporte de Waas (2012, p.74) señala que en Suecia, aunque no es ilegal que los empleadores contraten otros trabajadores disponibles para realizar el trabajo de los huelguistas (o para esos trabajadores aceptar el empleo en cuestión), no ha habido casos en que esto suceda en las pasadas décadas.

#### 2.2.7. Suiza

¿Se permite reemplazo con trabajadores externos? Sí.

¿Se permite reemplazo con trabajadores internos? No existe prohibición explícita.

Fuente: Eversheds (2014).

De acuerdo al informe de la firma internacional de abogados Eversheds (2014, p.37), en Suiza, los trabajadores de agencias temporales pueden reemplazar a trabajadores involucrados en una huelga.

### **2.3 Países sin información sobre reemplazo de trabajadores en huelga**

Para Australia, Estonia, Noruega, Islandia y la República Eslovaca, no fue posible encontrar información sobre la legislación vigente relacionada al reemplazo en huelga.

## **3. Resumen y clasificación de países**

Esta sección resume la información presentada en la sección anterior. Específicamente, se clasifican los 28 países sobre los que se tiene información de fuentes primarias y/o secundarias en cuatro categorías. Las categorías ordenan a los países en términos de las restricciones que imponen al reemplazo en huelga. La categoría A agrupa a aquellos países que permiten reemplazos sin restricciones. La categoría B incluye a países cuya legislación o jurisprudencia permite al menos uno de los tipos de reemplazo (típicamente el interno), y que en el caso de permitir ambos tipos lo hace con algún tipo de restricciones (por ejemplo, no poder contratar trabajadores externos temporales vía agencias de empleo).<sup>5</sup> La categoría C agrupa a los países que prohíben explícitamente el reemplazo externo, pero cuyas normas sobre reemplazo interno son ambiguas o no discutidas de forma explícita. La categoría D incluye a los países cuya legislación o jurisprudencia prohíbe de manera explícita ambos tipos de reemplazo.

La Tabla 1 presenta a los 33 países de la OCDE (excluyendo a Chile), ordenados de acuerdo a la categoría a la que pertenecen.<sup>6</sup> Los cinco países sin información, y por tanto no asignados a una categoría, se incluyen al final. Para cada uno de los 28 países restantes se indica la categoría a la cual están asignados y el tipo de fuentes sobre la que se basa la clasificación.

Los resultados agregados, para la muestra completa de 28 países clasificados, se resumen en la Figura 1. Seis países (un 21% de la muestra) están en la categoría A, permitiendo reemplazo con externos e internos. En el otro extremo, cuatro países (un 14%) prohíben todo tipo de reemplazo. En las categorías intermedias, 11 países (un 39%) permiten de manera explícita el reemplazo interno, aunque restrinja o prohíba el externo. Finalmente, siete países (25%) prohíben explícitamente los reemplazos externos sin que se haga referencia explícita sobre los internos.

Como ya se mencionó en la introducción, la calidad de la información obtenida de fuentes secundarias puede ser inferior a la derivada de fuentes primarias, debido a problemas de interpretación o falta de actualización de la fuente secundaria. Por ello, la Figura 2 incluye sólo a los 21 países para los cuales fue posible tener acceso directo a fuentes primarias. Las diferencias con la distribución de la muestra completa son marginales, sugiriendo que las

---

<sup>5</sup> Esta categoría incluye también países que tienen restricciones explícitas al reemplazo en huelga en aspectos específicos, pero no prohíben el reemplazo en otras situaciones. Tal es el caso de Austria, donde la legislación laboral prohíbe explícitamente solo el reemplazo externo utilizando trabajadores de agencias temporales, de lo cual se desprende que otros tipos de reemplazo estarían permitidos.

<sup>6</sup> De los países de la muestra, Canadá es probablemente el más difícil de asignar a una categoría, dado que sus provincias tienen diferencias importantes en su legislación laboral. El criterio utilizado fue clasificarlo en base a lo que hace la mayoría de sus provincias. De todas formas, los resultados agregados solo cambiarán marginalmente si Canadá es ubicado en otra categoría o excluido de la muestra.

posibles imprecisiones de las fuentes secundarias no sesgan los resultados anteriores. Bajo este criterio de selección más restrictivo, 12 países (57%) permiten algún tipo de reemplazo, mientras que cuatro países (19%) prohíben explícitamente cualquier tipo de reemplazo.

