

TENDENCIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO(Crónica internacional)

Autor: von Potobsky, Geraldo - [Ver más Artículos del autor](#)

Fecha: 19-03-2010

Cita: MJ-DOC-3951-AR | TYSS, 2000-601 | MJD3951

Doctrina:

Organización Internacional del Trabajo

La 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebró en Ginebra desde el 30 de mayo al 15 de junio de 2000. Fue Presidente de la Conferencia el Sr. Mario Alberto Flamarique, nuestro Ministro de Trabajo, Formación y Recursos Humanos. Este año la Memoria del Director General se ciñó a la descripción de las actividades cumplidas por la Organización en el año transcurrido, sin desarrollar un tema específico como en oportunidades anteriores.

En cambio, el Director General sometió a la Conferencia el primer Informe Global previsto en el procedimiento de seguimiento de la Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (TySS, '98-758). El informe, bajo el título "Su voz en el trabajo", versa sobre la primera de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales a las que se refiere la Declaración, es decir, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Su objetivo es de dar una imagen global y dinámica de su evolución en el mundo, debiendo servir de base para poder evaluar la eficacia de la asistencia prestada por la Organización, y para que el Consejo de Administración determine posteriormente las prioridades y los programas de acción en materia de cooperación técnica en este campo.

El informe comienza presentando como marco el fenómeno de la mundialización en sus diferentes aspectos y su impacto sobre el mundo del trabajo y la representación colectiva de los trabajadores, para describir luego los problemas existentes en materia de derechos civiles, libertad sindical y negociación colectiva, con una amplia citación de países en cuanto a incumplimiento de los principios respectivos. Continúa luego con un recuento y ejemplos de los medios de acción utilizados por la Organización para promover el pleno ejercicio de los principios de libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva en los distintos países, y finaliza con reflexiones sobre las futuras actividades que la Organización podría desarrollar en la materia. Según lo previsto en la Declaración, el informe fue sometido a una discusión tripartita, a la que se quiso imprimir un carácter interactivo, o sea, un debate en el que los delegados pudieran expresarse sobre las intervenciones de otros oradores. En realidad, la sesión especial dedicada al informe consistió en declaraciones iniciales y finales de los portavoces de los empleadores y de los trabajadores, así como declaraciones unilaterales de delegados de los tres sectores, sin que se produjera la discusión ágil prevista originariamente.

El informe fue bien acogido por los gobiernos de los países integrantes del PIEM (países industrializados de economía de mercado), los del GRULAC (grupo de América Latina y el Caribe) y los trabajadores. Los delegados gubernamentales de otros países (sobre todo asiáticos y países del Golfo) expresaron sus críticas, entre las que figuran el hecho de mencionarse a países específicos en el informe, de no tenerse en cuenta las circunstancias económicas, sociales y culturales de los países o de incurrir en citas erróneas. Las mayores críticas fueron expresadas por los empleadores, por considerar que el informe se refería excesivamente a cuestiones técnicas o de detalle, sin reconocer la diferencia de fondo y cualitativa entre el seguimiento de la Declaración y los procedimientos ya existentes de control de la aplicación de convenios. Lo que debería hacerse como seguimiento de la Declaración es tratar las fallas graves de política en temas fundamentales como la denegación de los derechos civiles, el monopolio sindical, las amplias prohibiciones para la formación de cualquier tipo de organización y la falta de legislación que prohíba la discriminación antisindical. De lo contrario se caería en un juridicismo, confundiendo este seguimiento con el mecanismo ordinario de supervisión de la O.I.T. Por su parte, los trabajadores señalaron que el informe, aunque imperfecto, ofrece un panorama importante de la dimensión de las violaciones de las jornadas fundamentales en todo el mundo. Su crítica es que no da la alarma adecuada en cuanto al empeoramiento que supone la mundialización para la economía mundial. Ella ha contribuido, para muchos trabajadores, a la violación de varias de estas normas, ya que algunos gobiernos compiten entre sí sobre la base de un cercenamiento de los derechos básicos de los trabajadores para disminuir los costos de producción o atraer inversiones extranjeras directas de las empresas multinacionales.

Corresponde ahora al Consejo de Administración en su reunión de noviembre próximo, fijar las medidas a adoptar para promocionar mediante la acción práctica los principios sobre libertad sindical y negociación colectiva sustanciados por la Declaración.

Para completar esta información sobre el seguimiento de la Declaración conviene señalar que en marzo del corriente año ya se había comenzado con el llamado seguimiento anual. Conforme a éste la Oficina presentó al Consejo de Administración una recopilación de las memorias enviadas por los países que aún no han ratificado algunos de los convenios fundamentales cubiertos por dicho instrumento, junto con una introducción en la que el grupo de expertos consejeros designados expresamente a este efecto llama "la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada" por el Consejo. Se trata del primer ejercicio de este género, que seguramente será mejorado siguiendo las recomendaciones formuladas por los expertos en lo que concierne a la obtención de mayores informaciones a través de las mencionadas memorias. En todo caso, en lo que concierne a los problemas de fondo sobre los que llama la atención el grupo de expertos, se trata de una serie de consideraciones breves, sin mención de país alguno en cuanto al incumplimiento de ciertos principios. El Consejo pareció en general satisfecho con esta presentación, sin que se formularan declaraciones críticas sobre las cuestiones señaladas, ni mayormente sobre el informe mismo, a diferencia de lo que sucediera en la Conferencia con respecto al Informe Global.

La Conferencia adoptó en segunda discusión la revisión del Convenio sobre Protección de la Maternidad (revisado), 1952 (Nº 103) y de la Recomendación (Nº 95). Las llamadas "Conclusiones" adoptadas en 1999 al final de la primera discusión (TySS, '99-802), los comentarios formulados posteriormente al respecto por los gobiernos y los copartícipes sociales, y el consiguiente anteproyecto elaborado por la Oficina constituyeron la base de esta nueva discusión. El objeto de la revisión era de flexibilizar el Convenio y de adaptarlo a las nuevas circunstancias reinantes, con la esperanza de obtener un mayor número de ratificaciones que las logradas en las cinco décadas de su vigencia.

