

Reforma laboral: una evaluación crítica

Autores

Jorge Selaive, Hermann González y Cristóbal Gamboni

BBVA Chile – Junio 2015

Destacados

- La actual Reforma Laboral (RL) no cumpliría con su principal objetivo: reducir la desigualdad vía menores brechas salariales. El efecto que tendría el fortalecimiento de la negociación colectiva se evalúa como de segundo orden respecto a otras variables de mayor incidencia (percepción desigualdad, avance tecnológico, etc.).
- El fortalecimiento de la negociación colectiva no parece prioritario en un mercado laboral con desafíos más urgentes e importantes: aumentar niveles de participación laboral, en especial femenina, y disminuir *skills gaps* en la fuerza de trabajo.
- Con todo, un fortalecimiento *adecuado* de la labor sindical no es indeseable, toda vez que los sindicatos son evaluados favorablemente tanto por empleados como empleadores en el proceso de negociación colectiva.
- La RL no aborda el problema de la mala evaluación (o prejuicio) a los sindicatos en empresas no sindicalizadas junto a mayor percepción de conflictividad laboral, aspectos que podrían deteriorar el resultado final del fortalecimiento a los sindicatos.

Destacados

- La RL introduce medidas que a nivel internacional no han tenido buenos resultados, como la titularidad sindical en Francia y el no reemplazo en huelga en Canadá.
- La RL iría en contra de la tendencia mundial de reducir la participación sindical en países desarrollados. Tampoco se observa discusión sobre eventuales efectos macro no deseables para la economía. Es aconsejable que, en todas las reformas, el Gobierno sea transparente tanto en los beneficios como en los costos que estas tienen.
- Hay elementos que se evalúan positivamente (pactos de adaptabilidad), que parecen estar demás de acuerdo a las evaluaciones actuales (mayor entrega de información) y que presentan riesgos en torno a su definición (servicios mínimos).

Índice

Sección 1

Mercado laboral : desigualdad y baja participación

Sección 2

Sindicatos : ¿vale la pena pertenecer a uno?

Sección 3

Proyecto de Ley de Reforma Laboral: descripción

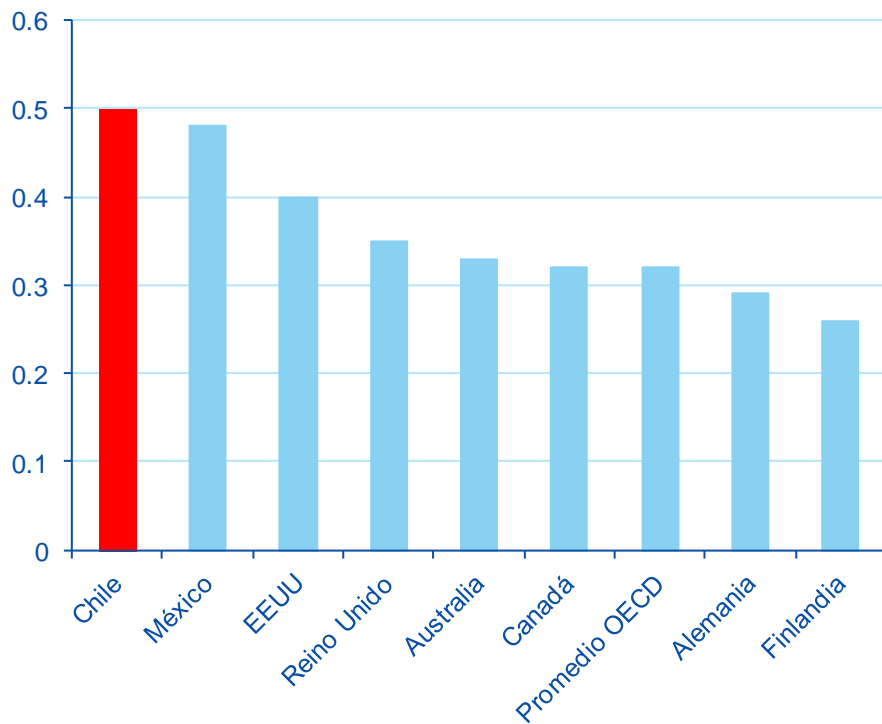
Sección 4

Reforma Laboral: ¿Es el camino para reducir la inequidad salarial?

Chile parece ser el país más desigual de la OECD

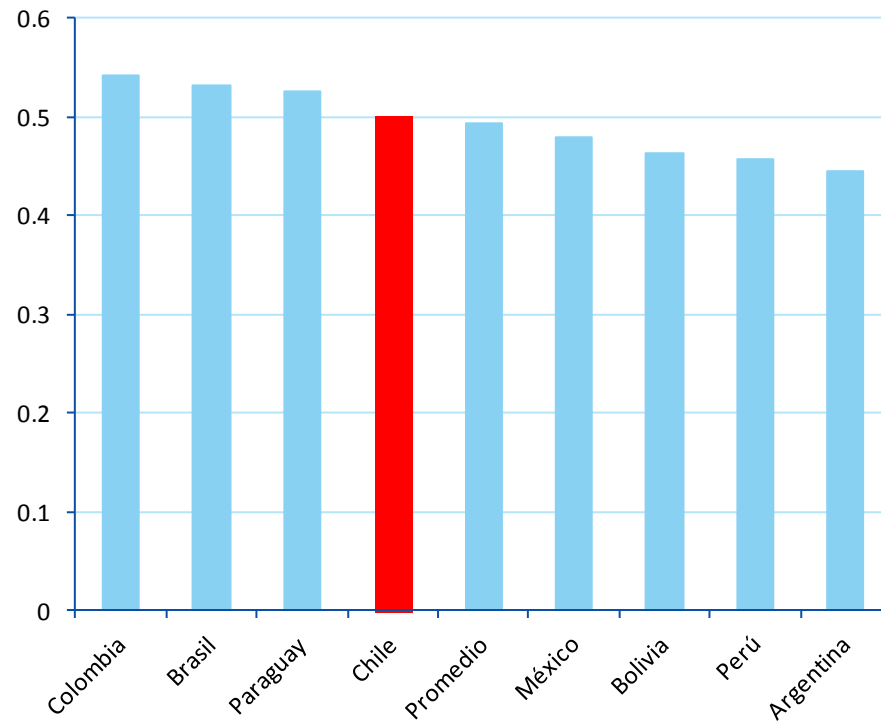
Índices GINI para países seleccionados OECD
2012

Fuente: Banco Mundial



Índices GINI países Latam
2010-2012

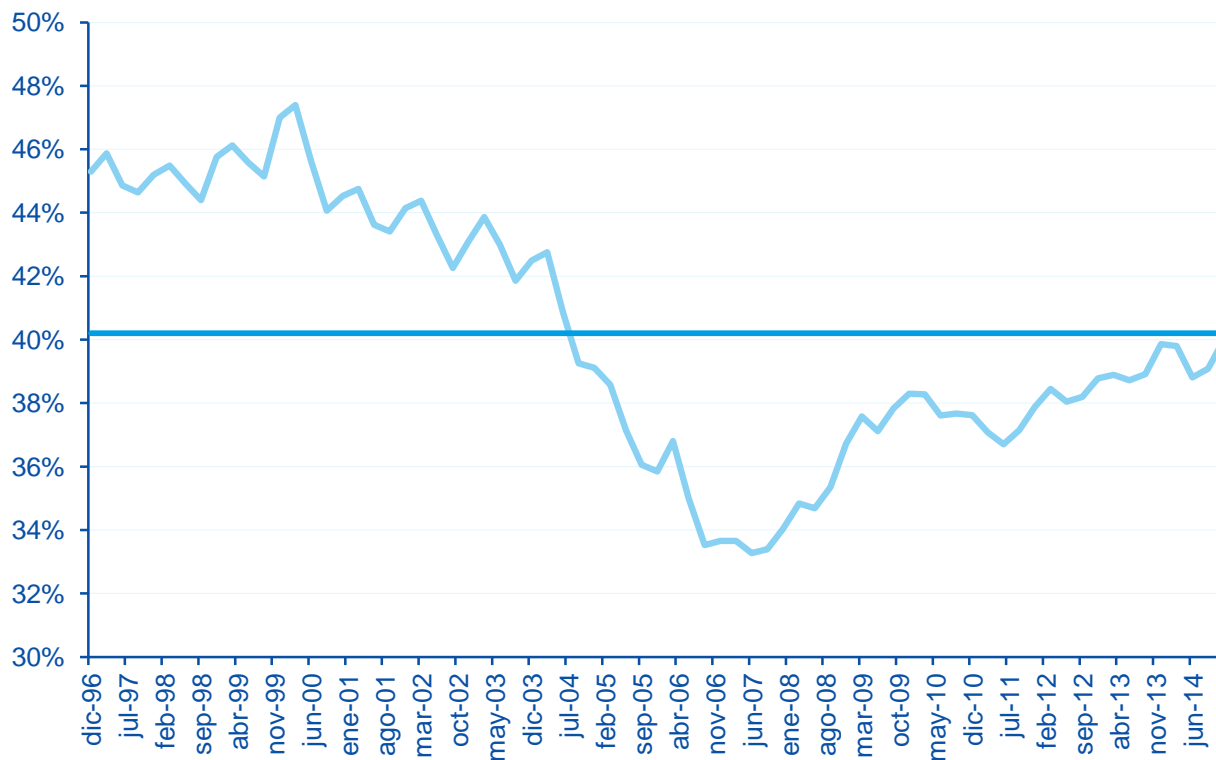
Fuente: OECD



...pero esta comparación no considera la fuerte redistribución del ingreso reciente

Participación del trabajo sobre el producto (WL/PY)

Fuente: Elaboración propia con datos del INE y Banco Central

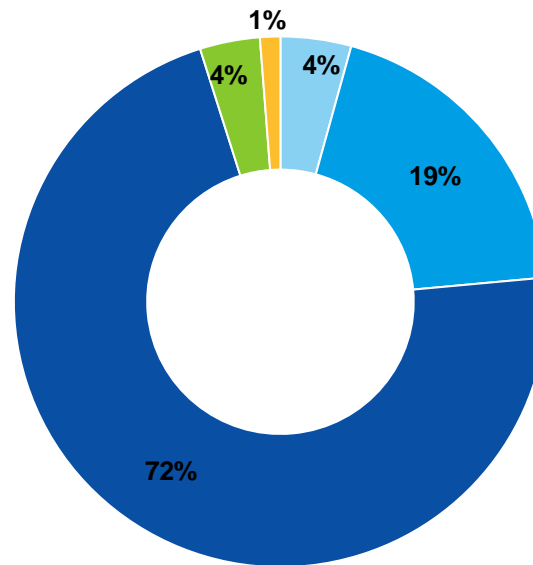


Nota: Cifras construidas mediante empalme de ENE-NENE. Aunque el resultado es una participación por debajo de 50%, similar a lo que obtiene de CCNN, Gollin (2002) argumenta que dicho valor menor estaría asociado a un ingreso del trabajo subestimado en las empresas pequeñas. Ajustado apropiadamente, la participación del trabajo es entre 0,65 y 0,8

La mayoría de los empleados son asalariados.