#### **4. Conclusiones**

El presente trabajo utiliza fuentes primarias y secundarias para clasificar a los países de la OCDE (excluyendo a Chile) respecto a las restricciones que imponen al reemplazo por parte de las empresas de trabajadores en huelga. De los 28 países para los cuales fue posible obtener información, 17 de ellos permiten algún tipo de reemplazo en su legislación o jurisprudencia, mientras cuatro países tienen normas que prohíben explícitamente todo tipo de reemplazo. Los resultados no cambian de manera relevante si la muestra se restringe a aquellos países para los cuales fue posible acceder a fuentes primarias de información.

Tabla 1

Países de la OCDE y restricciones al reemplazo en huelga

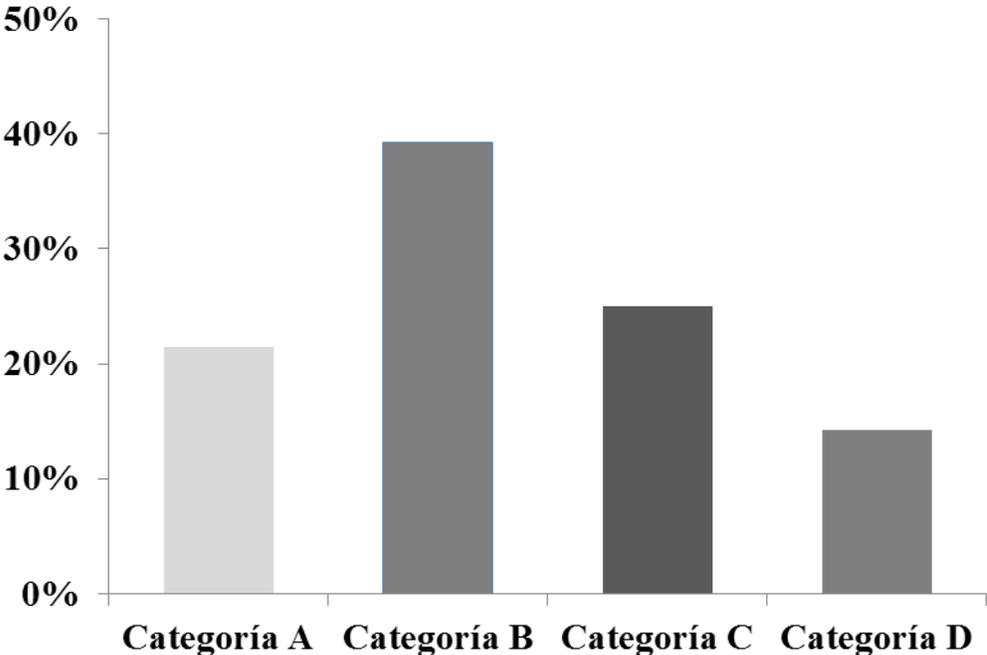
<b>País</b>	<b>Categoría</b>	<b>Fuente</b>	<b>Fecha Fuente</b>
Alemania	A	Primaria	1956, 1972, 1993, 1996
Estados Unidos	A	Primaria	1938
Israel	A	Secundaria	
Japón	A	Primaria	1957, 1978
Suecia	A	Secundaria	
Suiza	A	Secundaria	
Austria	B	Primaria	1988
Canadá <sup>a</sup>	B	Primaria	1964, 1987, 1988, 1995, 1996, 2000, 2013
Finlandia	B	Secundaria	
Francia	B	Primaria	1979, 2000, 2007-2008
Hungría	B	Primaria	2012
República de Irlanda	B	Secundaria	
Nueva Zelanda	B	Primaria	2000
Países Bajos	B	Primaria	1996, 1998, 2008
Polonia	B	Primaria y secundaria	2003
Portugal	B	Primaria	2003
Reino Unido	B	Primaria	2003
Bélgica	C	Primaria	1978, 2013
Dinamarca	C	Secundaria	
Eslovenia	C	Secundaria	
Grecia	C	Primaria	1982, 2001
Italia	C	Primaria	2003
Luxemburgo	C	Primaria	2006
República Checa	C	Primaria y secundaria	1991
Corea	D	Primaria	1997
España	D	Primaria y secundaria	1977, 1994
México	D	Primaria	1970
Turquía	D	Primaria	2012
Australia	-	Sin información	
Estonia	-	Sin información	
Islandia	-	Sin información	
Noruega	-	Sin información	
República Eslovaca	-	Sin información	

Fuente: Elaboración propia en base a fuentes citadas.