El anteproyecto originado presentado por la Oficina para la primera discusión, las mencionadas Conclusiones y el nuevo anteproyecto habían avanzado bastante en esta flexibilización, reduciendo los anteriores niveles de protección en varios aspectos. Durante la segunda discusión volvieron a introducirse normas de mayor protección, aun cuando dejando abiertas diversas posibilidades flexibilizadoras a nivel nacional. De todos modos, el grupo empleador se abstuvo en la votación final, habiendo preferido un instrumento que incluya los principios que hubieran obtenido un consenso general, "en el entendido de que cada país pueda aplicar estos principios y conseguir verdaderos resultados". En la forma actual, sostuvieron, el instrumento tiene el mismo carácter prescriptivo y uniforme del Convenio Nº 103, y a pesar de "algunas mejoras que reconocen la flexibilidad necesaria en algunos aspectos limitados, nos preocupa que este nuevo instrumento sea incluso menos ratificable que el Convenio" anterior. En resumen, el Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, "incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente" (segunda discusión). Se garantiza que la mujer embarazada o lactante no esté obligada a realizar un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo o que entrañe un riesgo significativo en ese sentido (segunda discusión). La duración de la licencia por maternidad pasa de 12 a un mínimo de 14 semanas (segunda discusión), con un período obligatorio postnatal de seis semanas (reintroducido en la segunda discusión), pero con una cláusula de flexibilización que permite que se disponga de otra forma en un acuerdo nacional tripartito entre el gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Las mayores dificultades en la discusión estuvieron relacionadas con las prestaciones de maternidad, debido a las diferencias nacionales en los sistemas de financiación. Se reintrodujo (segunda discusión) la financiación mediante un seguro nacional obligatorio o con cargo a fondos públicos, sin que el empleador esté personalmente obligado a costear las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee (a fin de evitar una posible discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo). Sin embargo, se aceptan tres excepciones importantes a esto último, que atentan contra el principio de la no discriminación: el acuerdo expreso del empleador; cuando esté previsto así en la legislación o práctica nacionales de los países antes de la fecha de adopción del Convenio; o cuando se decida posteriormente en un acuerdo nacional tripartito. El nuevo Convenio sigue prohibiendo el despido de las mujeres durante la licencia por maternidad, e inclusive amplía el período de protección, pero ya no se trata de una prohibición absoluta, como en el Convenio Nº 103, ya que ahora se lo autoriza cuando sea por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia; rige en estos casos la inversión de la prueba, a cargo del empleador. Se garantiza el retorno al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia. Los países deberán adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo o en el acceso al empleo, incluyéndose la prohibición de exigir exámenes sobre embarazo, a menos que el trabajo esté prohibido a las mujeres embarazadas o lactantes, o presente un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo. En cuanto a las interrupciones por lactancia, se prevé ahora una alternativa en el sentido de que la mujer tendrá derecho a solicitar una reducción diaria de sus horas de trabajo para la lactancia, la que debe considerarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Otro tema en materia de elaboración de normas fue el de la seguridad y salud en la agricultura. La Conferencia realizó la primera discusión a este respecto, con vistas a la adopción de una normativa en su próxima reunión. Cabe notar que aun no existe un convenio o una recomendación que se refiera de manera exhaustiva a los problemas de los trabajadores agrícolas en esta materia.

Por su parte, la Comisión de Aplicación de Normas, antes de examinar como de costumbre la situación de determinados países en cuanto a la aplicación de ciertos convenios, sostuvo su discusión general sobre temas tales como la política de la O.I.T. en materia normativa, los procedimientos de control y en particular, el informe de la Comisión de Expertos sobre el Convenio relativo a la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (Nº 144) y la Recomendación Nº 152.

Este año la Comisión de la Conferencia mencionó a tres países por el reiterado incumplimiento de convenios ratificados. Se trata de Sudán con respecto al Convenio Nº 29 sobre trabajo forzoso, y de Camerún y Venezuela en cuanto al Convenio Nº 87 sobre libertad sindical. Con referencia a Venezuela la Comisión mencionó las graves divergencias entre la legislación y las exigencias del Convenio, instando al gobierno a introducir urgentemente las modificaciones necesarias para garantizar que los trabajadores y empleadores puedan constituir sus organizaciones y elegir con toda libertad a sus representantes sin intervención de la autoridad pública. Insistió además en la necesidad de eliminar la enumeración demasiado extensa y detallada de las obligaciones y finalidades que deberían tener las respectivas organizaciones profesionales.

Se recuerda que Myanmar (ex Birmania) había sido objeto de una comisión de encuesta designada en virtud del art. 26 de la Constitución de la O.I.T., a raíz de una queja presentada por violación del Convenio Nº 29 sobre trabajo forzoso. Como el gobierno de ese país no había aplicado las recomendaciones de la comisión en el plazo fijado a este efecto, la Conferencia adoptó por primera vez una resolución en virtud del art. 33 de la Constitución, en la que se enumeran una serie de medidas a tomarse en este caso. Las mismas se harán efectivas a partir del 30 de noviembre de 2000, a menos que el Consejo de Administración quede convencido de que el gobierno había tomado un dispositivo de medidas "lo suficientemente concretas y detalladas como para demostrar que las recomendaciones de la comisión de encuesta han sido cumplidas". Las medidas que pueden tomarse en virtud

de la resolución incluyen la recomendación a los distintos gobiernos, empleadores y trabajadores de asegurar que sus relaciones con Myanmar no perpetúen o extiendan el sistema de trabajo forzoso en ese país; de solicitar a las organizaciones internacionales que colaboran con la O.I.T. que examinen la cooperación que mantengan con ese país y que pongan fin lo más rápidamente posible a toda actividad que redunde en forma directa o indirecta en la consolidación del trabajo forzoso; de solicitar que la cuestión sea tratada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su reunión de julio de 2001, a fin de que éste o la Asamblea General recomienden a los gobiernos y otros organismos especializados que aseguren que su actuación en Myanmar no redunde en la consolidación de dicha práctica.