Los ingresos laborales son la principal fuente de ingresos

Categoría ocupacional por tipo de ocupación
Trimestre móvil Enero-Marzo 2015
 (Fuente: INF)



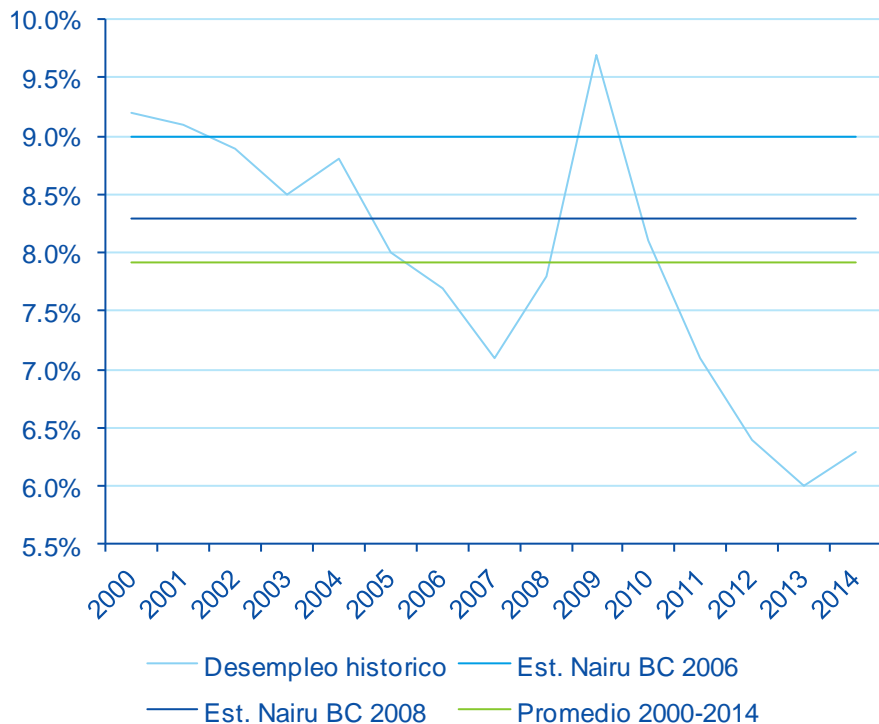
- Empleadores
- Cuenta propia
- Asalariado
- Personal de Servicio
- Familiar no remunerado

Mercado laboral ha sido dinámico

Tasas de desempleo bajas en comparación histórica y significativa creación de empleo en últimos años

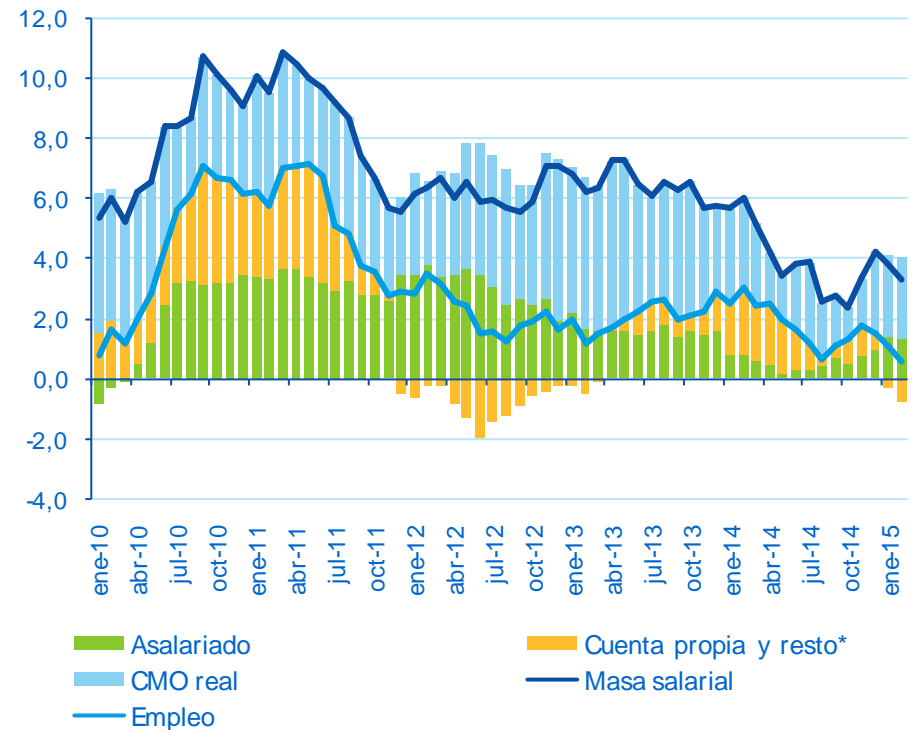
Tasa de desempleo y estimaciones de NAIRU 2003 – 2013

Fuente: Banco Mundial y Banco Central de Chile



Masa salarial (variación anual, porcentaje)

Fuente: INE, BBVA Research

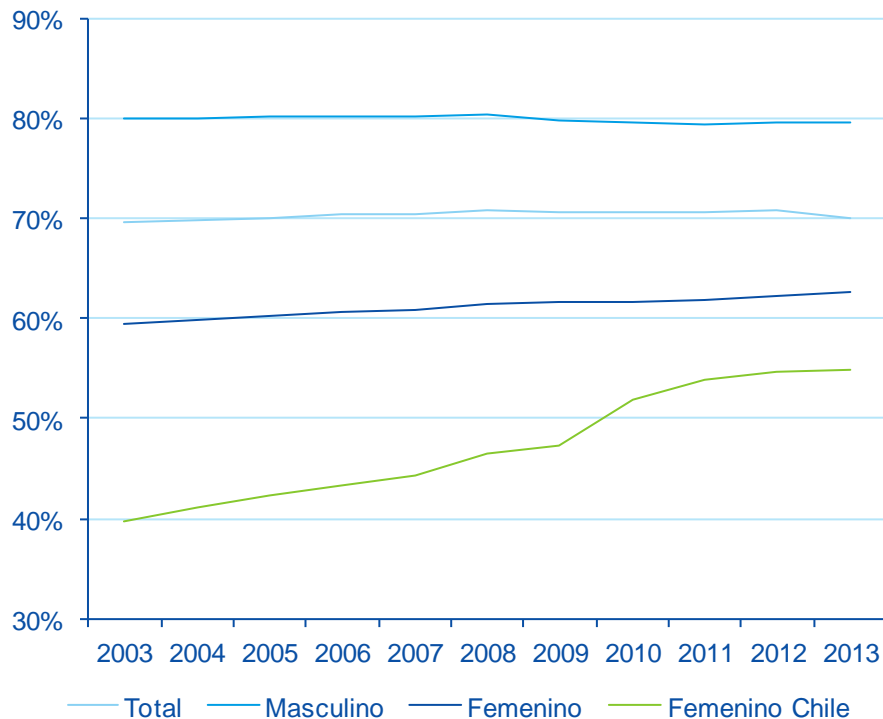


*Incluye empleadores, personal de servicio y familiar no remunerado del hogar y representan aproximadamente el 10% del empleo total.

Baja participación de la mujer: uno de los principales problemas del mercado laboral

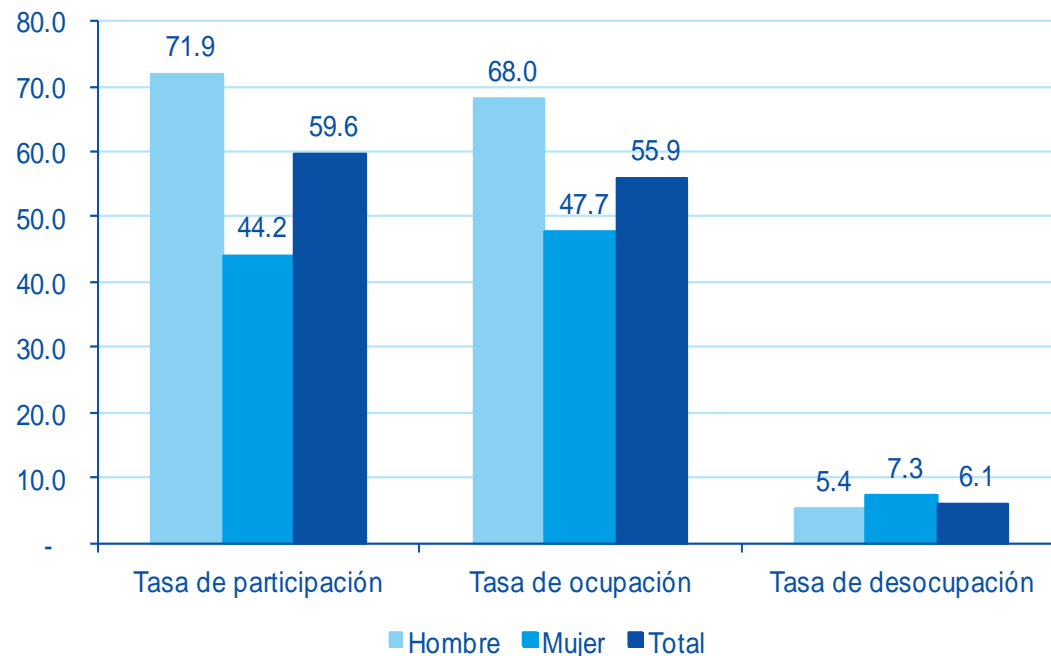
Participación laboral OECD Total, hombres y mujeres, y part. lab. femenina en Chile
Fuente: OECD

Fuente: OECD



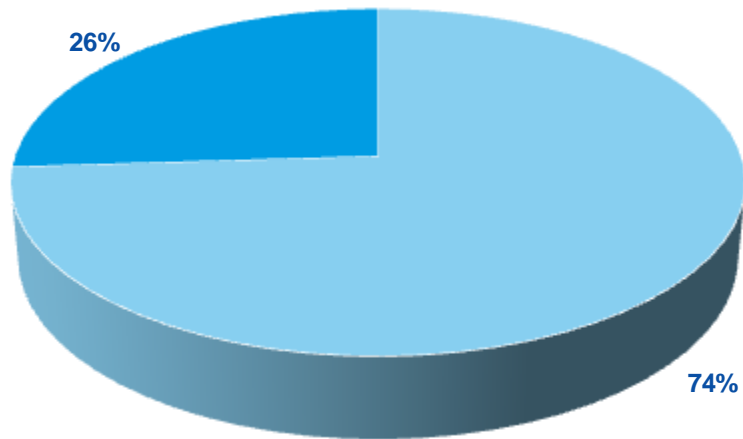
Tasa de participación, ocupación y desocupación
Trimestre móvil Enero-Marzo 2015
Fuente: INE

Fuente: INE



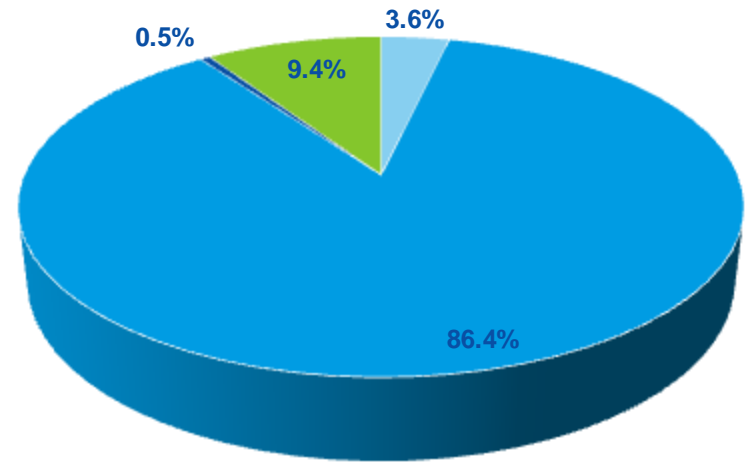
Acotado porcentaje de contratos a plazo y con situaciones irregulares en forma de pago

Porcentaje de distribución de ocupados asalariados por tipo de contrato 2013
Fuente: NESI 2013



■ Contrato Indefinido ■ Contrato Definido

Porcentaje de distribución de forma de pago a ocupados asalariados 2013
Fuente: NESI 2013



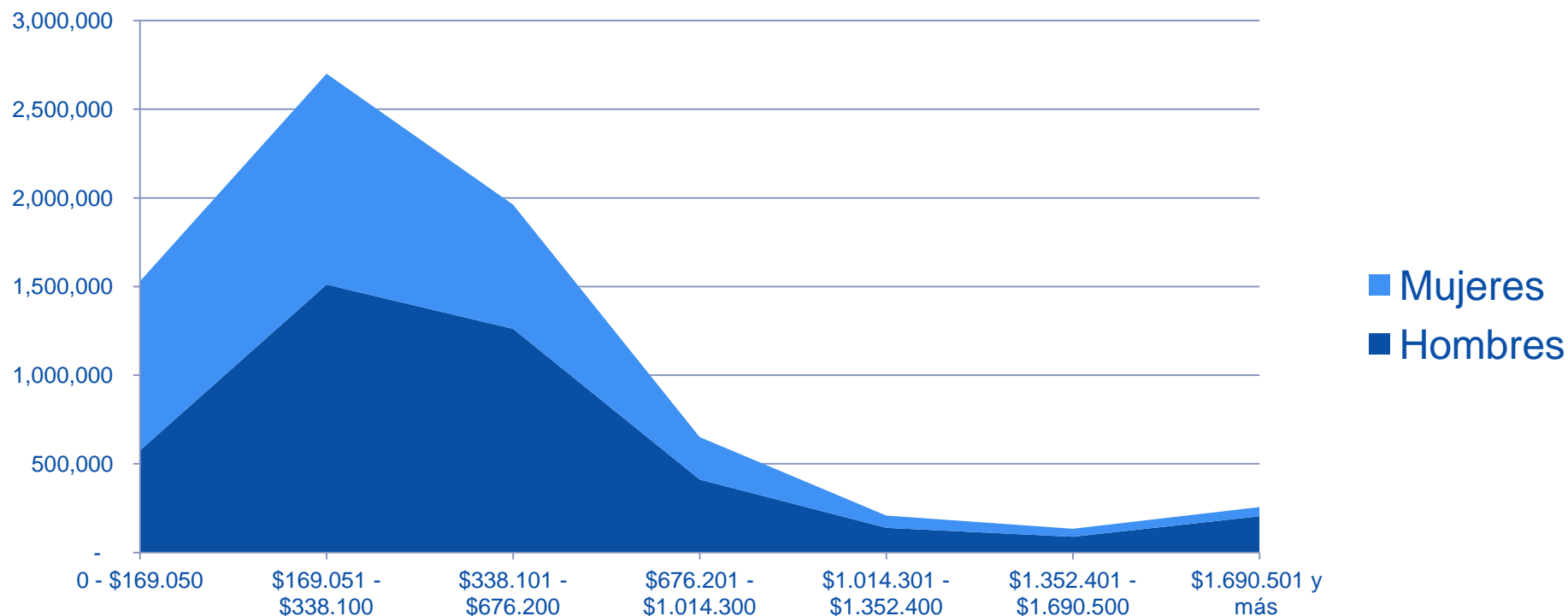
■ Boleta de honorarios
 ■ Liquidación de sueldo
 ■ Entrega un comprobante o recibo
 ■ No recibe ni entrega comprobante

