

## CONVENCIÓN SINDICATOS CORPORACION EDUCACIONAL SANTO TOMÁS MAYO 2013

### MODULO II: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Aspectos históricos y proceso de negociaciones

#### 1.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA FORMA DE SOLUCIÓN DE UN CONFLICTO COLECTIVO

*“Es la que se realiza entre el empleador y la organización sindical, para establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.”*  
(Artículo 303 del Código del Trabajo)

##### Diccionario RAE:

**Conflicto:** (Del lat. *conflictus*).

1. m. Combate, lucha, pelea. U. t. en sent. fig.
2. m. Enfrentamiento armado.
3. m. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.
4. m. Problema, cuestión, materia de discusión.
5. m. *Psicol.* Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.
6. m. desus. Momento en que la batalla es más dura y violenta.

~ **colectivo.**

1. m. En las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios.

**Negociación:** (Del lat. *negotiatio*, *-ōnis*).

1. f. Acción y efecto de negociar.
2. f. *Der.* Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto.

~ **colectiva.**

1. f. *Der.* **negociación** que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo.

#### 2.- ALGUNOS ARGUMENTOS CONTRAPUESTOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Como determinadota de remuneraciones
- Carácter restrictivo de la noción de productividad del trabajador
- Polifuncionalidad de la negociación colectiva
- Como factor de pérdida de la competitividad y generador de cesantía
- La imparcialidad del Estado y la bilateralidad de la negociación

### 3.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

- **Ausencia de normativa laboral:** Hasta el año 1900, las relaciones laborales en Chile no estaban sujetas a ningún sistema legal que las regulara. La ausencia de una legislación del trabajo reflejaba la percepción aun lejana que la sociedad y las autoridades mantenían respecto a la cuestión social.
- **Revolución Industrial y Movimiento de los Trabajadores:** Entre las décadas de 1900 y 1920 se elevaron voces fuertemente críticas, provenientes de organizaciones sociales y políticas; de sectores intelectuales, de trabajadores y de la Iglesia que comenzaron a plantear la necesidad de abordar la problemática social y adecuar el régimen laboral al que era sometido el obrero.
- **Avances sociales y políticos:** En la medida que la organización y la protesta de los trabajadores se incrementaban y los protagonistas del acontecer político nacional salían del ámbito oligárquico hacia las clases medias y trabajadoras, todos los sectores políticos redefinieron sus principios y programas con el fin de asegurar una correlación de fuerzas ventajosas en el futuro.

#### Reformas promulgadas en este período:

**I Ley de habitaciones para obreros (1906):** Se considera la primera ley de carácter social dictada en Chile.

Se crea por medio de esta ley los “*Consejos Departamentales de Habitaciones para Obreros*” con una triple finalidad de favorecer la construcción, proveer el saneamiento y determinar las condiciones básicas de la vivienda popular. El resultado fue la construcción de 390 casas entre 1906 y 1925, mientras que la iniciativa de la solidaridad privada y de los propios obreros logró edificar 3446 viviendas en el mismo periodo.

**II La ley sobre sillas (1915):** Estableció la obligación de los empresarios de establecimientos comerciales, de mantener el número suficiente de asientos a disposición de los dependientes o empleados, así como promulgó también el derecho de los empleados al descanso, de al menos una hora y media para almorzar.

**III La ley de accidentes del trabajo (1916):** Esta ley establece que los accidentes ocurridos a los obreros o empleados, por el hecho o con ocasión directa del trabajo que ejecuten dan derecho a una indemnización a cargo del jefe, en provecho de la víctima, cónyuge, o hijos.

**IV Ley sobre descanso dominical (1917):** Establece obligatoriedad de dicho descanso en todas las empresas mineras, industriales o comerciales, públicas o privadas. La ley establecía la irrenunciabilidad de este derecho.

**V Ley sobre salas cunas (1917):** Cuyo objetivo fundamental es proteger la salud del niño durante la lactancia. En ella se estipula que toda fábrica o taller donde más de 50 operarias, mayores de 18 años, debía contar con una sala para recibir en las horas de trabajo a los niños hijos de las obreras durante el primer año de vida.