Categoría A: Sin restricciones a reemplazo interno o externo. Categoría B: Sin restricciones a reemplazo interno, al menos algún tipo de restricción al externo. Categoría C: Prohibición explícita de reemplazo externo, ambigüedad/falta de información respecto al interno. Categoría D: Prohibición explícita a todo tipo de reemplazo.

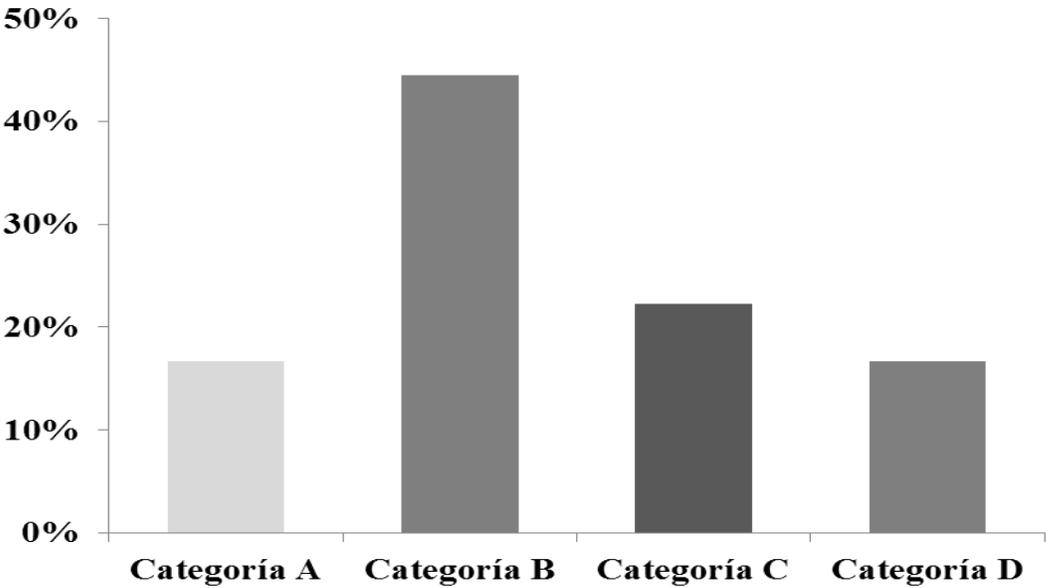
a) Québec y Columbia Británica son las únicas provincias de Canadá que prohíben el reemplazo de trabajadores en huelga a todo evento. Las otras provincias imponen algunas restricciones al reemplazo externo.

**Figura 1: Países por categoría, fuentes primarias y secundarias**



Categoría A: Sin restricciones a reemplazo interno o externo. Categoría B: Sin restricciones a reemplazo interno, al menos algún tipo de restricción al externo. Categoría C: Prohibición explícita de reemplazo externo, ambigüedad/falta de información respecto al interno. Categoría D: Prohibición explícita a todo tipo de reemplazo.

**Figura 2: Países por categoría, solo países con fuentes primarias**



Categoría A: Sin restricciones a reemplazo interno o externo. Categoría B: Sin restricciones a reemplazo interno, al menos algún tipo de restricción al externo. Categoría C: Prohibición explícita de reemplazo externo, ambigüedad/falta de información respecto al interno. Categoría D: Prohibición explícita a todo tipo de reemplazo.