Inequidad en los sueldos: *gap* no solo intra-salarios también por género

Hombres ganan 4 veces más que mujeres en sueldos más altos

Distribución de los ocupados según tramos de sueldos mínimos netos

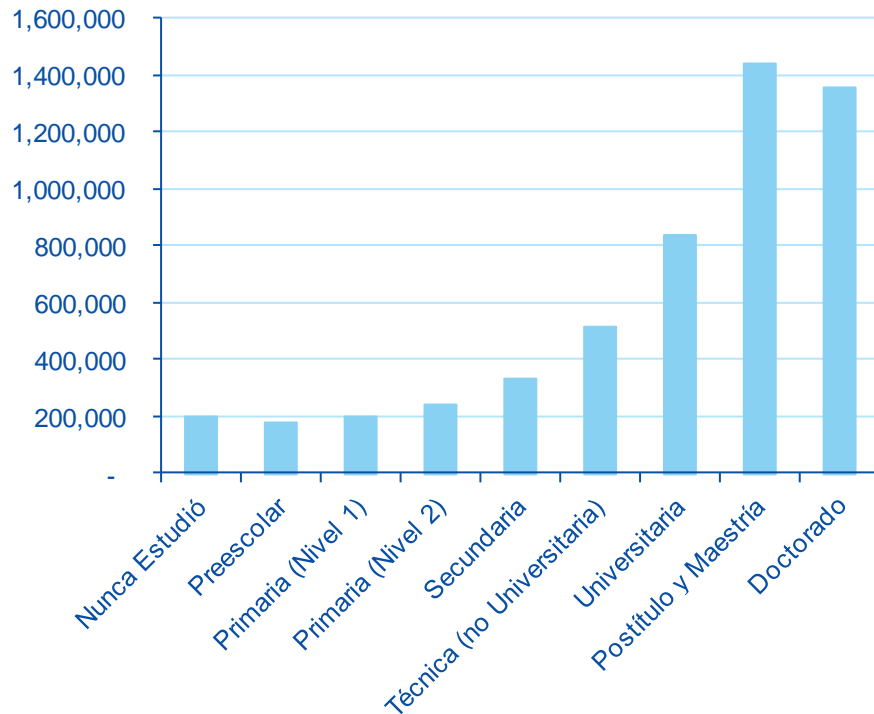
Fuente: NESI 2013



Mayores remuneraciones correlacionadas positivamente con nivel educacional

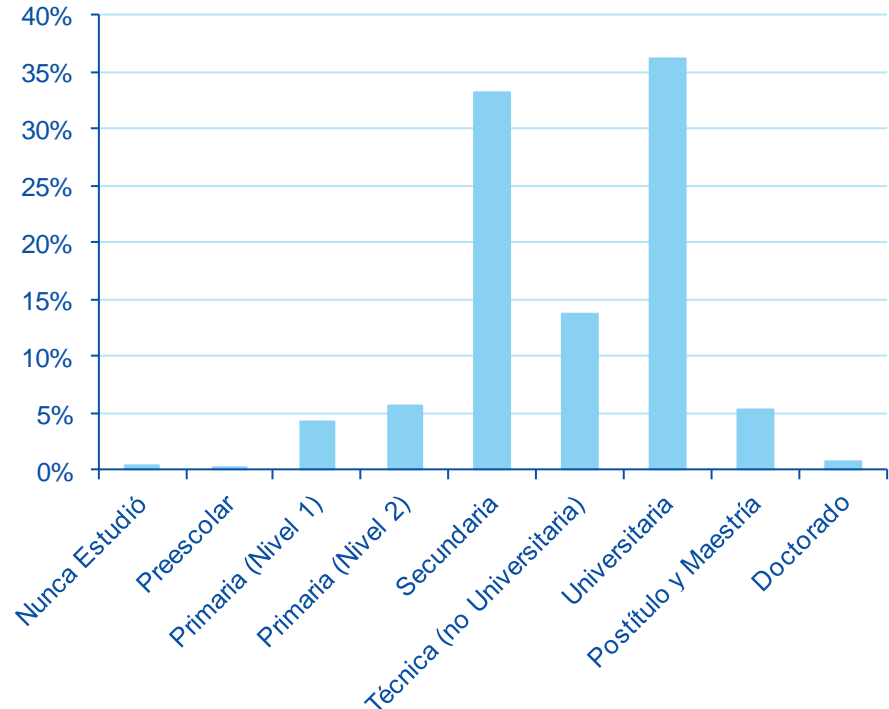
Remuneración absoluta según nivel educacional
Ingreso medio mensual en pesos de oct-13

Fuente: NESI 2013



Porcentaje de la remuneración total destinada a trabajadores según el nivel educacional

Fuente: NESI 2013

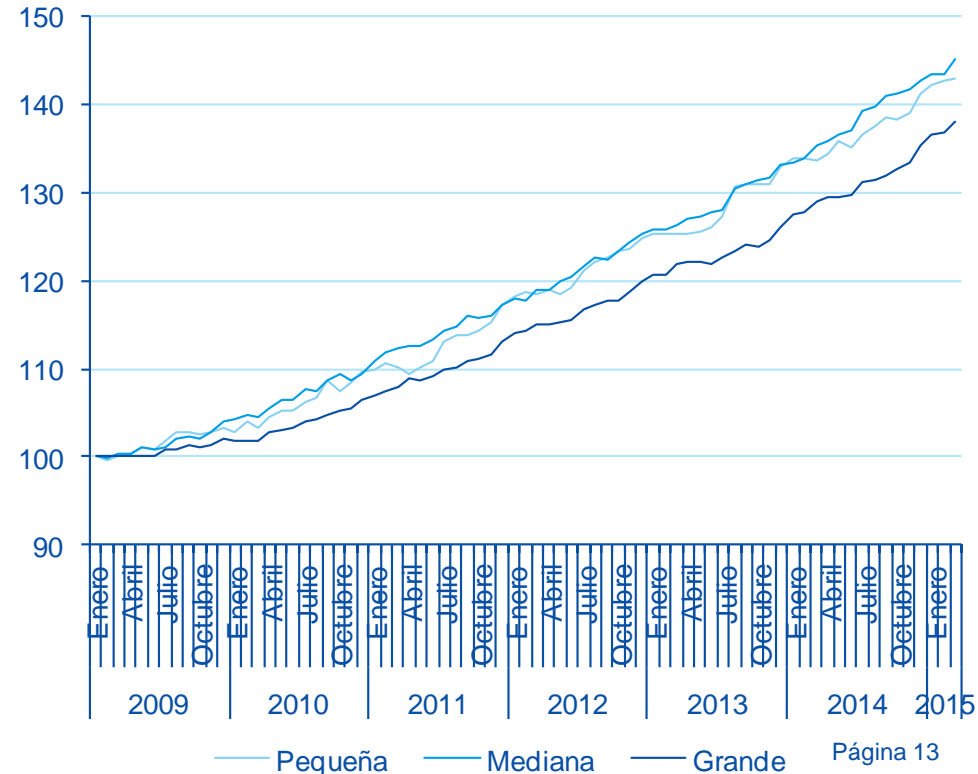
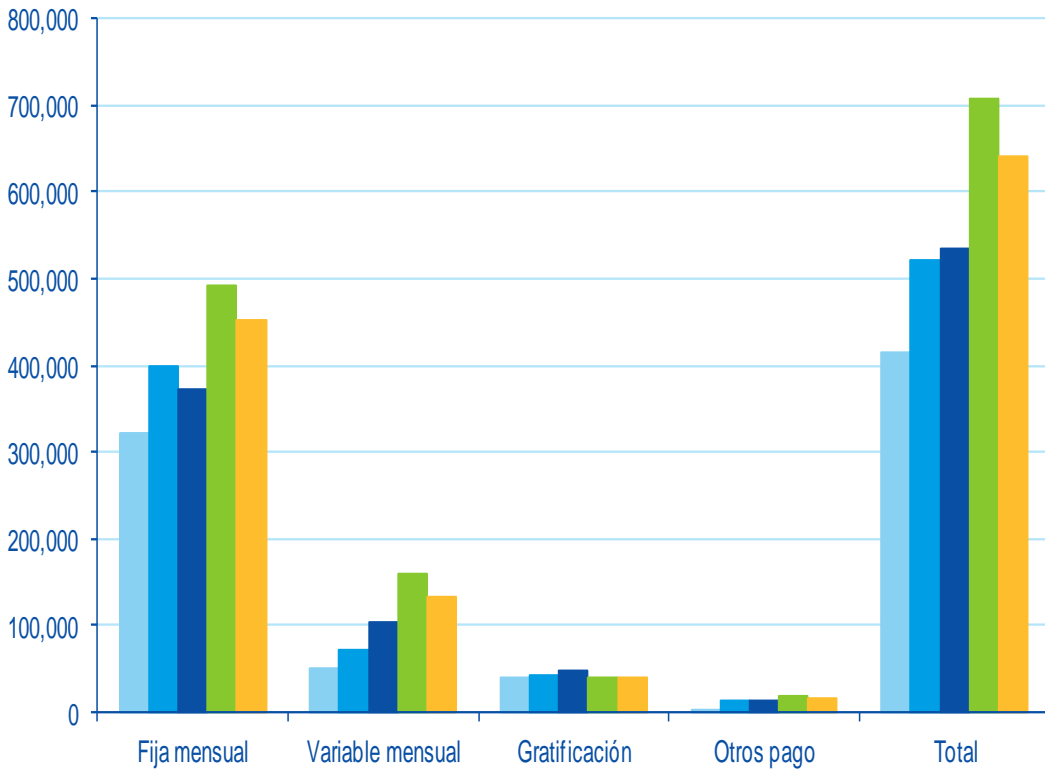


Empresas grandes entregan mayores remuneraciones

Pero su evolución nominal se queda atrás en comparación a empresas de menor tamaño

Remuneración bruta mensual promedio por componente y total 2011
Fuente: ENCLA 2011

Índice nominal de remuneraciones según tamaño de empresa 2009-2015 (Ene-09 = 100)
Fuente: INE



Índice

Sección 1

Mercado laboral : desigualdad y baja participación

Sección 2

Sindicatos en Chile: ¿vale la pena pertenecer a uno?

Sección 3

Proyecto de Ley de Reforma Laboral: descripción

Sección 4

Reforma Laboral: ¿Es el camino para reducir la inequidad salarial?