Otro caso especial es el de Colombia, país contra el que también se había presentado una queja en virtud del art. 26 de la Constitución por graves violaciones de la libertad sindical, incluidos asesinatos, desapariciones, detenciones de sindicalistas, en el marco de la violencia reinante en ese país. El Consejo de Administración, que al mismo tiempo ha estado considerando numerosas quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical, había postergado la decisión de someter el caso a una comisión de encuesta hasta su reunión de junio de este año. En esta ocasión debía pronunciarse teniendo en cuenta los resultados de una misión de contactos directos instituida a pedido del gobierno y las organizaciones sindicales colombianas. La misión presentó un importante informe en mayo último (ver el 322* informe del Comité de Libertad Sindical - GB.278/3/2), y el Consejo de Administración, en lugar de designar la comisión de encuesta, tomó una decisión hasta ahora inédita: pedir al Director General que designe a un representante especial para cooperar con Colombia, asistiendo en y verificando la adopción de medidas tomadas por el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para aplicar las conclusiones de la misión de contactos directos y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en los casos pendientes relativos a este país. Con este propósito el Director deberá considerar de una manera favorable las necesidades de cooperación técnica que puedan ser requeridas. El representante especial deberá informar al Consejo de Administración en sus reuniones de marzo y noviembre de cada año sobre la situación general en el país en lo que concierne a los derechos sindicales y la seguridad de los sindicalistas, así como sobre los progresos logrados en la aplicación de las recomendaciones mencionadas. Además, deberá aconsejar sobre toda otra medida que pudiera ser tomada por el Consejo de Administración. El Director General deberá acordar con el gobierno colombiano las condiciones apropiadas para que el representante especial pueda llevar a cabo su misión. Dentro de un año el Consejo reexaminará todas las cuestiones pendientes en esta materia.

Como novedad en el sistema normativo de la O.I.T., la Conferencia decidió por primera vez el retiro de ciertos convenios internacionales del trabajo que no han entrado en vigor y que son considerados como obsoletos. A diferencia de la derogación de convenios, que se aplica a los convenios que están en vigor, no es necesaria ninguna enmienda constitucional para el retiro de los instrumentos (TySS, '97-582; la enmienda adoptada por la Conferencia en 1997 aún no ha entrado en vigor). Se consideran como obsoletos los convenios y las recomendaciones "que han perdido su objeto o que ya no representan una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización" (párrafo 9 del art. 19 del instrumento de enmienda). Con esta medida se pone fin a la existencia de los convenios pertinentes desde el punto de vista jurídico. Se trata de los Convenios números 31, 46, 51 y 61 sobre horas de trabajo en las minas de carbón, las obras públicas y la industria textil, y el Convenio N° 66 sobre los trabajadores migrantes. Todos estos instrumentos datan de la década del treinta.

Finalmente, la Conferencia celebró una discusión general basada en un informe de la Oficina sobre la Formación para el empleo, la productividad y la inclusión social. Durante la misma se examinaron los nuevos enfoques de la formación profesional en el contexto de los profundos cambios operados en el mundo del trabajo. La Resolución adoptada propone una revisión de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (N° 150) para reflejar el nuevo enfoque de la formación y a fin de que se disponga de "un instrumento nuevo y más dinámico, que los Estados y los interlocutores sociales pueden aplicar y utilizar más fácilmente en la formulación y ejecución de sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, y que se integre en otras políticas económicas y sociales, en especial las políticas de empleo".

Internacional

En un número anterior (TySS, '95-880) habíamos tratado el tema de los costos laborales sobre la base de las informaciones estadísticas proporcionadas por el Instituto de la Economía Alemana (Colonia). En su informe anual más reciente sobre la materia (Institut del deutschen Wirtschaft, IW-trends 2/1999) el Instituto da a conocer, entre otras, las cifras correspondientes a 1998 de los costos laborales horarios en el sector manufacturero de diversos países. Los costos están indicados en DM, habiéndose hecho la conversión sobre la base de tipos de cambio oficiales anuales. El DM estaba a fin de ese año en 1,67 con respecto a 1 dólar estadounidense.

Los datos cubren los costos directos y los indirectos. Pertenecen a los primeros los salarios básicos, el pago de horas extras y otras remuneraciones salariales regulares; los costos indirectos cubren las vacaciones, feriados, enfermedad, aguinaldos y otros pagos irregulares, las contribuciones a la seguridad social y similares, y los gastos de formación profesional.

Como puede observarse en la tabla, los países con mayores costos directos son Dinamarca, Noruega, Suiza y Alemania (parte occidental). Los menores costos directos figuran, en orden decreciente, en España, Grecia y Portugal. En cambio, cuando se trata de los costos indirectos los mayores se sitúan en Alemania, Austria, Bélgica y Finlandia, y los menores en Irlanda, Australia, Grecia y Portugal.

Cabe recordar que las diferencias en los costos indirectos se deben en buena parte a los diversos sistemas de financiación de la seguridad social, citándose a menudo el caso de Dinamarca, donde aquélla se alimenta principalmente con recursos impositivos. De allí que la relación entre los costos indirectos y los directos es en este país de sólo un 25%, mientras que en otros, en los que

prevalece el sistema de las contribuciones, llega a porcentajes mucho más elevados (Italia 103%, Austria 98%, Francia 93%, Bélgica 90%).

Teniendo en cuenta estos factores y sumando ambos costos parciales, se llega a la escala de los costos totales, en los que sigue en primer lugar Alemania (occidental), con un costo horario de 47,96 DM, seguida de Suiza con 43,93 DM, Noruega con 43,49 DM, Dinamarca con 42,55 DM y Bélgica con 40,65 DM. En el otro extremo de la escala figuran España con 25,59 DM, Australia con 24,83 DM, Irlanda con 24,27 DM, Grecia con 15,43 DM y Portugal con 11,57 DM.

Los Estados Unidos y Japón ocupan una posición intermedia con 33,34 DM.

Países Costos totales Costos directos Costos indirectos Porcentaje c. ind. s/c.dir.

Alemania 47,96 DM 26,38 DM 21,58 DM 82%

(Occ.) Suiza 43,93 28,81 15,12 53

Noruega 43,49 29,19 14,30 49

Dinamarca 42,55 34,04 8,51 25

Bélgica 40,65 21,36 19,29 90

Austria 39,78 20,10 19,69 98

Finlandia 39,74 21,81 17,93 82

Suecia 39,45 23,38 16,07 69

Países Bajos 38,21 21,22 16,99 80

Luxemburgo 36,79 25,25 11,54 46

USA 33,34 23,73 9,61 40

Japón 33,16 19,47 13,69 70

Francia 33,04 17,16 15,88 93

Reino Unido 31,09 22,02 9,07 41

Italia 30,62 15,08 15,53 103

Alemania

(Oriental) 30,30 18,17 12,14 67

Canadá 28,28 20,40 7,85 38

España 25,59 14,02 11,57 83

Australia 24,83 17,99 6,84 38

Irlanda 24,27 17,37 6,90 40

Grecia 15,43 9,18 6,26 68

Portugal 11,57 6,50 5,07 78

Unión Europea

A fines de 1993 había sido adoptada la directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo (TySS, '95-76), de la cual quedaba excluido todo el sector del transporte. Casi seis años después, en junio de 1999, se adoptó una nueva directiva en esta materia, que concierne a la ordenación del tiempo de trabajo en el sector marítimo. La directiva pone en vigor el acuerdo concluido entre las partes sociales conforme al procedimiento del Tratado de Maastricht (como sucedió con la licencia parental, el trabajo a tiempo parcial y el contrato por tiempo determinado), siendo ésta la primera vez en que tal acuerdo se ha negociado para un solo sector de la economía. En el segundo semestre de 1999 también se adoptó una directiva complementaria a la anterior, que tiene por objeto asegurar su aplicación en los barcos que utilizan los puertos de la Unión Europea.