## Referencias<sup>7</sup>

- [1] Alberta. *Labour Relations Code 2000* [en línea]:  
[[http://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=L01.cfm&leg\\_type=Acts&isbncln=9780779739608](http://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=L01.cfm&leg_type=Acts&isbncln=9780779739608)]
- [2] Arbejdsretten.DK. (2016). *Introduction to the Danish Labour Court* [en línea]:  
[<http://arbejdsretten.dk/generelt/labour-court.aspx>]
- [3] British Columbia. *Employment Standards Act 1996* [en línea]:  
[<https://www.labour.gov.bc.ca/esb/esaguide/>]
- [4] Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz –AÜG) 1972* [en línea]:  
[[http://www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/index.html)]
- [5] Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)* [en línea]:  
[[https://www.sozialministerium.at/site/Service\\_Medien/Infomaterial/Downloads/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz](https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/Infomaterial/Downloads/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz)]
- [6] Burger, F. (2014). “The Right to Strike: Austria”, en *The Right to Strike: A Comparative View*, editado por B.Waas (ed.), Alphen aan den Rijn, Países Bajos: Editorial Kluwer Law International.
- [7] Camera dei Deputati. *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30*, Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n° 276 [en línea]: [<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>]
- [8] Central Unitaria de Trabajadores. (2015) *Presentación CUT en la Comisión de Trabajo del Senado* [en línea]: [<http://www.cut.cl/pdf/Diapo%206%20Julio.PDF>]
- [9] Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. *Código do Trabalho* [en línea]: [[http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)]
- [10] Confederación de la Producción y del Comercio .(2015). *Observaciones de la Confederación de la Producción y del Comercio al proyecto de ley que modifica el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo* [en línea]: [<http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2015/11/Ref-Laboral-Presentacion-ante-Com-de-Trabajo-Senado-version-final-lunes-6-julio.pdf>]

---

<sup>7</sup> Todos los hipervínculos fueron visitados en Marzo de 2016.

- [11] Conseil National du Travail Belgium. *Convention Collective de Travail n°108 du 16 Juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire* [en línea]:  
[<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf>]
- [12] Cramton, P., Gunderson, M and Tracy, J. (1999). "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages," Papers of Peter Cramton 99res, University of Maryland, Department of Economics
- [13] Duffy P., and Johnson, S (2009). "The Impact of Anti-Temporary Replacement Legislation on Work Stoppages: Empirical Evidence from Canada," *Canadian Public Policy*, University of Toronto Press, vol. 35(1), pages 99-120, March.
- [14] Eversheds. (2014). *Strikes and Other Industrial Action: A European Guide* [Huelgas y otra Acción Industrial: una Guía Europea] [en línea]:  
[<http://www.eversheds.com/global/en/what/services/employment-law/industrial-action-strikes-guide.page>]
- [15] Gunderson, M., and Melino, A, (1990). "The Effects of Public Policy on Strike Duration," *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 8(3), pages 295-316, July.
- [16] ILO. *Loi relative aux contrats de travail, 3 Juillet 1978* [en línea]:  
[<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2517/Loi%20relative%20aux%20contrats%20de%20travail.%203%20JUILLET%201978.pdf>]
- [17] Korea Labor Foundation. Trade Union and Labour Adjustment Act N° 5310 [en línea]:  
[<http://www.koilaf.org/KFeng/engLaborlaw/laborlaw/TRADEUNIONANDLABORRELATIONSADJUSTMENTACT.pdf>]
- [18] Lamminen, F. (2014). "The Right to Strike: Finland" [El Derecho a Huelga: Finlandia], en *The Right to Strike: A Comparative View*, editado por B.Waas (ed.), Alphen aan den Rijn, Países Bajos: Editorial Kluwer Law International.
- [19] LeRoy, M. H. (1995). Employer Treatment of Permanently Replaced Strikers, 1935-1991: Public Policy Implications. *Yale Law & Policy Review*, 13(1), 1-43.
- [20] Legifrance.gouv.fr. Code du Travail 2007-2008 [en línea]:  
[<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121231>]
- [21] Legislation.gov.uk. *The Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations 2003 n° 3319* [en línea]:  
[<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/3319/regulation/7/made>]