Situación sindical

Tasa de sindicalización, aunque cayendo en el margen, muy estable en los últimos años

Evolución tasas de sindicalización de la población afiliada a sindicatos activos 2003 – 2013

Fuente: Compendio series estadísticas 1990-2013, DT

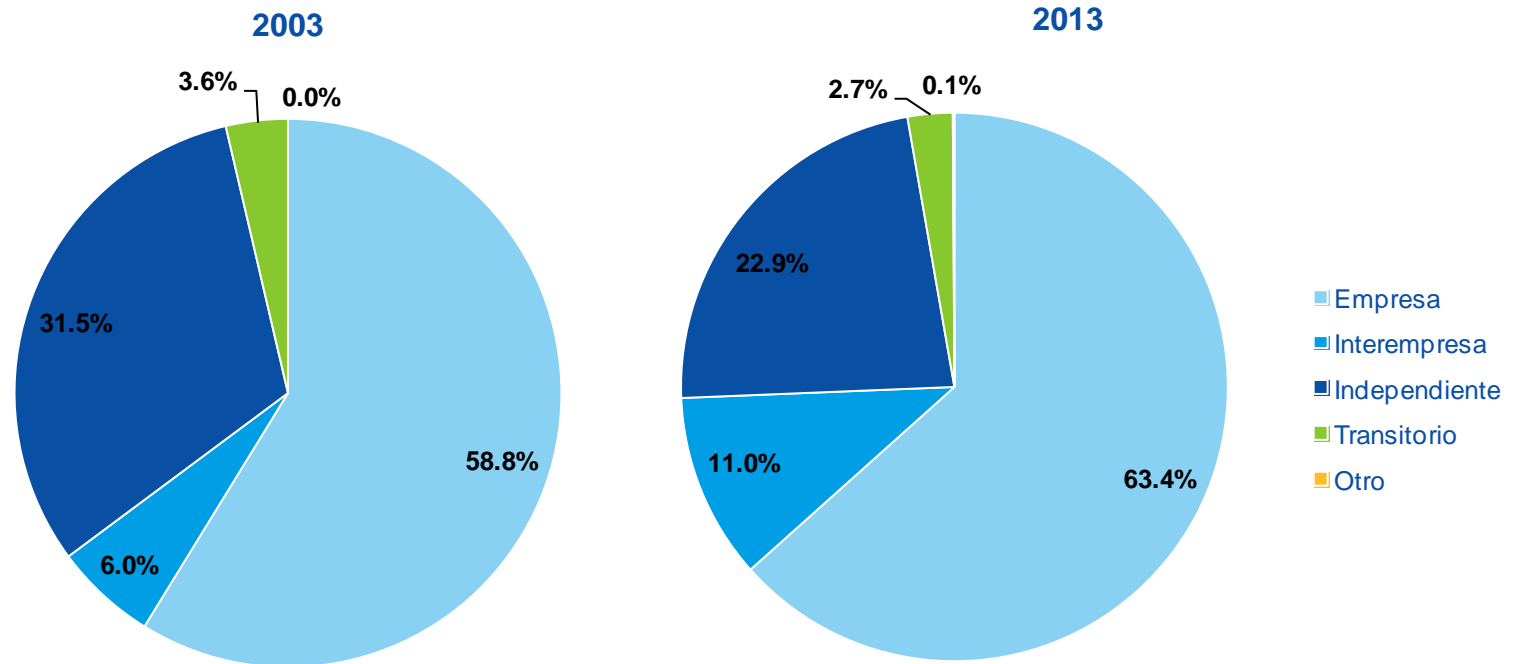


Nota: Solo asalariados del sector privado

Aumento en diez años en la participación de sindicatos empresas e inter-empresas. ¿Mayor efectividad de negociación ha apoyado a aquello?

Tipos de Sindicatos 2003 y 2013

Fuente: Compendio de series estadísticas 1990 – 2013, DT

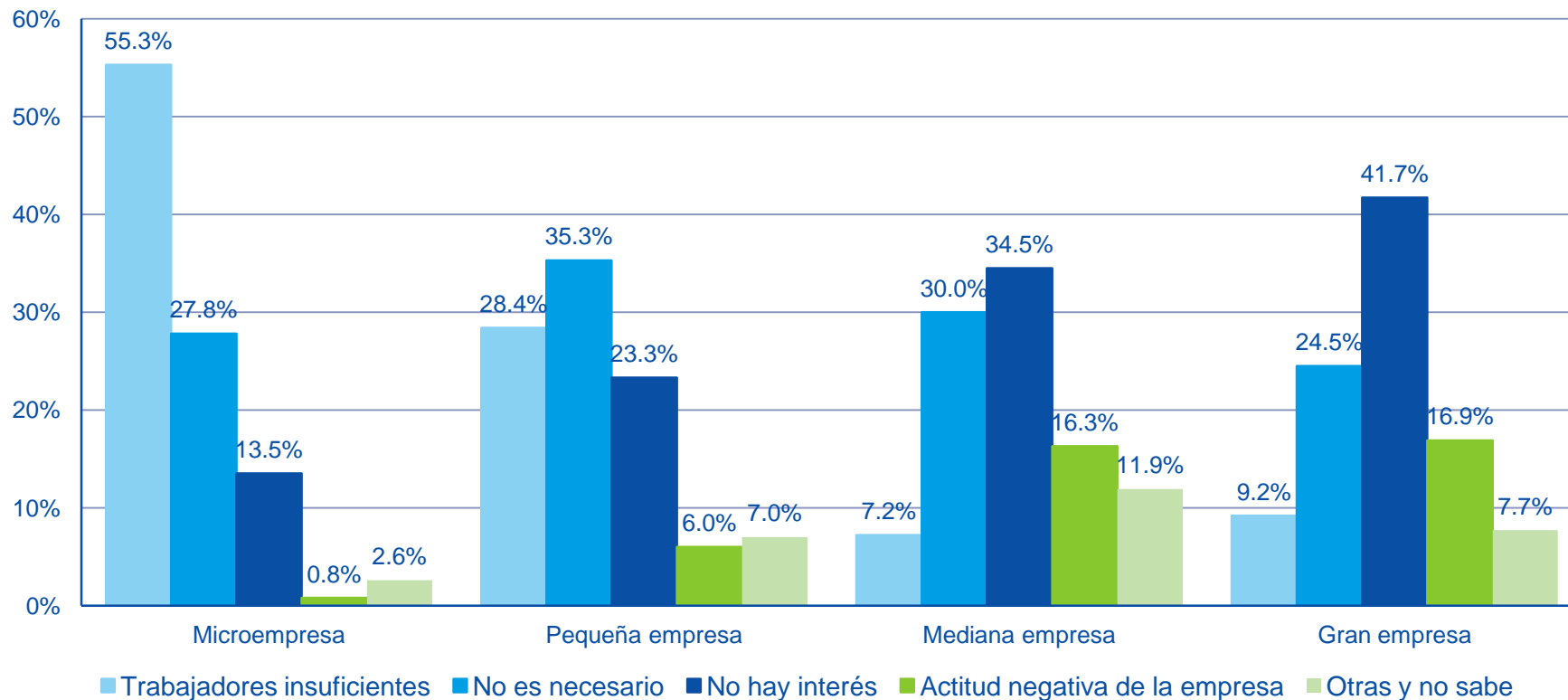


¿Por qué no formar un sindicato?

Falta de interés es la principal razón en la mediana y gran empresa

Principal razón por la que no se ha formado un sindicato según el tamaño de empresa (2011)

Fuente: ENCLA 2011, DT

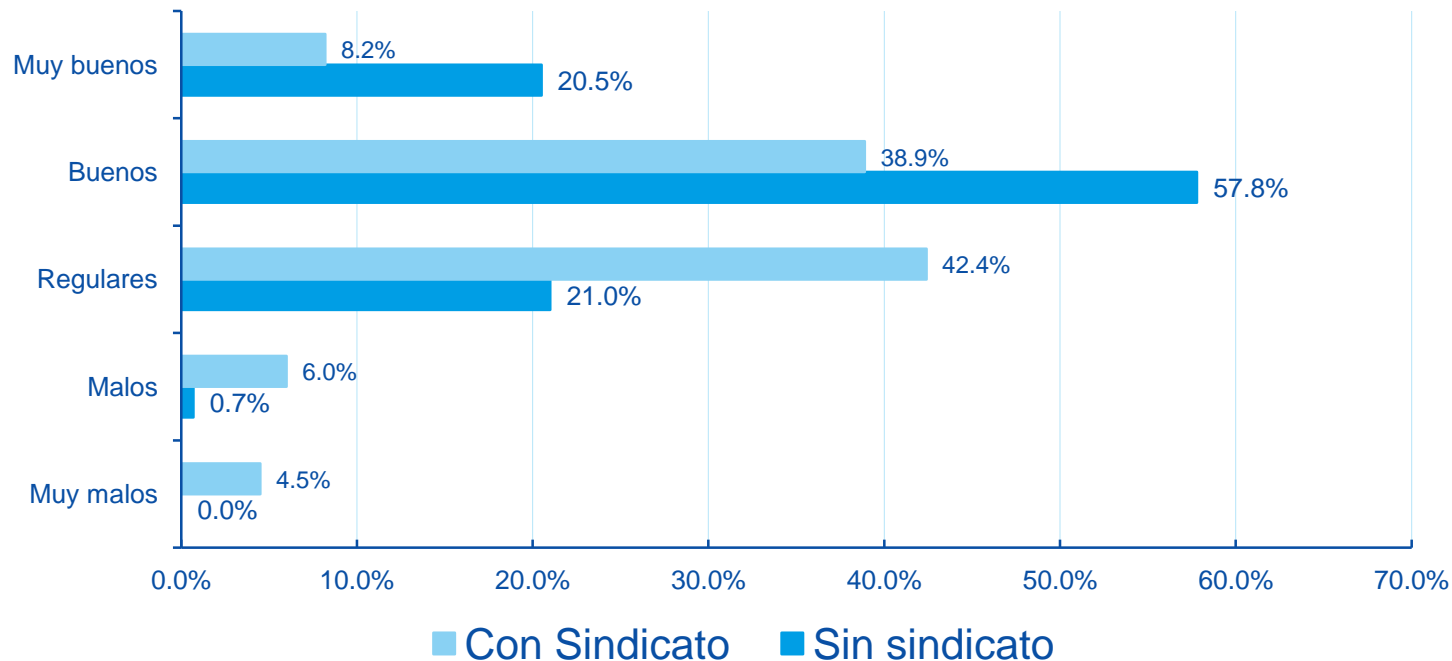


¿Por qué no sindicalizarse?

Repartición de beneficios de forma unilateral por parte del empleador a no sindicados los hace tener una buena percepción de los resultados de negociación colectiva

Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva según existencia de sindicato 2011

Fuente: ENCLA 2011, DT

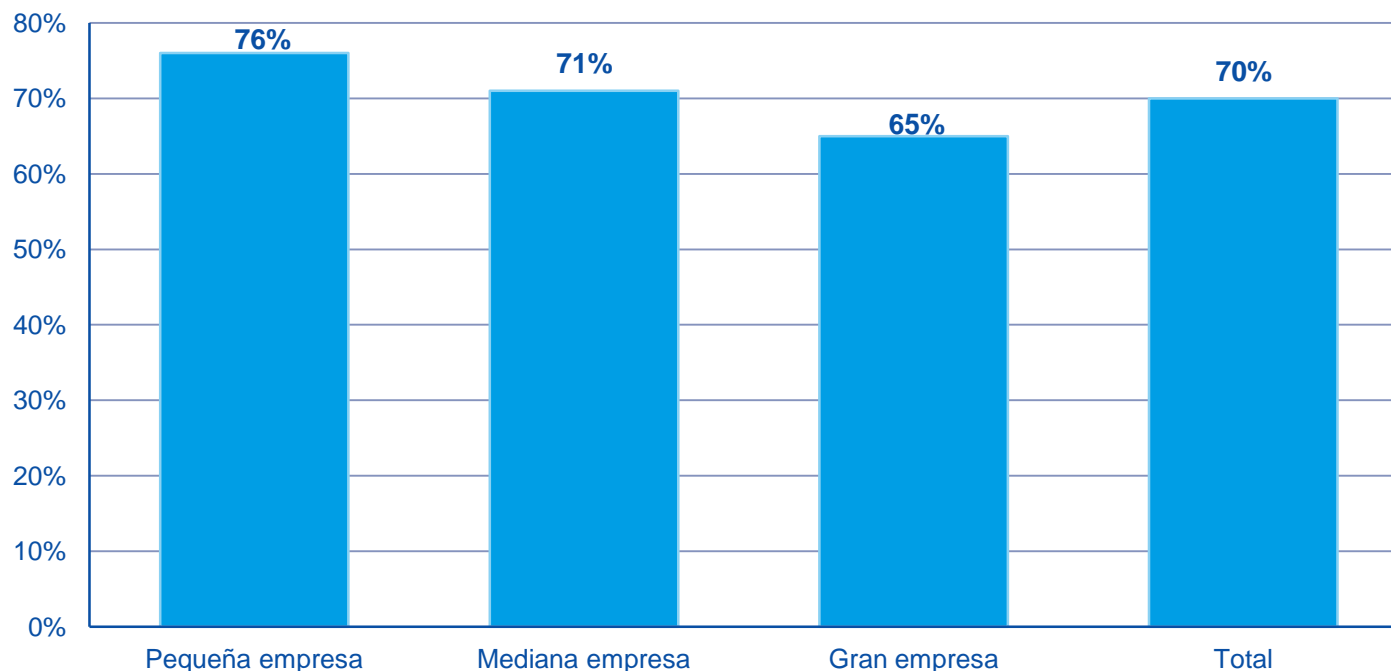


Hoy casi no vale la pena estar en un sindicato

Casi todas las empresas cuentan con una extensión de los beneficios de la negociación colectiva

Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no sindicalizados* 2011

Fuente: ENCLA 2011, DT



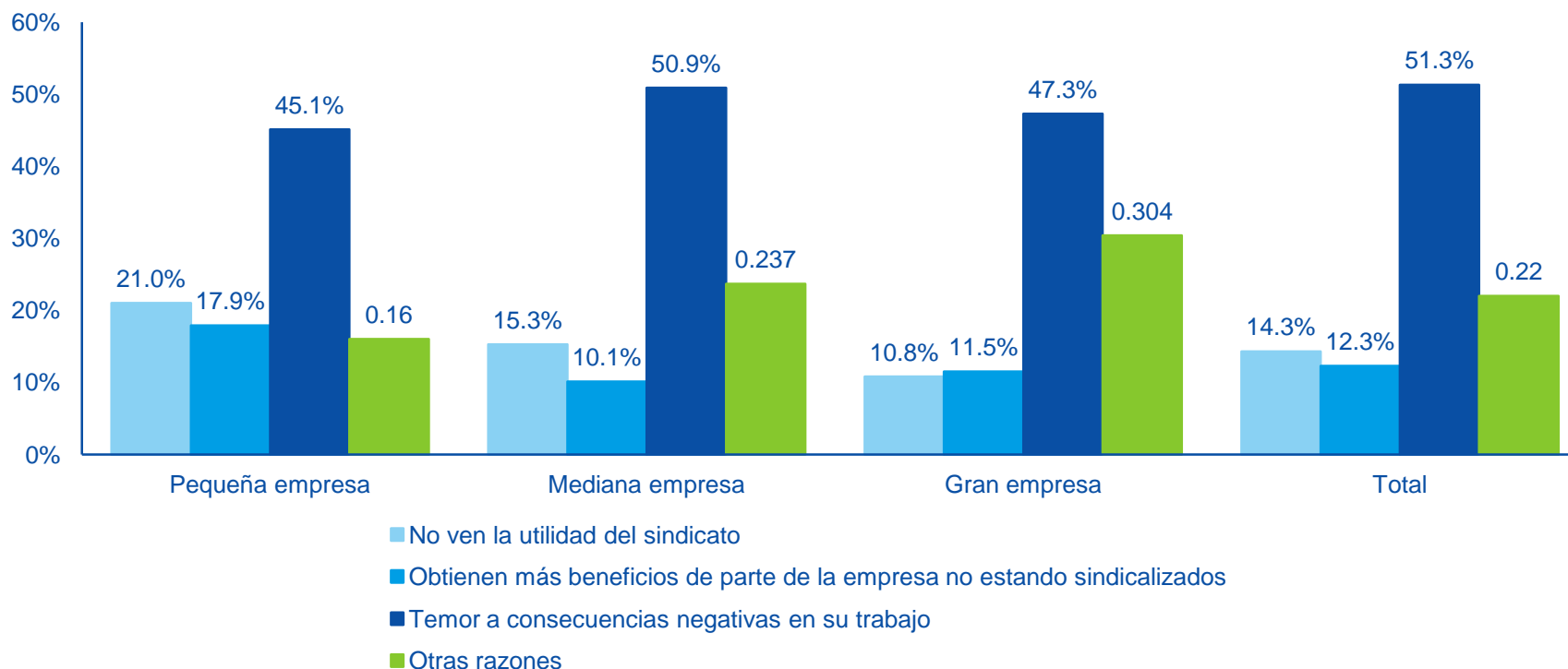
* Son no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes, según tamaño de empresa

¿Mala percepción de los sindicatos?

Punto de vista de dirigentes sindicales: perciben temor de consecuencias negativas de sindicalizarse

Percepción de dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según tamaño de empresa (2011)

Fuente: ENCLA 2011, DT

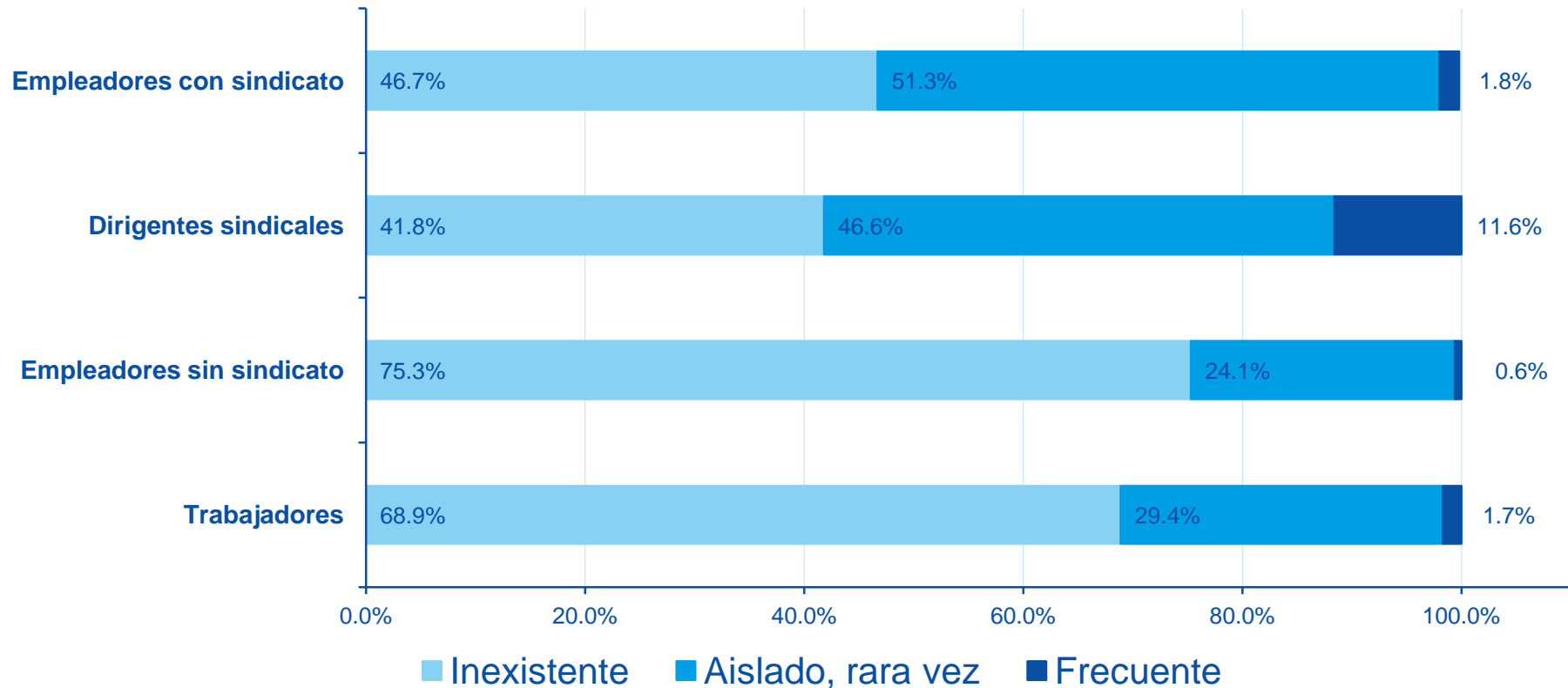


Se asocian a conflictividad laboral

Quienes están sindicalizados tienen mayor percepción de conflictos laborales

Percepción de existencia y frecuencia de conflicto laboral en las empresas, según informante (2011)

Fuente: ENCLA 2011, DT

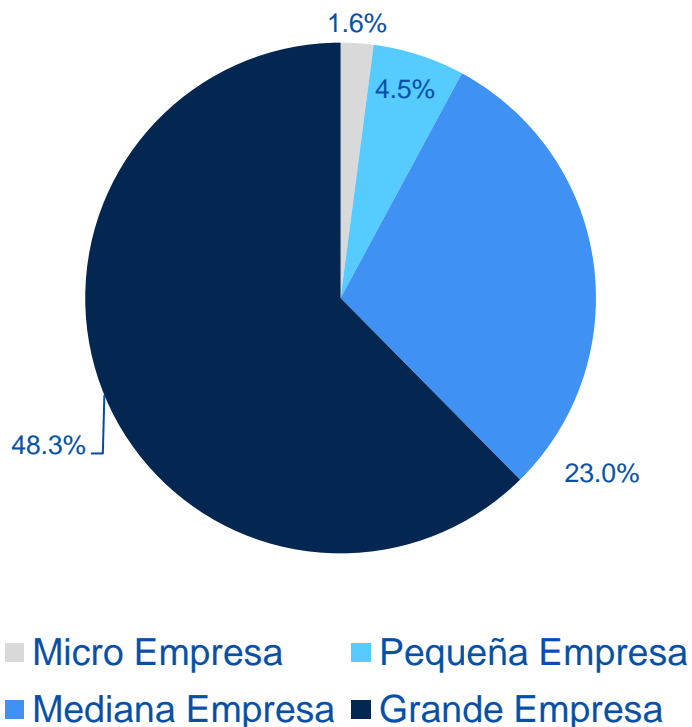


¿Dónde hay más sindicatos?

En empresas grandes (más empleados) y en Enseñanza y Pesca (sin razones económicas de fondo)

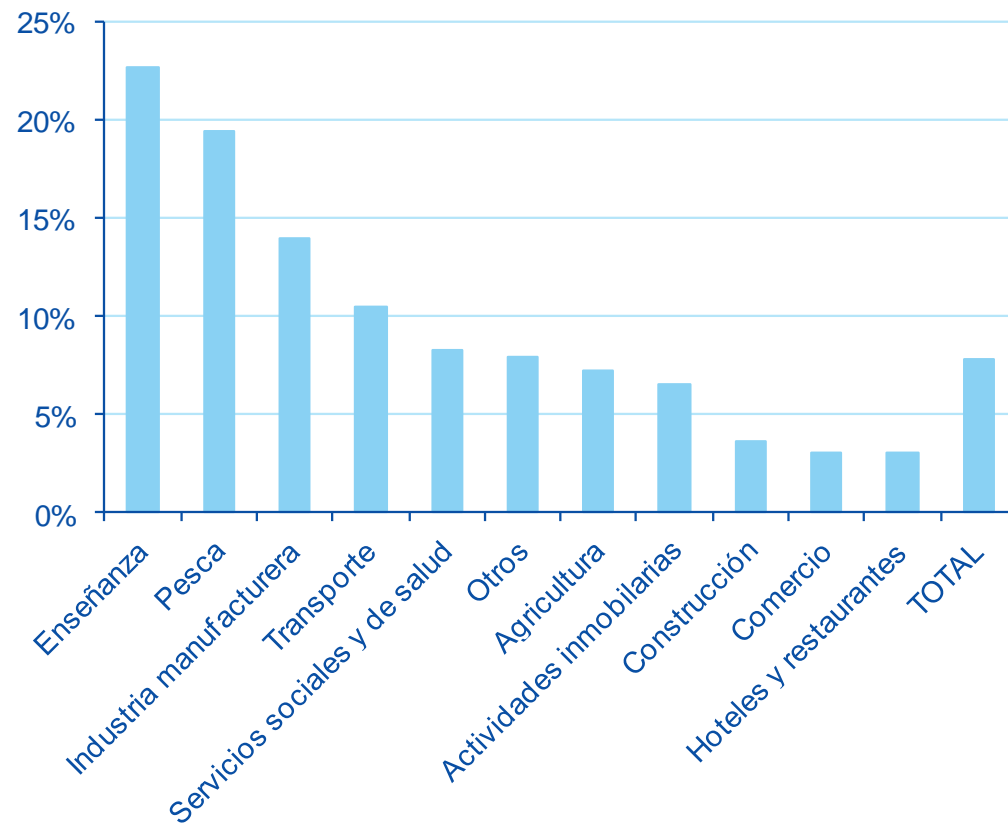
Existencia de sindicatos en empresas por tamaño de empresa 2011