#### 4.- GÉNESIS Y ETAPAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

- En 1930, durante el Gobierno de Carlos Ibáñez, se presenta un proyecto de Código del Trabajo que refunde en su solo texto las leyes vigentes. En 1931 se dicta finalmente el primer Código del Trabajo de Chile.
- **Primera etapa desde 1931-1973:** Se caracteriza por una legislación proteccionista del trabajador, donde el estado asume el rol regulador de empresarios y trabajadores. Con una importancia creciente de la fuerza sindical. Se caracterizó por una gran estabilidad en los puestos de trabajo, la que encontró un refuerzo legal en la “**Ley de inamovilidad**” (1966) que impide despedir a los trabajadores si no se contaba con una causa justificada. La sindicalización se basaba con la aprobación del 55% de los trabajadores siendo automática la afiliación de todos y obligatorio el pago de cuotas.
- **Segunda etapa desde 1973-1990:** Se caracteriza por la pérdida del carácter regulador del Estado y la disminución del poder sindical. Las condiciones políticas del país anulan completamente la acción sindical. Se prohibieron las huelgas y la negociación colectiva por medio del plan laboral de 1979. En este período se despiden trabajadores sin expresar la causa y el pago de indemnización por despido, de un mes por año hasta un máximo de 5 años. La sindicalización es voluntaria sin ser obligatorio el pago de cuotas.
- **Tercera etapa desde 1990-1998:** Este periodo marca nuevas leyes tendiendo al mejoramiento del poder negociador de los trabajadores pero manteniendo el mercado como principal regulador de los salarios, las indemnizaciones por despido suben de un máximo de 5 a 11 años. La afiliación sindical se mantiene voluntaria y se ha ampliado la posibilidad de formar sindicatos transitorios. La negociación colectiva puede ser por una o más empresas. La huelga indefinida es reinstaurada.<sup>1</sup>

#### 5.- CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931

- Considerandos establecimiento del Código del Trabajo
- De los conflictos colectivos
- De las Juntas Permanentes de Conciliación
- Procedimiento de Conciliación
- De la intervención de los sindicatos en los conflictos del Trabajo

---

<sup>1</sup> Evolución histórica del Movimiento Obrero Chileno, PUC Valparaíso. [www.odisea.cl](http://www.odisea.cl)

## 6.- EL PLAN LABORAL - 1978

- DL 2200 de 1978: sobre contrato de trabajo y demás relaciones laboral
  - DL 2756 de 1979: sobre organización sindical
  - DL 2758 de 1979: sobre negociación colectiva
- 

## 5.- LAS NEGOCIACIONES

- **Negociación colectiva reglada:** *aquella que se efectúa de acuerdo a las normas del Código del Trabajo y se resuelve a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.*  
*A su vez este tipo de negociación se subdivide en negociación colectiva de empresa o interempresas.*
- **Negociación colectiva semi reglada:** *se aplica sólo a grupos de trabajadores y sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada y da origen a un convenio colectivo.*
- **Negociación colectiva no reglada:** *es aquella negociación directa que se celebra en cualquier momento entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, y concluye al suscribir un convenio colectivo.*  
*(Artículo 314 - 314 bis del C. del T.)*

### Antecedentes:

- Actores
  - Formalidades: existencia o no de un contrato anterior
  - Negociaciones
  - Cronograma de la negociación colectiva
- A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.
- Llegada la fecha de término del contrato colectivo, o transcurridos más de 45 días contados desde la presentación del proyecto, si las partes aún no llegan a acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

Logrado el acuerdo, se suscribirá el contrato colectivo, cuya vigencia no puede ser inferior a 2 años ni superior a 4 años.

### Contrato colectivo forzado

La comisión negociadora, puede exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los contratos vigentes a la fecha de presentación del proyecto.

El empleador no puede negarse a esta exigencia, el contrato debe celebrarse por 18 meses y no se incluirán en él las estipulaciones relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

## **6.- LA HUELGA**

Es el derecho que tienen los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo, habiendo cumplido los demás requisitos legales.