- [22] LexisNexis. *Fallo n°76-14.527* [en línea]: [<http://www.lexisnexis.fr/>]
- [23] LexisNexis. *Fallo n°98-43.475* [en línea]: [<http://www.lexisnexis.fr/>]
- [24] Manitoba. *The Labour Relations Act 2015* [en línea]: [<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/1010e.php>]
- [25] McQuarrie, F. (2015). *Industrial Relations in Canada*, Toronto, Canada: Editorial John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- [26] Ministerio de la Presidencia de España. *Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal* [en línea]: [<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>]
- [27] Morgado, E. (2014). *Informe comparando resumidamente la legislación y práctica existentes en países de América y de otras regiones respecto de los nuevos temas objeto del actual proceso de reformas laborales en Chile*, OIT [en línea]: [<http://www.prosindical.cl/wp-content/uploads/2014/11/Informe-comparado-de-OIT-sobre-las-reformas-laborales-1.pdf>]
- [28] National Labor Relations Board. *The Right to Strike* [en línea]: [<https://www.nlr.gov/strikes>]
- [29] NATLEX, ILO. *Act I of 2012 on the Labour Code* [en línea]: [<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>]
- [30] NATLEX, ILO. *Code du Travail 2012* [en línea]: [<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2591/Labour%20Code%20as%20amended%20to%2018%20August%202012.pdf> ]
- [31] NATLEX, ILO. *Collective Bargaining Act (Act No. 2/1991)*, Sbirka Zakonu, 1991-01-31, Part 1, pp. 10-16 [en línea]: [[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=21640&p\\_country=CZE&p\\_count=261&p\\_classification=02&p\\_classcount=4](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=21640&p_country=CZE&p_count=261&p_classification=02&p_classcount=4)>]
- [32] NATLEX, ILO. “Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements, No. 6356,” [en línea]: [[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=91814&p\\_country=TUR&p\\_classification=02](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=91814&p_country=TUR&p_classification=02)]
- [33] Noticias Jurídicas. *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo* [en línea]: [[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rdl17-1977.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdl17-1977.html)]

- [34] Ontario. *Labour Relations Act, 1995* [en línea]:  
[<https://www.ontario.ca/laws/statute/95l01>]
- [35] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). [en línea]:  
[<http://stats.oecd.org>]
- [36] Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Discurso del Sr. Alberto Otero, Coordinador de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, OIT* [en línea]: [[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms\\_409812.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_409812.pdf)]
- [37] Overheid.nl. *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (van 14 mei 1998)* [en línea]:  
[[http://admin.polskieforumhr.pl/dir\\_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/akt\\_y\\_prawne/act\\_of\\_the\\_employment\\_2003.pdf](http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/akt_y_prawne/act_of_the_employment_2003.pdf)]
- [38] Parliamentary Counsel Office. *Employment Relations Act 2000* [en línea]:  
[<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>]
- [39] Polski Forum HR. ACT of 9 July 2003 on the Employment of Temporary Workers [en línea]:  
[[http://admin.polskieforumhr.pl/dir\\_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/akt\\_y\\_prawne/act\\_of\\_the\\_employment\\_2003.pdf](http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/akt_y_prawne/act_of_the_employment_2003.pdf)]
- [40] Prince Edward Island. *Employment Standards Act* [en línea]:  
[[http://www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/e-06\\_2.pdf](http://www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/e-06_2.pdf)]
- [41] Québec. *Labour Code* [en línea]:  
[[http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=C\\_27/C27\\_A.html](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=C_27/C27_A.html)]
- [42] Saskatchewan . *The Saskatchewan Employment Act 2013* [en línea]:  
[<http://www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Statutes/Statutes/S15-1.pdf> ]
- [43] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos* [en línea]:  
[[http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma\\_laboral/ref\\_lab.html](http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html)]
- [44] Sociedad de Fomento Fabril .(2015). *Minuta presentación SOFOFA en Comisión de Trabajo del Senado* [en línea]:  
[[http://app.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2015/07/20\\_MinutaPresentaci%C3%B3nSOFOFAenComisi%C3%B3ndeTrabajodelSenado.pdf](http://app.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2015/07/20_MinutaPresentaci%C3%B3nSOFOFAenComisi%C3%B3ndeTrabajodelSenado.pdf)]

[45] Supreme Court of Japan. *Fallo Showa 57, n° 1189, de Aerolíneas Northwest del 17 de Julio de 1957* [en línea]:

[[http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/183/055183\\_hanrei.pdf](http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/183/055183_hanrei.pdf)]

[46] TAXHEAVEN. *Ley sobre Empleo Temporal n°2956 de 2001* [en línea]:

[<http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/402>]

[47] TAXHEAVEN. *Ley para la Democratización del Movimiento Sindical y la Consolidación de los Derechos Sindicales de los Trabajadores, n° 1264 de 1982* [en línea]:

[<http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/402>]

[48] The Japan Institute of Labor and Training. *Fallo Showa 52, n° 583 de Sanyo Denki, del 15 de Noviembre de 1978* [en línea]:

[<http://www.jil.go.jp/rodoqa/kikaku-qa/hanrei/data/078.html>]

[49] Waas, B . (2012). *Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens* [La Huelga como un Derecho Fundamental de los Trabajadores y su Riesgo de Conflictuar con otros Derechos Fundamentals de los Ciudadanos]. XX World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago de Chile, Septiembre 2012, General Report III [en línea]:

[<http://www.isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf>]

[50] Waas, B. (2014). “The Right to Strike: Germany”, en *The Right to Strike: A Comparative View*, editado por B.Waas (ed.), Alphen aan den Rijn, Países Bajos: Editorial Kluwer Law International.