Fuente: ENCLA 2011, DT



Porcentaje de sindicatos en empresas por rubro económico 2011

Fuente: ENCLA 2011, DT

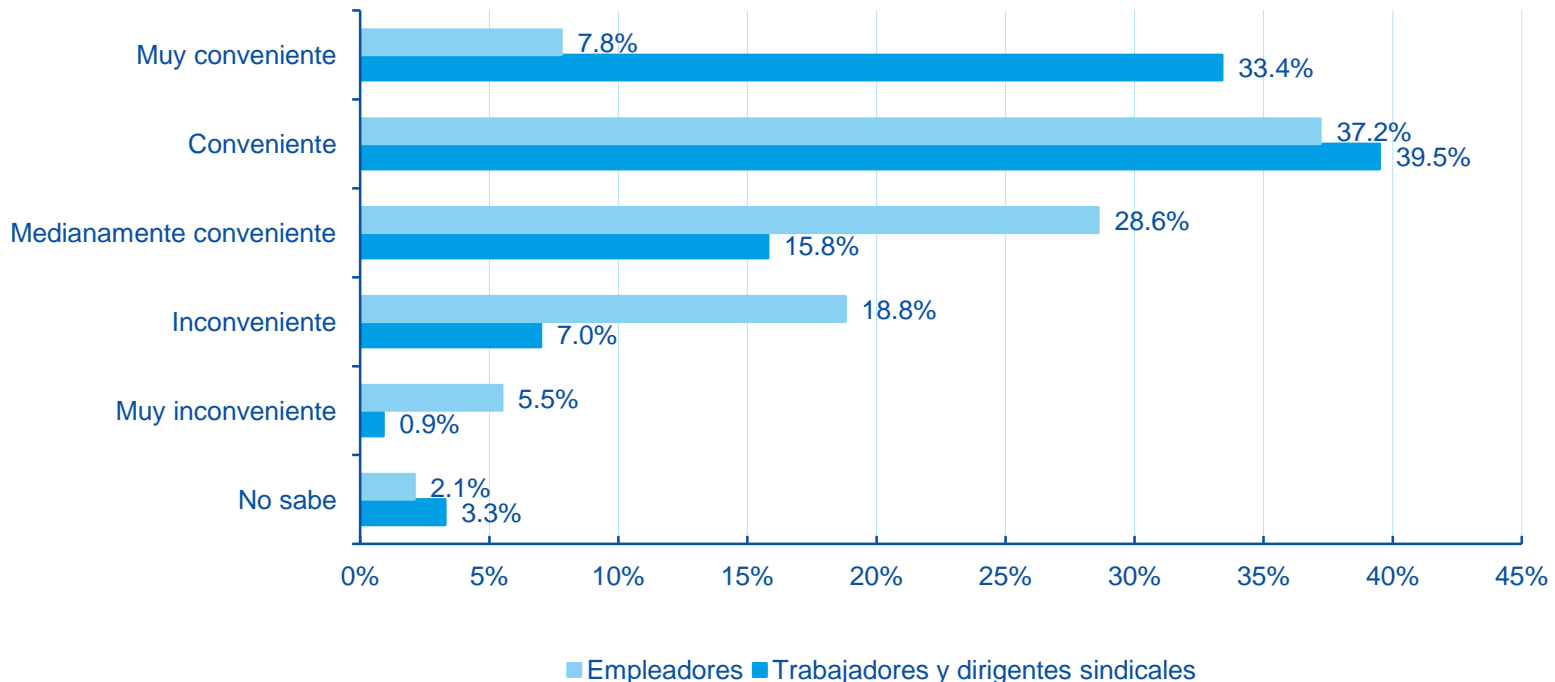


Hay justificaciones para existencia de los sindicatos

Tanto empleadores como empleados perciben grados de conveniencia en tener una negociación colectiva

Percepción sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva (2011)

Fuente: ENCLA 2011, DT

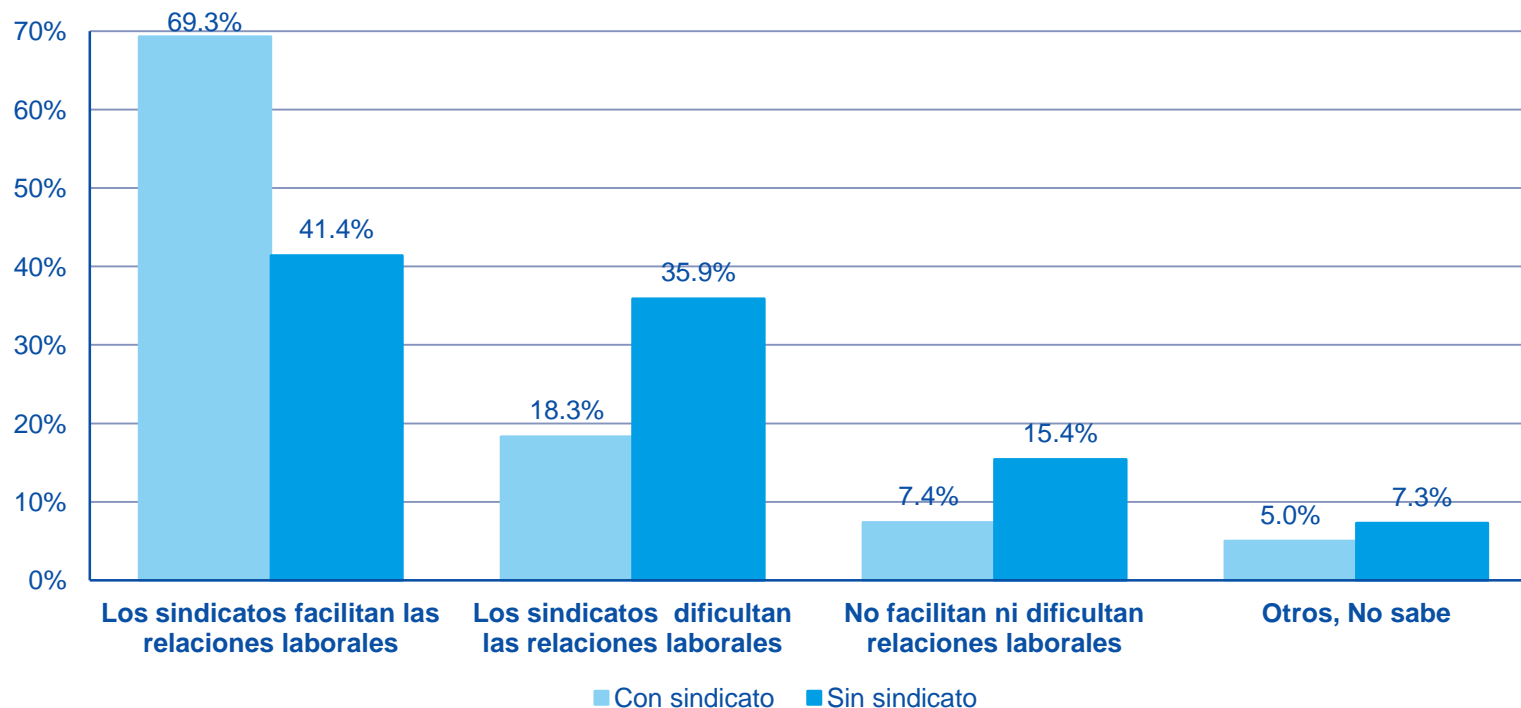


Justificaciones para un sindicato

Percepción de empleadores con sindicatos en sus empresas es mejor que los sin sindicato

Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales, según existencia de sindicato en la empresa (2011)

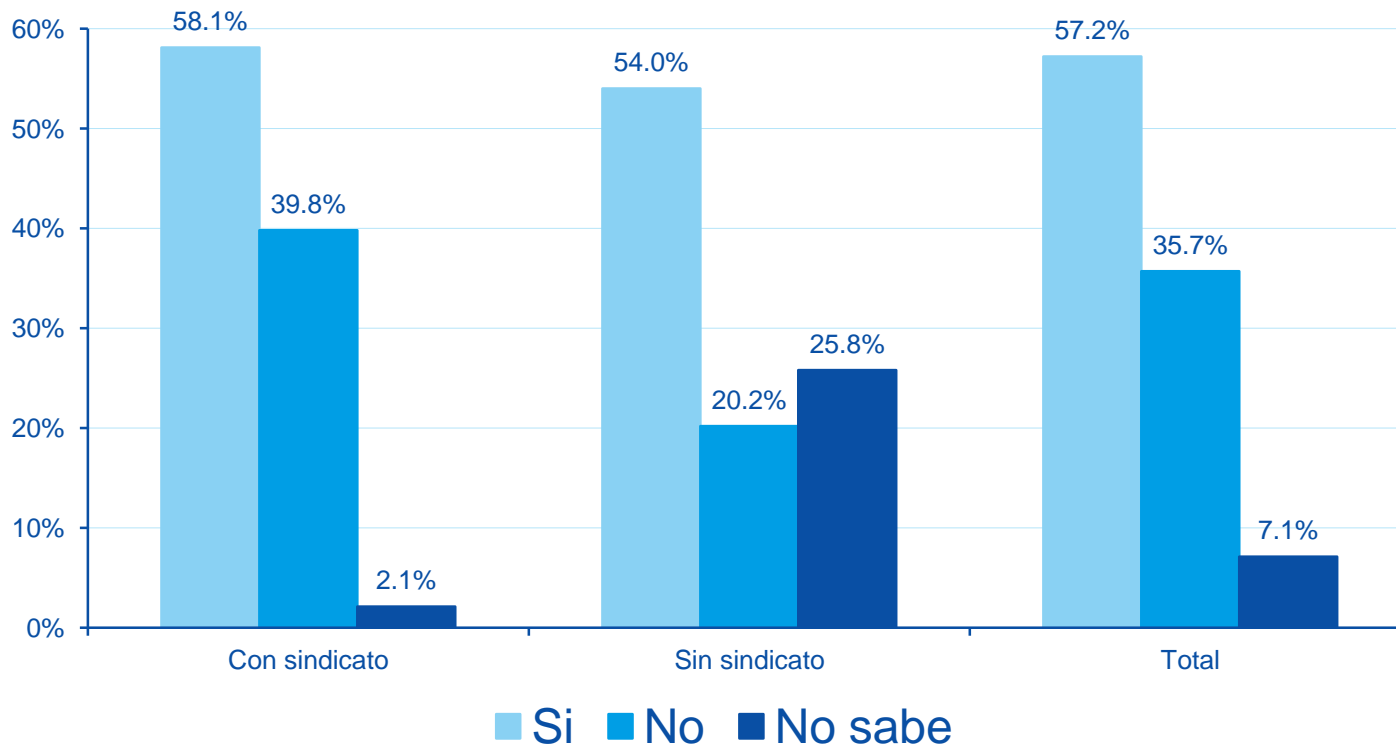
Fuente: ENCLA 2011, DT



La actual entrega de información al sindicato parece suficiente

¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación? (2011)

Fuente: ENCLA 2011, DT

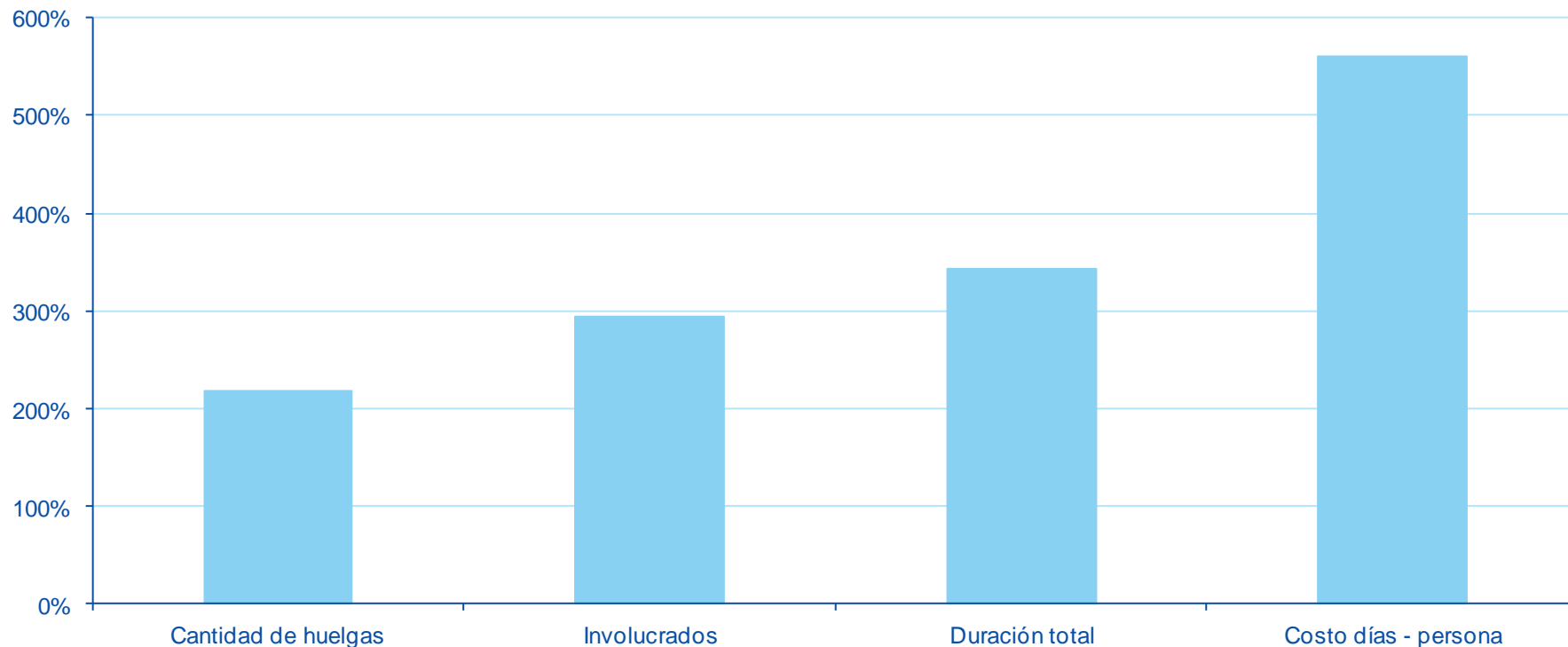


Cada vez mayor uso de la huelga en proceso de negociación colectiva (y cada vez más costosa)

Comparación Huelgas 2003 – 2013

Variaciones en 10 años

Fuente: Compendio de series estadísticas 1990-2013 DT, BBVA Research



Índice

Sección 1

Mercado laboral : desigualdad y baja participación

Sección 2

Sindicatos en Chile: ¿vale la pena pertenecer a uno?