En dicho semestre, bajo la presidencia de Finlandia, el tema social más importante fue el de la lucha contra la discriminación, sometiéndose a la aprobación del Consejo dos proyectos de directivas, que tratan respectivamente de la igualdad de trato entre personas cualquiera sea su origen racial o étnico y de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El primer instrumento, de carácter general, prohíbe las discriminaciones directas o indirectas basadas en el origen racial o étnico de una persona o grupos de personas. Existe discriminación directa cuando una persona es, ha sido o sería tratada menos favorablemente que otra por tales motivos. La discriminación indirecta ocurre cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros puede afectar adversamente a una persona o grupo de personas de un determinado origen racial o étnico, a menos que estén objetivamente justificados por un propósito legítimo no relacionado con tal origen y cuando los medios para lograrlo sean apropiados y necesarios. El acoso relacionado con el origen racial o étnico es considerado como una discriminación a los efectos de la directiva.

La directiva se aplica a) al acceso al empleo y al trabajo autónomo, incluyendo los criterios de selección y reclutamiento, cualquiera sea la categoría profesional; b) el acceso a todos los tipos y niveles de formación y guía profesional; c) las condiciones de empleo, incluyendo los despidos y el pago de remuneraciones; d) la afiliación a organizaciones de trabajadores o empleadores y otras organizaciones profesionales, incluyendo los beneficios que derivan de ella; e) la protección y seguridad social; f) las ventajas sociales; g) la educación, incluyendo becas, pero respetando la responsabilidad de los países miembros en cuanto al contenido de la enseñanza y la organización de los sistemas educativos y su diversidad cultural y lingüística; h) al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Otras disposiciones se refieren a la disponibilidad de procedimientos administrativos y judiciales, al derecho de acceder a los mismos personalmente o por medio de organizaciones o asociaciones, y a la inversión de la prueba cuando exista la presunción de que se ha violado el principio de igualdad de trato.

El proyecto de directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se refiere al acceso a un empleo u ocupación, la promoción, la formación profesional, las condiciones de empleo y la afiliación a organizaciones profesionales, de todas las personas cualquiera sea su origen racial o étnico, religión o creencia, incapacidad, edad u orientación sexual. El instrumento comprende, igual que el anterior, la discriminación directa, la indirecta y el acoso. Sin embargo, permite que no se considere como discriminación una diferencia de trato en las instituciones que tienen fines religiosos o ideológicos con respecto a la ocupación en las mismas de personas que tengan las características propias para el ejercicio de esta ocupación, relacionada con tales fines.

En lo que se refiere a la edad, no constituye discriminación una diferencia de trato justificada, que implique: a) prohibir el acceso al empleo o disponer condiciones de trabajo especiales para asegurar la protección de jóvenes y trabajadores mayores; b) fijar una edad mínima para la jubilación o el retiro por invalidez; c) fijar diferentes edades para la jubilación o el retiro por invalidez por

motivos de requisitos profesionales físicos o mentales; d) fijar una edad máxima para la contratación en base a requisitos de formación para el puesto o la necesidad de un período razonable de empleo anterior a la jubilación; e) fijar condiciones relacionadas con la extensión de la experiencia profesional; f) fijar límites de edad apropiados y necesarios en la persecución de objetivos legítimos de mercado.

Otras disposiciones tratan de los procedimientos administrativos y judiciales, la carga de la prueba, etc., en forma similar al proyecto de directiva relativo a la discriminación por origen racial o étnico.

Mercosur

Hace un año y medio, el 10 de diciembre de 1998, los cuatro Presidentes de los Estados Miembros firmaron en Río de Janeiro la Declaración Socio-laboral del Mercosur, que tiene por objeto fijar los fundamentos de la dimensión social de la integración económica mediante la enunciación de una serie de principios y el diseño de un procedimiento de seguimiento, con vistas a afirmar la armonización del crecimiento económico y el bienestar social. El 9 de marzo de 1999 fue creada la Comisión Socio-laboral del Mercosur, principal organismo de seguimiento de la Declaración. Un año más tarde, el 9 de marzo pasado, la Comisión adoptó su Reglamento Interno.

Conviene recordar que la Declaración fue el resultado de un prolongado proceso en búsqueda de una Carta Social para el proyecto de mercado común y ocupó un lugar destacado en las negociaciones del área laboral. En su concepción e instrumentación influyó ciertamente la Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada pocos meses antes, en junio de 1998. El arduo camino recorrido en la O.I.T. en torno a la "cláusula social" y luego la "dimensión social del comercio internacional" concluyó con esta Declaración que sólo tiene un carácter promocional y que toma sus distancias frente a las cuestiones comerciales y económicas. La misma posición fue adoptada con respecto a la Declaración Socio-laboral, que es esencialmente promocional y que en su artículo final especifica que ni ella ni su mecanismo de seguimiento podrán ser invocados o utilizados "para otros fines que los previstos en ella, vedada en particular su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras".

Las normas sustantivas de la Declaración consisten en la definición de derechos, esencialmente en favor de los trabajadores, y de compromisos por parte de los Estados de adoptar medidas para asegurar el goce de los mismos. Se trata de derechos individuales, de derechos colectivos y de un conjunto de disposiciones que podrían denominarse de derecho social. Derechos individuales: no discriminación; promoción de la igualdad; trabajadores migrantes y fronterizos; eliminación del trabajo forzoso; trabajo infantil y de menores; derechos de los empleadores. Derechos colectivos: libertad de asociación; libertad sindical; negociación colectiva; huelga; promoción y desarrollo de procedimientos preventivos y de autosolución de conflictos; diálogo social. Derechos sociales: fomento del empleo; protección de los desempleados: formación profesional y desarrollo de recursos humanos; salud y seguridad en el trabajo; inspección del trabajo; seguridad social.

