

RESUMEN MODULO 3:

NUEVO LIBRO IV DEL CÓDIGO DEL TRABAJO “DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”

En este módulo hemos revisado las nuevas normas sobre negociación colectiva establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, que la Ley N° 20.940 incorporó, las que podemos resumir en los siguientes puntos:

- **LAS PARTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 303 y 320, las partes de la negociación colectiva son el empleador y trabajadores, manteniéndose inalterado que el derecho de negociación es un derecho constitucional de los trabajadores, siendo ellos los titulares en la negociación colectiva y las organizaciones sindicales sus representantes en este proceso.

El artículo 303, introduce expresamente en materia de negociación colectiva el principio de la buena fe, que revisáramos anteriormente, el cual consiste en la obligación de los sujetos de derecho que se exige al momento de convenir o contratar, desde el fuero interno hasta su manifestación en el acto, hacerlo de manera honrada, sin intención de producir perjuicio alguno, ni “nublar” cláusula o pasaje alguno, exigiéndose una actitud colaborativa, recta, de confianza, leal, y respetuosa en el tráfico jurídico, esto importa la utilidad común que debe primar en los actos jurídicos por sobre la individualidad o interés particular o exclusivo.

La obligación de actuar de buena fe durante el desarrollo de la negociación colectiva, guarda relación también con las conductas constitutivas de prácticas desleales que se regulan en el Título IX del Libro IV del Código del Trabajo.

- **MATERIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

De acuerdo al artículo 306 del Código del Trabajo, el legislador reconoce una amplia libertad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre temas que van más allá de la organización del trabajo, pudiendo negociarse entre otras materias:

- Todas las que digan relación con las remuneraciones de los trabajadores.
- Los beneficios en especie o en dinero.
- Las condiciones comunes de trabajo.
- Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar.
- Igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Servicios de Bienestar.
- Planes de igualdad de oportunidades.
- Mecanismos de solución de controversias.
- Planes de capacitación y reconversión productiva.
- Los acuerdo de extensión de las estipulaciones de los contratos colectivos de conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo.
- Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se encuentran regulados en los artículos 374 y siguientes del Código del Trabajo. De acuerdo a lo dispuesto en el mencionado artículo 374, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo sólo podrán acordarse, entre el empleador y la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, en forma directa y sin sujeción a las normas del procedimiento de negociación reglada, cuando la afiliación sindical sea igual o superior al 30% del total de los trabajadores de le empresa.

El mismo artículo 306 nos indica que no son objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y todas las que sean ajenas a la empresa.

- **LAS PRACTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Son consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, entre otras las siguientes:

- La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma, recordemos que el artículo 303 establece que las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones legales sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.
- La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece el Libro IV del Código del Trabajo.
- El incumplimiento de la obligación de suministrar la información a las organizaciones sindicales en los términos de los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo, tanto en lo que dice relación con la información periódica como aquella atingente a la negociación colectiva, también se considera práctica desleal no entregarla en la oportunidad respectivo como así también si se vulnera su autenticidad.
- El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.
- Durante la huelga el empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.
- El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.
- El ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

Son consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos, entre otras las siguientes:

- La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente.
- El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

- Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

La empresa principal puede proveer los medios para que la huelga que se lleva a cabo en las empresas contratistas y subcontratistas no afectes sus facultades de administración, sin embargo el artículo 405 Código del Trabajo establece que es considerada como práctica desleal de la empresa principal la contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista para que se sigan proveyendo los servicios que la empresa contratista o subcontratista que corresponda no se estén proveyendo.