Sección 3

Proyecto de Ley de Reforma Laboral: descripción

Sección 4

Reforma Laboral: ¿Es el camino para reducir la inequidad salarial?

Reforma Laboral: parte de una agenda

No trata de hacerse cargo de *todos* los aspectos a mejorar en el mercado laboral

Negociación colectiva y fortalecimiento de la actividad sindical

- Primer aspecto del programa en lo referente al área trabajo
- Objetivo de reducir la desigualdad salarial y equiparar relación trabajador/empleador.
- Se traduce en la Reforma Laboral que ya está en discusión

Fomento a la participación laboral

- Programa menciona como medida aumento en la cobertura de subsidio al empleo femenino
- Eliminación de imposición de sala cuna a empresas con 20 o más mujeres, salas cunas financiadas por el gobierno.
- Acciones para mayor contratación femenina vía ADP

Capacitación para el desarrollo y seguro de cesantía

- Propuesta de nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral. Foco en jóvenes NINI de 15 a 19 años y mujeres.
- Modernización del Sence
- Perfeccionamientos al seguro de cesantía

Reforma Laboral

Principales aspectos



Reforma Laboral

¿Quiénes podrán negociar colectivamente?

- Actualmente, el Código del Trabajo contempla en los artículos 304 y 305 excepciones para algunos empleados y empresas.
- El PdeL propone mantener el artículo 304 (empresas dependientes del Ministerio de Defensa, entre otras), **pero modificar el artículo 305**, permitiendo que ahora puedan negociar colectivamente:
 - **Gerentes y subgerentes**
 - **Personas autorizadas a contratar y despedir trabajadores**
 - **Cargos superiores de mando e inspección (de confianza)**



Reforma Laboral

Tipos de negociación colectiva y representatividad

Reglada

- Se ajusta a totalidad de las normas expuestas en el Libro IV del CT
- El PdL la simplifica algunos aspectos, sobre el principio de buena fe.

No reglada

- Se puede dar en cualquier momento, entre uno o más empleadores y organizaciones.
- Difiere en derechos y deberes del Reglado, pero termina en un convenio colectivo.

Semi reglada

- Sigue algunas normas mínimas establecidas en los artículos 314 bis, 314 bis A y 314 bis B.
- También concluye en un convenio colectivo

- El PdL entrega la negociación reglada y no reglada **exclusivamente a los sindicatos (titularidad sindical)**.
- En empresas donde no hayan sindicatos, se podrán formar grupos negociadores bajo el sistema de negociación semi reglada
- Afiliación sindical mínima en régimen: 30% de los trabajadores de la empresa

Reforma Laboral

Extensión de beneficios solo si el sindicato lo aprueba

Actualmente, el empleador puede **extender unilateralmente** los beneficios de la negociación colectiva a los empleados no sindicalizados

Beneficios pueden extenderse a empleados no sindicalizados **solo si hay acuerdo entre empleador y sindicato**. El empleador que actúa sin consentimiento cae en práctica antisindical.

Reforma Laboral

Huelga

- Hoy, bajo ciertas circunstancias, los empleadores puede contratar personal de reemplazo en caso de huelga.
- El (Proyecto de Ley) PdL **elimina la facultad del empleador de reemplazar puestos de trabajo por huelga**. Al respecto:
 - Hay empresas o servicios que por su naturaleza no tendrán derecho a huelga. En estos se establece un arbitraje obligatorio, gratuito para los trabajadores y cuyo cuerpo arbitral sea independiente.
 - Para escenario de huelga, el sindicato debe proveer con personal para cumplir con “**servicios mínimos**”, vía equipos de emergencia. **Falta de acuerdo en lo referido a servicios mínimos lo resolverá la Inspección del Trabajo.**

Reforma Laboral

Se daría piso mínimo en la negociación

Situación actual

- Los beneficios que gocen en el momento **no están asegurados** en una nueva negociación colectiva
- Sí se otorga el derecho a los trabajadores de exigir un nuevo contrato colectivo con iguales beneficios que el actual al iniciarse la negociación colectiva, sin reajustabilidad.

Propuesta PdL: piso mínimo

- Nueva negociación colectiva **no podrá contener estipulaciones menores al acuerdo vigente en materia de remuneraciones y beneficios.**
- Se excluye del piso el incremento real según contrato vigente, condiciones especiales y bono término de conflicto.
- Después de respuesta del empleador, ambas partes podrían negociar modificaciones al piso, según situación de la empresa.

Reforma Laboral

Materias de la negociación colectiva: “pactos de adaptabilidad”

- **Materias de negociación colectiva en la situación actual:**
 - Remuneraciones
 - Otros beneficios en especie y dinero
 - Condiciones comunes de trabajo



- **Materias de negociación colectiva en PdL:**
 - Se amplía autonomía para negociar: “pactos de adaptabilidad”
 - Estos incluyen, además de las materias actuales: sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, horas extras, tiempos no trabajados, reducciones de jornada, etc.

Reforma Laboral

Otros aspectos relevantes

- **Mayor entrega de información** financiera y contable
- Mayor cantidad de **horas para trabajo sindical**
- Se reconoce al **sindicato interempresa** el derecho a negociar regladamente (no se contempla negociación ramal)
- **Fortalecimiento del rol de la mujer:** incorporación obligatoria en equipos negociadores, negociación sobre diferencias salariales entre hombre y mujer

Índice

Sección 1

Mercado laboral : desigualdad y baja participación

Sección 2

Sindicatos en Chile: ¿vale la pena pertenecer a uno?

Sección 3

Proyecto de Ley de Reforma Laboral: descripción

Sección 4

Reforma Laboral: ¿Es el camino para reducir la inequidad salarial?

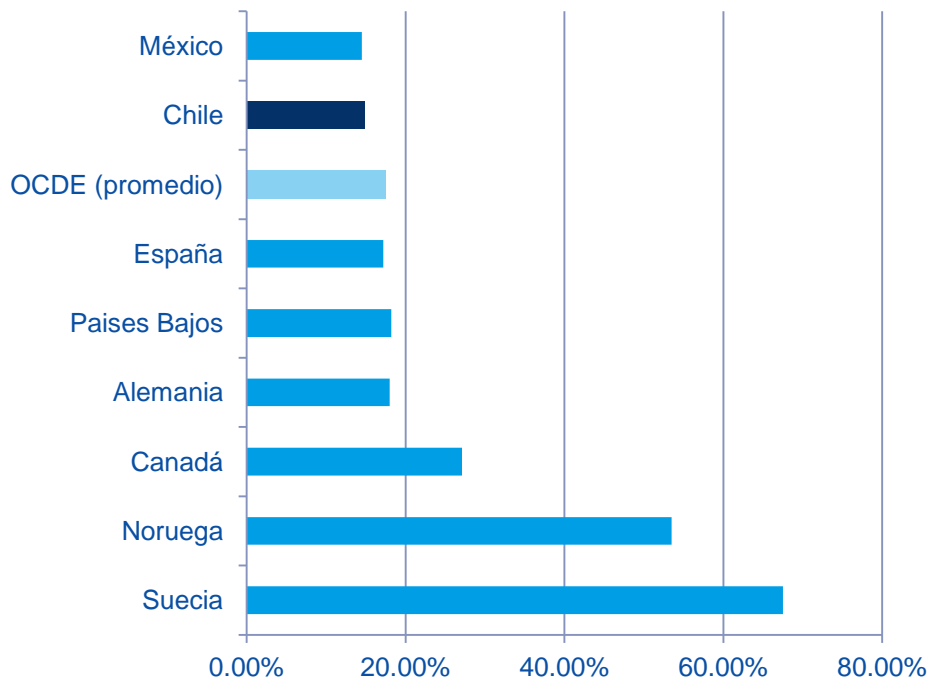
Primer cuestionamiento a las bases:

¿Cómo atacar la desigualdad, si la percepción no es correcta? ¿Qué desigualdad queremos abordar?

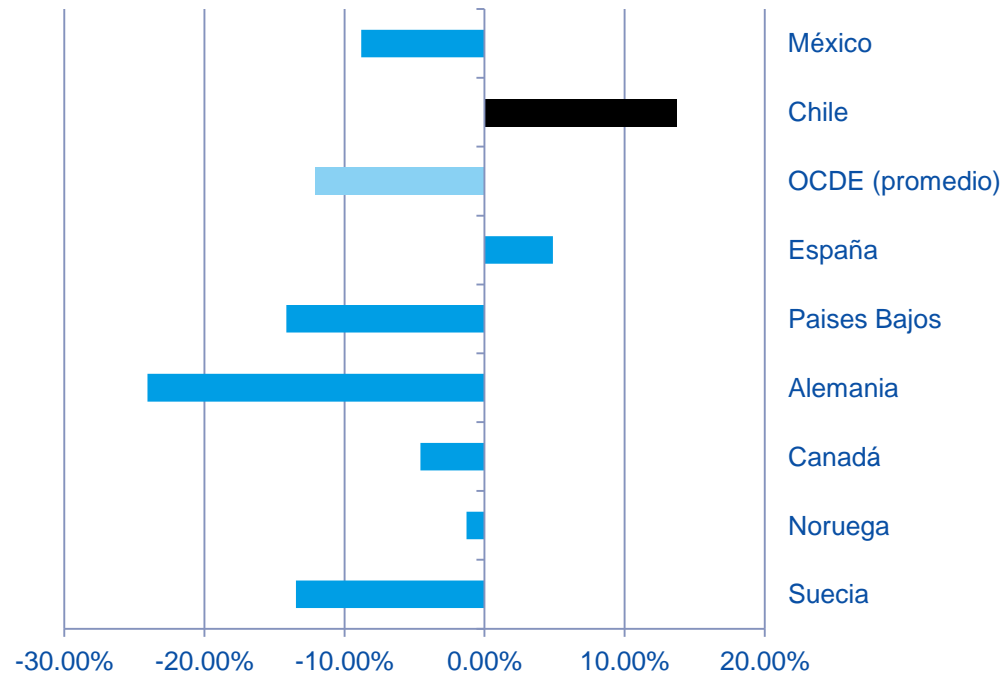
- **Reforma laboral será exitosa solo si iguala la percepción de desigualdad con la realidad**
 - Gimpelson y Treisman (2015) plantean que 1) las demandas por igualdad se correlacionan con mayor fuerza con la percepción de desigualdad en vez del nivel de desigualdad en sí mismo, y 2) para un conjunto de 40 países, incluido Chile, hay una errónea percepción de la desigualdad.
 - Castillo, Miranda y Carrasco (2012) utilizando la misma base de datos, concluyen que en Chile: 1) hay resultados contraintuitivos (mayor percepción de desigualdad en individuos de mayor estatus, tendencia a sobre identificarse con estratos medios y menor percepción sobre brechas), peligro de que individuos de menor estatus no apoyen políticas contra desigualdad; y 2) existe una baja asociación entre percepción de desigualdad y percepción de brechas salariales, y una sobrevaluación de la posición social.
- **No es la desigualdad intra-empresa la más preocupante**
 - Song et al. (2015) demuestran para Estados Unidos que la mayor desigualdad salarial no ocurre intra empresa, sino **inter empresa**.
 - Landerretche, Lillo y Puentes (2011) encuentran que **el tipo de sector económico no afecta la tasa de sindicalización, pero sí el nivel de salario**, sobre todo en sectores no sindicalizados.