### **Quienes pueden declararse en huelga**

Pueden declararse en huelga los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada, excepto:

- a. Los trabajadores que laboren en empresas que atiendan servicios de utilidad pública.
- b. Los trabajadores de aquellas empresas cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

### **Requisitos para proceder a la huelga**

- a. Que la negociación no esté sometida a arbitraje obligatorio
- b. Que el día de la votación de la última oferta del empleador esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia el contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si se trata de una negociación colectiva reglada de empresa o interempresa, respectivamente.
- c. Que las partes no hubieren convenido someterse a arbitraje.

### **Cuando debe efectuarse la convocatoria para la votación**

La comisión negociadora debe convocar a los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva a votar la última oferta del empleador o la huelga con, al menos, cinco días de anticipación a la fecha fijada para la votación de la huelga.

### **Requisitos de la votación de la huelga**

- a. Debe ser de manera personal
- b. Debe ser de manera secreta
- c. Debe realizarse ante un Ministro de Fe, sea Inspector del Trabajo, Notario u Oficial de Registro Civil

### **Aprobación de la huelga**

La huelga debe ser acordada por mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no se reune dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

### **Cuando debe hacerse efectiva la huelga**

Acordada la huelga, ésta debe hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Sin embargo, este plazo, por acuerdo de las partes, puede prorrogarse, por otros diez días.

Si no se hace efectiva la huelga en el plazo señalado, se entiende que los trabajadores han desistido de ella, y en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador.

Se entiende que la huelga no se ha hecho efectiva cuando más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continúen prestando servicios en la empresa.

### **Duración de la huelga**

En principio, puede ser indefinida, pero se establece la situación del artículo 381, que pone límites legales a este instrumento de los trabajadores.

### **Efectos de la huelga**

- a. Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo
- b. El empleador no está obligado a pagar remuneraciones
- c. Los trabajadores declarados en huelga, pueden realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal.

### **Contratación de trabajadores de reemplazo**

El empleador podrá contratar trabajadores en reemplazo de aquellos declarados en huelga, siempre que la última oferta cumpla con los requisitos que se indicarán, los cuales dependerán de si existe o no un instrumento colectivo vigente:

#### **a. Si existe instrumento colectivo vigente**

- i. De ser entregada a la comisión negociadora con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco últimos días de vigencia del instrumento colectivo anterior.
- ii. Una copia de la última oferta debe ser despachada a la Inspección del Trabajo respectiva.
- iii. Debe contener idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente.
- iv. Los beneficios deben ser reajustados por el período existente entre el último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- v. Debe tener una reajustabilidad mínima anual para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.
- vi. Un bono de reemplazo, equivalente a 4 U.F por cada trabajador contratado como reemplazante.

#### **b. Si no existe instrumento colectivo vigente**

- i. Debe ser entregada a la comisión negociadora a lo menos con dos días de anticipación al plazo de cinco días existentes para votar la huelga.
- ii. Una copia debe ser entregada a la Inspección del Trabajo respectiva.
- iii. Deben tener una reajustabilidad mínima anual para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.
- iv. Un bono de reemplazo, equivalente a 4 U.F por cada trabajador contratado como reemplazante.

En ambos casos, si la última oferta del empleador no cumple con los requisitos señalados, sólo se podrán reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva, siempre que haya ofrecido el pago del bono de reemplazo.

### **Reintegro de trabajadores**

Si la última oferta cumple con los requisitos señalados, los trabajadores podrán reintegrarse a sus labores a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva, y lo harán, al menos, en las condiciones establecidas en la última oferta del empleador.

Si la última oferta no cumple con los requisitos, los trabajadores podrán reintegrarse a partir del trigésimo día.

El reintegro de los trabajadores sólo dará por finalizada la huelga, siempre que se hayan reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados, evento en el cual, el resto de los dependientes tendrá un plazo de dos días para reintegrarse en las condiciones establecidas en la última oferta.

## EL LOCK-OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA

El lock-out es el derecho del empleador, iniciada la huelga de impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, siempre que la huelga afecte a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o establecimiento.

Puede ser total, cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.

El cierre temporal de la empresa no puede extenderse más allá del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Por el lock-out se suspenden los contratos individuales de trabajo, pero el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

## **7.- BUENOS OFICIOS - MEDIACIÓN - ARBITRAJE**

- **BUENOS OFICIOS:** Artículo 374 bis - C. del T.