Para el seguimiento de esta parte sustantiva la Declaración prevé la institución de una Comisión Sociolaboral, con carácter tripartito, dependiente del Grupo Mercado Común, dotada de dos instancias: las comisiones nacionales y la regional; su naturaleza es promocional y no sancionador; la Comisión Regional se manifestará por consenso de los tres sectores. Las atribuciones de la Comisión son: a) examinar, comentar y canalizar las memorias preparadas por los Estados Parte, resultantes de los compromisos de la Declaración; b) formular planes, programas de acción y recomendaciones tendientes a fomentar la aplicación y cumplimiento de la Declaración; c) examinar observaciones y consultas sobre dificultades e incorrecciones en su aplicación y cumplimiento; d) examinar dudas sobre la aplicación de la Declaración y proponer aclaraciones; e) elaborar análisis e informes sobre la aplicación y el cumplimiento; f) examinar e instruir las propuestas de modificación del texto de la Declaración y darles el curso pertinente.

En vista de que el mecanismo de seguimiento está dotado de dos instancias, deberán crearse comisiones sociolaborales en cada uno de los países. Normalmente el examen y discusión de las distintas cuestiones enunciadas comenzarán a nivel de las comisiones nacionales.

La Comisión Socio-laboral, conforme al Reglamento, está compuesta por doce miembros titulares y otros tantos alternos, correspondiendo tres por cada Estado Parte, los que deben pertenecer respectivamente a los sectores gubernamental, empleador y trabajador. Los miembros de los sectores trabajador y empleador son designados por las respectivas organizaciones más representativas de cada Estado Parte, de acuerdo a sus prácticas nacionales. Estas designaciones pueden ser modificadas por decisión de las mismas organizaciones que las han efectuado. La Comisión debe funcionar bajo la dirección de una Coordinación Tripartita rotativa, compuesta por los tres miembros titulares que representan a los respectivos sectores del Estado Parte en ejercicio de la Presidencia Pro-Tempore del Mercosur. Corresponde a los Estados elaborar las memorias anuales sobre la aplicación de los principios de la Declaración, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Tales memorias son examinadas primero en el seno de las comisiones nacionales y luego son elevadas a la Comisión Regional, así como transmitidas a las otras comisiones nacionales. En cuanto a las observaciones, consultas y dudas sobre la aplicación e interpretación de la Declaración, serán examinadas por la Comisión en base a las opiniones emitidas por las comisiones nacionales. La Comisión elaborará el análisis y los informes sobre la aplicación de la Declaración propondrá planes de acción y programas, sometiéndolos al Grupo Mercado Común. Sus reuniones ordinarias están previstas para los meses de abril y octubre de cada año.

En el momento de escribir estas líneas (junio del corriente año) aun no había sido aprobado el Reglamento por el Grupo Mercado Común.

Bélgica

El 24 de diciembre de 1999 fue dictada una ley de promoción del empleo que introduce el convenio del primer empleo destinado a los jóvenes menores de 25 años que ya no están en obligación escolar, así como a los jóvenes de hasta 30 años en situaciones de "penuria de jóvenes" definidas por la ley. Este tipo de convenio comprende tanto los contratos a tiempo completo como a tiempo parcial, concluidos con un empleador público o privado, así como los contratos de aprendizaje.

Los nuevos trabajadores tienen derecho a percibir la misma remuneración que otro trabajador en ejercicio de las mismas funciones. En el caso de un empleo en el sector público ha de ser la misma remuneración inicial de otro trabajador de iguales calificaciones profesionales. Si se trata de un contrato a tiempo parcial la remuneración será proporcional. Pero la convención también puede prever que el empleador destine un 10% de la remuneración a la formación del nuevo trabajador, extremo éste que queda bajo la supervisión del comité de empresa. El trabajador puede poner término a su contrato mediante un preaviso de 7 días si ha encontrado otro trabajo. Si al finalizar el contrato el empleador conserva al trabajador bajo un contrato por tiempo indefinido, aumentando el efectivo del personal, tiene derecho a una reducción de sus cotizaciones a la seguridad social igual al 10% de la remuneración bruta del trabajador.

La ley impone a los empleadores públicos y privados que ocupen por lo menos a 50 trabajadores, a contratar a un cierto número de nuevos trabajadores, en una proporción que en el caso de los privados es igual al 3% de la planilla. Además, aparte de estas obligaciones individuales, todo el sector privado tiene la obligación de contratar a nuevos trabajadores en una proporción igual al 1% de los efectivos globales de aquellos empleadores que ocupan por lo menos a 50 trabajadores. La contratación de estos trabajadores no puede compensarse con el despido de otros. De todos modos, un empleador puede quedar dispensado de aplicar estas disposiciones en caso de encontrarse en dificultades. Asimismo, puede ser exceptuado si se compromete a través de un convenio concluido con el Ministerio del Empleo, a crear puestos suplementarios a tiempo completo, que deben ser atribuidos a trabajadores jóvenes mediante contratos por tiempo indefinido. Finalmente, también pueden ser exceptuados total o parcialmente los empleadores privados de un determinado sector que se han comprometido a realizar un esfuerzo razonable en favor de la promoción del empleo, conforme a las condiciones impuestas por la ley.

Se conceden reducciones especiales de las cotizaciones a la seguridad social a los empleadores públicos y privados que contraten a trabajadores jóvenes menos calificados, es decir, que no hayan cursado estudios secundarios superiores.

Por último, la ley prevé sanciones pecuniarias aplicables a los empleadores públicos y privados que violen las disposiciones sobre la contratación de nuevos trabajadores bajo el régimen descrito.

España

En julio de 1999 fue adoptada la ley 29, que modifica la ley 14/1994 por la que se regulan por primera vez las empresas de trabajo temporal (TySS, '93-684, '95-79, '99-2). En la Exposición de Motivos se señalaba que las mismas habían incrementado notablemente su actividad, a la vez que los derechos laborales y la protección social de los trabajadores ha ido disminuyendo. De modo que el recurso a la contratación por medio de estas empresas constituía no sólo un medio para atender las necesidades temporales de la empresa usuaria, sino que además se había constituido en un medio para reducir los costos salariales. De allí que la nueva ley, entre otras garantías, aseguraba a los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal el mismo salario aplicable en las empresas usuarias por los convenios colectivos en vigor.