Segundo cuestionamiento a las bases: ¿Es el sindicato el mejor instrumento de negociación colectiva? **Tendencia internacional lo pone en duda**

Tasa de sindicalización en países seleccionados 2011
Fuente: OECD



Cambio relativo en tasa de sindicalización entre 2003 y 2011
Fuente: OECD



Tercer cuestionamiento a las bases:

¿Logrará la titularidad sindical cumplir con los objetivos que se le proponen? 1) *Gender wage gap* y 2) discusión sobre real efecto en mejora de los salarios

- **Afiliación al sindicato: no es condición suficiente para reducir la brecha salarial entre hombre y mujer**
 - Antonczyk, Fitzenberger y Sommerfeld (2010) con datos para Alemania entre 2001-2006 revisan la correlación entre el aumento en el *gender wage gap* y la caída en la tasa de sindicalización. Encuentran que **los factores a nivel de empresa son más relevantes para determinar dicha brecha que la menor sindicalización.**
 - Blau y Kahn (2000), para Estados Unidos, encuentran que aunque **una tasa de sindicalización más alta disminuye el *gender pay gap* como resultado de una menor dispersión salarial en la estructura general de salarios en la economía, la brecha no solo es determinada por la estructura general de salarios, también lo es por otras variables** (habilidades, discriminación, empleo en ciertos sectores, etc.).
- **La discusión sobre el real efecto de los sindicatos en la mejora salarial no está zanjada, y aparecen nuevos desafíos**
 - Hirsch (2004) indica que suele existir homogeneidad entre los trabajadores afiliados a un mismo sindicato, por lo que el menor *wage gap* de este grupo no necesariamente responde al efecto sindicato.
 - Fortin et al. (2012): en Canadá la globalización y el avance tecnológico han impactado en la desigualdad salarial. Beaudry and Green (2003, 2005) argumentan que los datos en Canadá, EE.UU. y Alemania se ajustan a un modelo donde las firmas eligen entre usar más o menos *skill-intensive technologies*. **¿Son los sindicatos el mejor instrumento para igualar las capacidades tecnológicas entre trabajadores?**

Caso francés: titularidad sindical no ha elevado tasas de sindicalización

Tampoco tiene cifras de desigualdad mejores a la OECD y la Eurozona

- Tasa de sindicalización promedio en 10 años: **7,7%** (promedio OECD total: **18%**)
- GINI de Francia: **0,31**. GINI de la Eurozona: **0,31**. S90/S10 de Francia: **7,4**, Eurozona: **7,2**.
- Aunque la tasa de sindicalización es baja, la cobertura de la negociación colectiva formal es alta: 97,7% en sector privado.
- **Gran conflictividad laboral:** no pocas noticias sobre negociaciones sindicales han llevado a episodios violentos (*bossnapping*)

FINANCIAL POST

• NATIONAL POST • NEWS • OPINION • MARKETS • INVESTING • PERSONAL FINANCE • MORTGAGES & RE
EXECUTIVE • MBA • CAREERS • MANAGEMENT • LEADERSHIP • STRATEGY • CFO • CIO • EXECUTIVE WOMEN

Customize your stocks now

Indices Data delayed at least 15 min	S&P/TSX 14.896.46 78.75 (0.53%)	Dow Jones 18.006.84 242.80 (1.37%)
--	---	--

EXECUTIVE

TRENDING Bonds | Alberta | Debt | Greece | Housing Market | Oil | Apple | Bank of Canada | C

Goodyear managers held hostage by workers in France freed by police

3 MATHIEU ROSEMAIN AND FRANCOIS DE BEAUFUY, BLOOMBERG NEWS | January 7, 2014 8:44 AM ET | More from Bloomberg News

REUTERS EDITION: U.S.

HOME BUSINESS MARKETS WORLD POLITICS TECH OPINION BREAKINGVIEWS MONEY LIFE PIC

MIRAE ASSET Seeking Asian Exposure? Find your investment solution

World | Sun Jul 12, 2009 2:57pm EDT

French workers threaten to blow up factory

PARIS, JULY 12

Workers at collapsed French car parts maker New Fabris threatened on Sunday to blow up their factory if they did not receive payouts by July 31 from auto groups Renault and Peugeot to compensate for their lost jobs.

New Fabris was declared in liquidation in April, so the workers stand to get no redundancy money, although they are entitled to draw state unemployment benefit.

They want Renault SA (RENA.PA) and PSA Peugeot Citroen (PEUP.PA) to pay 30,000 euros (\$41,800) for each of the 336 staff at the factory, or some 10 million euros in total, in return for its remaining stocks of equipment and machinery.

"The bottles of gas have already been placed at various parts of the factory and are

theguardian
Winner of the Pulitzer prize 2014

sport football opinion culture business lifestyle fashion environment te

US americas asia australia africa middle east cities development

Caterpillar managers held hostage by French workers in new 'bossnapping'

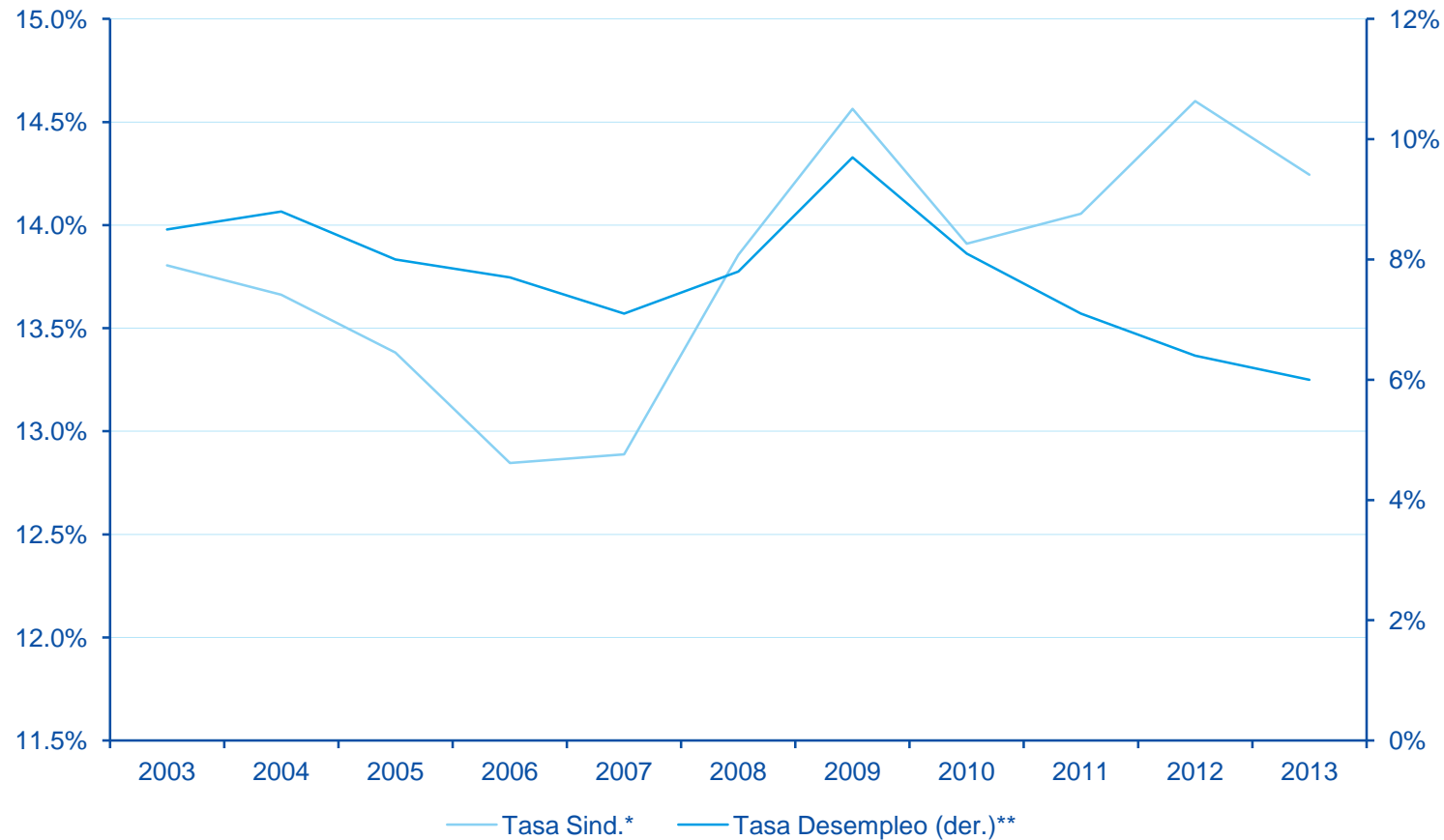
French bosses were given a fresh reminder of the dangers facing them during the economic downturn yesterday as angry factory workers in Grenoble barricaded their offices and took four managers hostage.

Protesting against job losses and meagre redundancy payouts, local employees of the US firm Caterpillar decided to take matters into their own hands and locked their superiors inside the plant's management headquarters.

The incident, the latest in a surge of "bossnappings" across the country, was aimed at bringing a more satisfactory conclusion to the recently announced round of bloodletting in which more than 700 workers are to be laid off.

"We are holding them in the director's office," Benoit Nicolas, a union official, told AFP during the stunt, or sequestration, as it is known in France. The hostages included Nicolas Polutnick, the factory director, and the head of human

Se aprecia cierta correlación entre la tasa sindicalización y tasa de desempleo



Reforma laboral conduciría a preocupantes aprensiones macro

- Clapes UC: Se estima una pérdida grave de empleos al corto y largo plazo debido a la nueva política laboral

Pérdida de empleo	C/P	L/P	
Mayor sindicalización	55.000	55.000	
Eliminación de reemplazo en huelga	30.000	95.000	
Total	85.000	150.000	235.000

- Consejo minero: Pérdida de US\$ 3.000 millones por impacto de la reforma laboral en la minería
- Fitch: impacto neutral en clasificación del riesgo país en el corto plazo, pero RL no aborda los problemas criticados por la OECD sobre nuestro mercado laboral

Reemplazo en huelga: experiencia internacional mixta entrega espacio para adaptar PdL

País	Reemplazo en Huelga
México	No se permite.
Suecia	Trabajadores no afiliados pueden negarse.
Chile	Ahora: Se permite bajo ciertas condiciones. PdL: No se permite.
Estados Unidos	Huelgas “económicas”: Se permite. Huelgas por “prácticas laborales desleales”: No se permite.
Colombia	Prohibición de contratar nuevos trabajadores en huelga.
Rusia	Se permite el reemplazo en huelga.
Alemania	Legalmente no se permite. En la práctica se considera admisible contratar “rompe-huelgas”.

No reemplazo a huelga en Canadá:

Tasa de inversión se vio afectada por política laboral

- En 2007: Prohibición de reemplazo en huelga
 - ✓ disminuye la tasa de inversión en provincias afectadas (Budd y Wang, 2004)
 - ✓ Inherente beneficio a los sindicatos

Prohibición de reemplazo en huelga*			
	Empresa	Sindicato	Total
+		+CAD 3.9m	+CAD 3.9m
-	-CAD 4.8m	-CAD 2.0m	-CAD 6.8m
Total	-CAD 4.8m	+CAD 1.9m	-CAD 2.9m

* Valores en CAD/contrato y semana de negociación

Servicios mínimos: usado en otros países, pero no deja de presentar riesgos en su definición

País	Servicios mínimos
Argentina	Se requiere servicios mínimos en servicios esenciales.
Colombia	Se requiere servicios mínimos en servicios esenciales.
Chile	No está definido.
Estados Unidos	El Ejecutivo puede intervenir y interrumpir la huelga por 80 días con el fin de proveer mediación en el conflicto.
México	Se requiere servicios mínimos en servicios esenciales.
Australia	Se requiere servicios mínimos a solicitud de los tribunales de trabajo.
Países Bajos	Lo tribunales de trabajo pueden obligar a los trabajadores de servicios esenciales a que ejerzan moderación en las huelgas.

Reforma laboral: una evaluación crítica

Autores

Jorge Selaive, Hermann González y Cristóbal Gamboni

BBVA Chile– Junio 2015