¿En qué consisten los buenos oficios?

Al haberse aprobado la huelga, se puede solicitar dentro de las 48 horas siguientes, por cualquiera de las partes, la actuación de buenos oficios en la Inspección donde está radicado el proceso o en el domicilio del Jefe de Oficina de la Inspección del Trabajo correspondiente.

¿A quién está dirigido?

Colectivo de trabajadores y empleadores insertos en una negociación colectiva.

¿Dónde se realiza?

Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo donde está radicado el proceso o el domicilio del jefe de oficina de la Inspección del Trabajo correspondiente.

También se podrá realizar en la ITEL, Inspección del Trabajo en línea.

### **Requisitos**

La huelga legal debe haberse aprobado, la solicitud debe realizarse dentro de las 48 horas contadas desde la hora en que se determina que la huelga fue aprobada. Esa solicitud debe realizarse por el empleador o por persona con el poder de representación del mismo y/o por la mayoría absoluta de la comisión negociadora.

### **Documentos Requeridos**

Carta Solicitud de buenos oficios.

### **Observaciones**

La solicitud produce la prórroga del inicio de la huelga por 5 días hábiles que son de carácter obligatorio. Posteriormente las partes, de común acuerdo, pueden solicitar hasta 5 días corridos.

### **Tiempo de realización**

La asignación de un mediador para realizar los buenos oficios se realiza dentro del día siguiente hábil ha efectuada la solicitud.

### **- MEDIACION**

*Art. 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.*

*Art. 353. El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las partes.*

*Art. 354. El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.*

*Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo.*

*El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días.*

*Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.*

### **- DEL ARBITRAJE LABORAL**

*Art. 355. Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.*

*Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto en el artículo 385.*

*Art. 356. En los casos de arbitraje voluntario el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro laboral o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.*

*El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro laboral, en subsidio.*

## **8.- TÉRMINO DE LAS NEGOCIACIONES - EL CONTRATO COLECTIVO**

*Art. 344. Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.*

Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El contrato colectivo deberá constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Art. 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere **extensivos los beneficios** estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, **un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria**, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, **deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo** del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

## **9.- DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA Y DE SU SANCION**

Art. 387. Serán consideradas **prácticas desleales del empleador** las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;

b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;

c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y

e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

Art. 388. Serán también consideradas **prácticas desleales del trabajador**, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;

c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste 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, y

d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Art. 389. - Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

Art. 390. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Artículo 390 bis.- La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

## APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS OIT EN CHILE

A fines del año 2001, se dictó la ley 19.759, sobre Reformas Laborales, la que implicó una profunda modificación al Código del Trabajo en materia de derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Unos de sus antecedentes fue la ratificación por el Estado chileno de los Convenios OIT N° 87 y 98, el 01 de febrero de 1999.

En noviembre de 1998, el Congreso Nacional chileno dio su aprobación a los Convenios N° 87 y N° 98, el primero de ellos relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (adoptado por la OIT el 09 de julio de 1948) y el segundo relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación (adoptado por la OIT el 01 de julio de 1949), iniciando de esta manera el itinerario de nuevos compromisos internacionales del Estado de Chile.

Con la publicación en el Diario Oficial, del decreto promulgatorio, el 12 de mayo de 1999, se dejaba constancia de tales ratificaciones, y se abría el camino hacia su establecimiento en el derecho nacional, lo que suscitó en su época, un extenso

debate en el ambiente laboral acerca de las implicancias y consecuencias de esta ratificación.

Con posterioridad, a raíz de una serie de modificaciones legales del ámbito laboral, el 5 de octubre de 2001, se publicó en el Diario Oficial, la **ley 19.759**, la cual entre sus distintas disposiciones establece normas específicas acerca de las prácticas desleales o antisindicales en general y de las prácticas desleales en la negociación colectiva (artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes, respectivamente, del Código del Trabajo).

Cuatro años más tarde, el 15 de diciembre de 2005, se promulga la **ley 20.087**, la cual sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, e introduce cambios en lo relativo a la protección de esta garantía constitucional, en especial al establecer un procedimiento especial de tutela laboral.

- **C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**
  
- **C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949**