Esta ley siempre fue criticada por las empresas de trabajo temporal, sobre todo en lo que concierne al aspecto salarial. Al cabo de varios meses de aplicación de la ley las empresas señalan que ha disminuído en un 20% la utilización de este tipo de contrato, no sólo debido a la igualación del salario, sino también por el aumento de otros costos como las contribuciones a la seguridad social y costos generales de administración. También arguyen que la disposición que prohíbe el empleo de trabajadores temporales en las empresas con un elevado riesgo en materia de seguridad e higiene, es la más restrictiva en Europa. En definitiva, parece que existe actualmente un número creciente de trabajadores extranjeros que obtienen contratos de trabajo temporal, en vista de la disminución de candidatos de nacionalidad española.

En varias ocasiones hemos informado sobre las discusiones en España en torno a la jornada semanal de 35 horas (TySS, '98-764, '98-1198, '99-808). En noviembre de 1999 fue sometida a las Cortes una iniciativa legislativa popular auspiciada por el partido de Izquierda Unida en favor de las 35 horas. La misma había recogido un total de 700.000 firmas. El PSOE apoyó la iniciativa, aun cuando esta vez afirmó que era preferible la negociación colectiva a una ley. La posición del gobierno de Aznar fue decididamente contraria a la vía legislativa. En definitiva, la iniciativa fue rechazada por 161 votos contra 145.

Sobre la base de uno de los Acuerdos interconfederales concluidos en abril de 1997, el gobierno había adoptado medidas en favor de la estabilidad en el empleo (TySS, '97-584). Se trataba, en particular, de una reducción de las cotizaciones sociales patronales en el caso de contratos por tiempo indefinido otorgados a jóvenes, parados de larga duración, parados mayores de 45 años y minusválidos, así como a los trabajadores que pasaban de un contrato de duración determinada a otro por tiempo indefinido. Las reducciones oscilaban entre el 40 y el 60%. Estas reducciones fueron reconducidas en 1999, pero a una tasa inferior (25 a 45%).

A partir de enero del año 2000 las reducciones son abolidas para los contratos de duración determinada transformados en contratos por tiempo indefinido, a menos que se trate de contratos temporales para la formación. En cambio, continúan las reducciones para categorías desfavorecidas, agregándose algunas nuevas, y en ciertos casos se incrementan las tasas de las reducciones. Por ejemplo, para la contratación por tiempo indefinido de un minusválido la reducción oscila entre el 70 y el 90%,

según la edad del interesado; tratándose de parados de larga duración la reducción es entre el 45 y el 60%; para las mujeres en cargos donde están poco representadas, entre el 55 y el 60%; para el primer asalariado contratado por un trabajador independiente, entre el 30 y el 60%.

Francia

La ley sobre la reducción negociada del tiempo de trabajo (la segunda ley Aubry sobre las 35 horas) fue adoptada por el Parlamento el 15 de diciembre de 1999 y promulgada el 19 de enero de 2000. Debería haber entrado en vigor el 1º de enero de este año, pero quedó demorada porque la oposición parlamentaria sometió un recurso ante la Corte Constitucional, la cual no se pronunció hasta el 13 de enero. De modo que la nueva ley recién entró en vigor el 1º de febrero.

La mayoría de las disposiciones son las mismas que habían sido adoptadas por la Asamblea Nacional en octubre de 1999 (véase el resumen en TySS, '99-2). Se recuerda que para las empresas de más de 20 asalariados se instituye la jornada semanal de 35 horas, la cual regirá para las empresas de una dotación inferior a partir del 1º de enero de 2002. Se trata de un promedio anual, no pudiendo superarse en ese período las 1600 horas de trabajo, una vez descontadas las vacaciones y los feriados. De todos modos, la jornada semanal no puede exceder las 44 horas en un período de 12 semanas, que pueden aumentarse a 46 horas por convenio colectivo. La jornada diaria máxima es de 10 horas y la máxima semanal es de 48 horas.

El límite anual de horas extras es de 130, que también puede modificarse por convenio colectivo. Durante el primer año, como período de transición, las primeras 4 horas extras sólo serán abonadas con un incremento del 10% (en lugar del 25%), ya sea en efectivo o en descanso compensatorio. Con esta medida se desea reducir el costo laboral de las empresas, ya que el mismo sólo subiría en el 1% si continuaran trabajando sobre la base de las 39 horas semanales anteriores.

Las disposiciones permanentes sobre horas extras, aplicables a partir del año 2001, habían introducido una distinción entre las empresas que habían concluido convenios colectivos para la aplicación del régimen de 35 horas y las que no lo habían hecho. En las primeras los trabajadores recibían una bonificación del 25% por cada una de las cuatro primeras horas extras, mientras que en las segundas sólo un 15%, debiendo las empresas pagar otro 10% a un fondo destinado a financiar la reducción de las cotizaciones sociales aplicables a las empresas que habían adoptado el régimen de las 35 horas. La Corte Constitucional declaró inconstitucional esta distinción, por atentar contra el principio de igualdad de trato. De manera que en adelante, habiendo convenio colectivo, las cuatro primeras horas extras son abonadas con un 25% de aumento, ya sea en forma de tiempo libre (15 minutos) o efectivo. Si no hubiera tal convenio, los trabajadores estarán obligados a beneficiarse únicamente con un descanso compensatorio.

Otra disposición que fue declarada inconstitucional es la que preveía que las empresas no podrían proceder a despidos colectivos conforme al procedimiento en vigor (plan social), a menos que hubieran concluido un convenio introduciendo las 35 horas. Según la Corte, el Código de Trabajo ya contemplaba la inclusión de medidas para reorganizar y reducir el tiempo de trabajo en los planes sociales.

Es interesante señalar que a diferencia de lo que sucedió con la primera ley Aubry sobre las 35 horas (TySS, '99-764), en este caso no se especifica una determinada reducción de las cotizaciones patronales a la seguridad social en relación con la creación o la conservación de una cierta proporción de puestos de trabajo. La nueva ley prevé en cambio que en el caso de empresas que concluyan convenios colectivos con este fin, recurriendo para ello a una reducción del tiempo de trabajo, tendrán derecho a una tal reducción y que son las partes sociales las que fijarán y controlarán la creación o conservación de tales puestos. Tratándose de empresas nuevas que se crean, podrán beneficiarse de los incentivos de la primera ley Aubry si pagan el salario mínimo correspondiente a una semana de 39 horas y si han concluido un convenio sobre las 35 horas.