<p><b>Documentos de Trabajo Banco Central de Chile</b></p> <p><b>NÚMEROS ANTERIORES</b></p> <p>La serie de Documentos de Trabajo en versión PDF puede obtenerse gratis en la dirección electrónica:</p> <p><a href="http://www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/dtbc">www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/dtbc</a>.</p> <p>Existe la posibilidad de solicitar una copia impresa con un costo de Ch\$500 si es dentro de Chile y US\$12 si es fuera de Chile. Las solicitudes se pueden hacer por fax: +56 2 26702231 o a través del correo electrónico: <a href="mailto:bcch@bcentral.cl">bcch@bcentral.cl</a>.</p>	<p><b>Working Papers Central Bank of Chile</b></p> <p><b>PAST ISSUES</b></p> <p>Working Papers in PDF format can be downloaded free of charge from:</p> <p><a href="http://www.bcentral.cl/eng/stdpub/studies/workingpaper">www.bcentral.cl/eng/stdpub/studies/workingpaper</a>.</p> <p>Printed versions can be ordered individually for US\$12 per copy (for order inside Chile the charge is Ch\$500.) Orders can be placed by fax: +56 2 26702231 or by email: <a href="mailto:bcch@bcentral.cl">bcch@bcentral.cl</a>.</p>
--	---

DTBC – 791

**Forecasting Chilean Inflation with the Hybrid New Keynesian Phillips Curve:  
Globalisation, Combination, and Accuracy**

Carlos Medel

DTBC – 790

**International Banking and Cross-Border Effects of Regulation: Lessons from Chile**

Luis Cabezas y Alejandro Jara

DTBC – 789

**Sovereign Bond Spreads and Extra-Financial Performance: An Empirical Analysis of  
Emerging Markets**

Florian Berg, Paula Margaretic y Sébastien Pouget

DTBC – 788

**Estimating Country Heterogeneity in Capital-Labor substitution Using Panel Data**

Lucciano Villacorta

DTBC – 787

**Transiciones Laborales y la Tasa de Desempleo en Chile**

Mario Marcel y Alberto Naudon

DTBC – 786

**Un Análisis de la Capacidad Predictiva del Precio del Cobre sobre la Inflación Global**

Carlos Medel

DTBC – 785

**Forecasting Inflation with the Hybrid New Keynesian Phillips Curve: A Compact-Scale Global Var Approach**

Carlos Medel

DTBC – 784

**Robustness in Foreign Exchange Rate Forecasting Models: Economics-Based Modelling After the Financial Crisis**

Carlos Medel, Gilmour Camelleri, Hsiang-Ling Hsu, Stefan Kania y Miltiadis Touloumtzoglou

DTBC – 783

**Desigualdad, Inflación, Ciclos y Crisis en Chile**

Pablo García y Camilo Pérez

DTBC – 782

**Sentiment Shocks as Drivers of Business Cycles**

Agustín Arias

DTBC – 781

**Precios de Arriendo y Salarios en Chile**

Paulo Cox y Víctor Pérez

DTBC – 780

**Pass-Through, Expectations, and Risks. What Affects Chilean Banks' Interest Rates?**

Michael Pedersen

DTBC – 779

**Fiscal Policy, Sectoral Allocation, and the Skill Premium: Explaining the Decline in Latin America's Income Inequality**

Juan Guerra-Salas

DTBC – 778

**Calvo Wages vs. Search Frictions: A Horse Race in a DSGE Model of a Small Open Economy**

Markus Kirchner y Rodrigo Tranamil

DTBC – 777

**Commodity Prices, Growth and Productivity: A Sectoral View**

Claudia De la Huerta y Javier García-Cicco



BANCO CENTRAL  
DE CHILE

DOCUMENTOS DE TRABAJO • Octubre 2016