



Hoja Informativa No 7

Negociación de buena fe

Constituye requisito bajo la Ley de Trabajo Justo 2009 (*Fair Work Act 2009*) que los representantes que negocian un propuesto acuerdo empresarial cumplan con los requisitos para negociar de buena fe, tal como lo dispone el artículo 228 de la Ley. La negociación de buena fe estimula a los participantes a que se comuniquen abiertamente y a que se concentren en materias esenciales. Si la mayoría de los empleados desea negociar en forma colectiva, el empleador debe negociar con ellos y sus representantes (el sindicato) o con sus representantes nominados para la negociación. Es importante que los representantes en las negociaciones estén de acuerdo con los procedimientos de la negociación, lo que incluye horarios de las reuniones y procesos predeterminados para consideraciones y respuestas, con el objeto de evitar malentendidos.

De acuerdo al nuevo sistema, los requisitos para negociaciones de buena fe son:

- asistir a y participar en reuniones en horarios razonables con representantes de la parte empleadora y de los empleados;
- ofrecer o revelar información relevante (a menos que sea información confidencial o comercialmente sensible) en formas oportuna;
- responder oportunamente a las proposiciones de otros representantes de la negociación;
- considerando honestamente las proposiciones de otros representantes de la negociación e incluyendo razones que respalden las respuestas a las dichas proposiciones;
- absteniéndose de actuar en forma caprichosa o injusta que pueda socavar la libertad de asociación o la negociación colectiva; y
- reconociendo y negociando con los otros representantes de la negociación para el acuerdo.

Una negociación de buena fe no significa que las partes tengan que hacer concesiones, o firmar un acuerdo si no están conformes con los términos. Esto incluye la aceptación de las reivindicaciones presentadas por los empleados, o el sindicato, al empleador por aumentos específicos de sueldos y por cambios a las condiciones de empleo. Por lo tanto, las órdenes de negociaciones de buena fe se preocuparán del proceso y la conducta de las negociaciones y no se exigirá que las partes presenten o acepten ofertas en particular, o que lleguen a algún acuerdo especial dentro de un acuerdo.

Apoyo mayoritario

No es necesario hacer una notificación formal para iniciar una negociación – en la mayoría de los casos, los empleados y los empleadores pueden acordar iniciar negociaciones. Sin embargo, si un empleador se niega a negociar, los empleados o sus representantes pueden solicitar a Trabajo Justo en Australia que establezca si existe apoyo mayoritario de los empleados para negociar un acuerdo empresarial. Trabajo Justo en Australia puede determinar si hay apoyo mayoritario de los empleados a través de cualquier método que ellos estimen apropiado; puede ser por medio de una votación o una petición.

Derecho a ser representado

En situaciones donde Trabajo Justo en Australia establece que hay apoyo mayoritario de los empleados para una negociación empresarial, o si el empleador está de acuerdo o inicia una negociación, o se emite una orden específica para el efecto, el empleador deberá notificar a los empleados dentro de 14 días sobre su derecho a ser representados en la negociación.

Los empleados pueden nombrar a un negociador para que represente sus intereses. Pueden ser ellos mismos, un colega, un sindicato u otra persona (un consultor o un contador). La única exigencia con que debe cumplir el negociador nombrado por un empleado es que debe tener suficiente independencia como para no ser influenciado por el empleador. En el caso de empleados afiliados a un sindicato, se entenderá que su representante de negociación será el sindicato (siempre que el sindicato cuente con el derecho de representarlos) a menos que nombren a otra persona o le suspendan al sindicato su condición de representante. El empleador también puede nombrar su propio representante para la negociación.

Cuando la negociación no se desarrolla de buena fe

Dentro del marco de la negociación se reconoce que la mayoría de los empleadores y empleados van a negociar colectivamente en forma voluntaria, con éxito y de buena fe.

Sin embargo, en una situación donde algún representante no está negociando de buena fe o la negociación no está progresando en forma eficiente o justa, Trabajo Justo en Australia puede producir órdenes para garantizar la integridad e imparcialidad del proceso de negociación. Cualquier orden producida por Trabajo Justo en Australia puede hacerse cumplir en la Corte. Trabajo Justo en Australia debe estar satisfecho de que los representantes de la negociación han cumplido con los principios de buena fe exigidos por la Ley de Trabajo Justo, en caso contrario se puede emitir una orden en contra de alguno de los representantes.

Entre los ejemplos de comportamiento donde Trabajo Justo en Australia puede, potencialmente, producir una orden de negociación se incluyen:

- negativa por parte de los empleados a responder a una proposición del empleador con respecto a nuevos métodos para aumentar la productividad;
- insistir en una demanda que no puede ser incluida en un acuerdo aprobado por Trabajo Justo en Australia - por ejemplo, por que no cumple con los Estándares de Empleo Nacional o porque no pasaría la "Prueba de Conveniencia General", o sencillamente por que es ilegal;
- comportamiento injusto con alguno de los representantes, como prevenirle en forma no razonable que pueda consultar a los empleados que van a estar amparados por el acuerdo;
- un empleador se niega a reunirse con el representante de los empleados o a contestar la correspondencia o llamadas telefónicas del representante; o
- seleccionar injustamente el grupo de personas a quienes se aplicaría el acuerdo y quienes votarían por el acuerdo.

Si una de las partes ignora las órdenes de negociar de buena fe e infringe una o más de las órdenes, y la infracción es seria y constante y ha deteriorado significativamente la negociación, Trabajo Justo en Australia puede juzgar emitiendo una determinación laboral.

Variaciones a los acuerdos

La Ley de Trabajo Justo 2009 permite que los acuerdos se modifiquen antes de su fecha de vencimiento, pero solamente con el consentimiento de las partes. Cuando se negocian modificaciones no se pueden acceder las órdenes de negociación de buena fe. Sin embargo, Trabajo Justo en Australia puede hacerse cargo de una disputa si una asociación de empleados o empleadores, o un empleado afectado lo solicita. Trabajo Justo en Australia no puede juzgar dicha disputa, a menos que todos los representantes de la negociación estén de acuerdo.

Para mayor información sobre negociación de buena fe, por favor diríjase a: Fair Work Ombudsman (Defensor Público de *Trabajo Justo*), teléfono 13 13 94, o visite <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> o diríjase a su asesor de relaciones laborales.

Actualizado 1 de septiembre 2009

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au