Cabe observar que en el 90% de los acuerdos concluidos se mantienen los salarios correspondientes a la semana de 39 horas. Y en el 80% de los acuerdos se prevé una reorganización del trabajo en las empresas respectivas.

A principios de marzo del corriente año se habían concluido 26.618 acuerdos para introducir la semana de 35 horas, con una cobertura de 3.000.000 de trabajadores. Estos acuerdos permitieron crear o preservar 175.000 empleos (la proporción es de 87% y 13% respectivamente, es decir, que en términos de acuerdos el 94% son "ofensivos" y el 6% son "defensivos"). Sobre un total de 9 millones de trabajadores a tiempo completo (en empresas de más de 20 asalariados), el 38% está comprendido en el régimen de 35 horas. Si se agregan los trabajadores a tiempo parcial, el 45% cumple una jornada de 35 horas semanales o menos. Teniendo en cuenta el conjunto de las empresas, cualquiera sea su plantilla, el 39,2% trabaja 35 horas o menos por semana.

Grecia

Este país ha procedido a una importante reforma laboral en 1998 y 1999 a través sobre todo de la ley N° 2639 de 9 de agosto de 1998 y de otras disposiciones de tipo flexibilizador, tanto en lo que concierne a las relaciones individuales como colectivas de trabajo, así como en materia de inspección del trabajo.

En el ámbito del derecho individual del trabajo, la ley N° 2639, reglamentada por el decreto 160/1999, regula por de pronto varias formas de trabajo consideradas como atípicas, es decir, el trabajo a destajo, a domicilio y el teletrabajo. Los contratos nuevos de esta naturaleza deben ser sometidos a la inspección del trabajo en un plazo de 15 días. Los que se hubieran concluido con anterioridad deben ser registrados con la inspección en un plazo de 9 meses.

A continuación la ley actualiza las disposiciones vigentes en materia de trabajo a tiempo parcial, que son extendidas al sector público. El cálculo de las horas de trabajo puede hacerse sobre una base diaria, semanal, quincenal y mensual. La jornada diaria tiene que ser continua y si se realiza en domingos y días feriados, la remuneración ha de ser equivalente al 75% de la que corresponde a un trabajador a tiempo completo.

La flexibilización del tiempo de trabajo debe ser negociada a nivel de empresa. A este efecto, la ley establece algunas pautas. Si el período de modulación es de tres meses, la jornada diaria puede ser llevada a 9 horas, siempre que la semanal no exceda las 48 horas. Si por motivos económicos o técnicos dicho período es de hasta seis meses, la jornada diaria puede ser extendida hasta 10 horas, quedando el máximo semanal en 48 horas. En ambos casos, durante un período igual al de la modulación, la jornada diaria puede ser de 6 y 7 horas, siempre que el promedio semanal no exceda las 40 horas.

En esta misma materia, por decreto presidencia 88/1999 se transpone la directiva comunitaria sobre la ordenación del tiempo de trabajo (TySS, '94-299). Cabe notar que el legislador no hizo uso de la posibilidad de que por contrato individual se deje sin efecto la duración máxima de la jornada semanal (como en el Reino Unido e Irlanda), temiendo los abusos que pudieran ocurrir.

Siempre en el campo del derecho individual, la ley N° 2639 autoriza ahora el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales, siguiendo de esta manera la tendencia de otros países mediterráneos que habían sido reacios en esta materia, es decir, España e Italia. El decreto reglamentario establece una lista no exhaustiva de categorías de trabajadores que pueden ser contratados por medio de estas empresas. Conforme lo dispuesto por el Convenio sobre las agencias de empleo privado, 1997 (N° 181) de la O.I.T. (TySS, '97-580), las empresas no podrán cobrar honorarios a estos trabajadores.

En lo que se refiere al derecho colectivo de trabajo, la ley N° 2639 promueve una mayor descentralización de la negociación colectiva a nivel de empresa en cuestiones relativas al ordenamiento del tiempo de trabajo, la flexibilización de las remuneraciones, etc. Bajo una ley de 1990 la negociación por empresa podía realizarse en aquellas que tuvieran una dotación mínima de 50 trabajadores. Con la nueva ley este mínimo es reducido a 20 trabajadores para la negociación de acuerdos sobre tiempo de trabajo. En las pequeñas empresas cuya plantilla es inferior, los trabajadores pueden actuar como asociaciones de individuos para negociar acuerdos en los que el período de modulación se extiende hasta dos meses, con jornadas diarias de hasta 9 horas y un promedio semanal no mayor de 48 horas. En el período de modulación siguiente la jornada semanal no puede ser superior a las 40 horas.

En esta materia de negociación colectiva se introducen otras dos novedades importantes. Por un lado, la ley N° 2738 de 1999 extiende la negociación al sector de la administración pública, fijando una lista exhaustiva de temas sobre los cuales pueden concluirse convenios colectivos, excluyéndose algunos por restricciones constitucionales. En lo que respecta a las remuneraciones, pueden negociarse acuerdos con la administración, que obligan al gobierno a someter un proyecto a la legislatura para transformarlos en derecho positivo.

Por otro lado, la ley N° 2639 regula un tipo especial de convenios colectivos locales que pueden ser concluidos entre sindicatos, empleadores, cámaras de comercio y autoridades a este nivel, en zonas económicamente deprimidas y con una elevada tasa de desempleo. Estos convenios pueden fijar remuneraciones inferiores a las establecidas en los convenios sectoriales, pero respetando el mínimo nacional previsto en el acuerdo marco interconfederal. Los convenios locales puede referirse a diversas cuestiones económicas, sociales y culturales, siempre que no violen las normas mínimas del acuerdo marco, y deben ser aprobados por el Ministerio de Economía y el de Empleo y Seguridad Social.

Finalmente, en las zonas deprimidas las empresas están autorizadas (hasta fines de 2001) a concluir convenios colectivos para contratar trabajadores con un salario inferior al del convenio sectorial o de empresa vigente, siempre que se respete el mínimo del acuerdo nacional.

En cuanto a la inspección del trabajo, la ley N° 2639 introduce una serie de medidas innovadoras de la mayor importancia, creando un verdadero cuerpo de inspectores y previendo la contratación de especialistas en este campo. La inspección vuelve a ser puesta bajo el control del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dejando sin efecto la descentralización a nivel prefectoral.

operada en 1994 y que contribuyó a su ineficacia.

Países Bajos

El 26 de octubre de 1999 el Parlamento holandés adoptó una nueva ley sobre "el ajuste del tiempo de trabajo", que consolida su posición al frente de los países en materia de flexibilización de la jornada y del trabajo a tiempo parcial. Conforme al texto adoptado, los trabajadores de una empresa, siempre que tengan un año de antigüedad, pueden someter a su empleador un pedido proponiendo un ajuste o cambio de su jornada, ya sea aumentando la misma o reduciéndola. En el pedido de berán indicar el nuevo horario propuesto y la extensión de la jornada semanal.

El empleador está obligado a consultar con el trabajador sobre el pedido recibido y a darle una respuesta positiva, a menos que existan serios motivos para denegarlo. También puede proponer un horario alternativo, que convenga más a la empresa, en cuyo caso el trabajador deberá adoptar una actitud "razonable y equitativa" con vistas a acomodarse a esta propuesta. Si el empleador rechazara el pedido del trabajador de reducir la jornada, puede aducir problemas relacionados con la necesidad de contratar nuevo personal para compensar la pérdida de horas trabajo; con cuestiones de seguridad e higiene; y con la organización técnica. Si se trata de denegar un pedido de aumentar la jornada, las razones que puede invocar incluyen problemas financieros o de organización del trabajo; la falta de trabajo que justifique dicho aumento; y cuestiones presupuestarias relativas al personal y a la formación profesional.

Como aspecto interesante puede señalarse que la ley se declara en disponibilidad colectiva en lo que se refiere al pedido de aumento de la jornada. Esta cuestión había causado problemas en la discusión del proyecto. En consecuencia, se dispuso que por convenio colectivo podrá dejarse sin efecto lo establecido con respecto al pedido de un trabajador para aumentar su tiempo de trabajo, o sea, que en tal caso éste sólo tendrá derecho a solicitar su reducción, pasando a un régimen de trabajo a tiempo parcial.

Portugal

El 21 de octubre de 1999 fue adoptado el decreto-ley N° 429/99 que instituye el Programa de Trabajo Seguro, mediante el cual se incentivan las buenas prácticas en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo en las PYME a través de una reducción de sus contribuciones a la seguridad social. El objeto es contribuir a afirmar una nueva mentalidad y actitud empresaria para reforzar la calidad de las condiciones de trabajo, al tiempo de estimular la competitividad de las empresas.

Las condiciones para acceder a los beneficios otorgados por la ley incluyen la de disponer de una situación regular frente a la seguridad social y la administración fiscal. La gestión del Programa está a cargo del Instituto de Desarrollo e Inspección de las Condiciones de Trabajo, el que tiene a su cargo apreciar el mérito de las empresas en lo que concierne a la prevención de riesgos profesionales y la adopción de medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo. Para ello deberá tener en cuenta, entre otros factores, la organización de los medios destinados a la prevención y protección colectiva e individual; los programas de prevención de riesgos profesionales; la coordinación de medidas que deben adoptarse en caso de peligro grave e inminente; y la identificación y evaluación de riesgos a la seguridad y salud en los locales de trabajo.

La reducción en las cotizaciones sólo se aplica con respecto a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido. Dicha reducción puede situarse entre el 10 y el 75% de la tasa contributiva, según la evaluación de los méritos por el Instituto y los recursos disponibles para la aplicación del Programa. El beneficio es concedido por un año y el Programa será evaluado al cabo de un período de 3 años a los fines de su eventual prolongación o revisión.

Reino Unido

A fines de julio de 1999 fue adoptada la importante Ley sobre Riesgos de Empleo (Capítulo 26), en seguimiento de una serie de propuestas legislativas contenidas en el Libro Blanco sobre Equidad en el Trabajo presentado por el gobierno de Tony Blair (TySS, '98-1201). La nueva ley modifica la normativa vigente en materia de empleo, sindicatos y agencias de empleo. Sus disposiciones, que invierten la tendencia antisindical del período conservador, se refieren sobre todo a la negociación colectiva, el reconocimiento de sindicatos como titulares de la misma, la protección contra la discriminación antisindical y la participación en movimientos de huelga. También conciernen la licencia por maternidad (no inferior a 18 meses), la licencia parental (no inferior a 3 meses), la igualdad de trato de personas bajo contrato a tiempo parcial, etc.

El tema que nos interesa especialmente aquí es el de la negociación colectiva, tanto en lo que se refiere a la determinación de la unidad de negociación, como al reconocimiento del sindicato por el empleador a los fines de la negociación. Conviene señalar que el texto legislativo es extremadamente detallado y casuista. Las nuevas disposiciones se refieren en particular a las empresas cuya plantilla supera los 20 trabajadores, así como a los buques registrados en Gran Bretaña, a menos que el empleo sea fuera del país o el marino no resida habitualmente en el mismo.

En lo que se refiere a la unidad de negociación, si no hubiera acuerdo entre el (o los) sindicato (s) interviniente (s) y la parte empleadora, el primero (que debe contar con por lo menos un 10% de trabajadores afiliados) podrá recurrir al Comité Central de Arbitraje (CAC) para que decida al respecto. El CAC está integrado por miembros con experiencia en el campo de las relaciones laborales, incluyendo a personas que han actuado en representación de trabajadores y de empleadores, respectivamente. En su decisión deberá tener en cuenta si la unidad es compatible con una gestión empresarial eficaz, la opinión de los sindicatos y los empleadores implicados, la existencia de dispositivos nacionales o locales de negociación, la conveniencia de evitar la constitución de unidades pequeñas en una empresa, las características de los trabajadores interesados y la ubicación de los mismos.

En cuanto a la titularidad de la negociación por parte sindical, corresponde al CAC emitir una declaración en dicho sentido, siempre que esté convencido de que la mayoría de los trabajadores de la unidad son miembros de la o las organizaciones respectivas. El CAC puede proceder a una votación entre los trabajadores si estima que es en el interés de las buenas relaciones laborales, que una parte importante de los miembros del sindicato dentro de la unidad de negociación le hayan informado que se oponen a que éste los represente, o que disponga de pruebas que permitan dudar de que un número importante de estos miembros deseen esta representación. También puede proceder a la votación si considera que la mayoría de los trabajadores no son miembros del sindicato.

La votación puede realizarse en el lugar de trabajo o por correo o mediante una combinación de ambos métodos. Los empleadores están obligados a cooperar y permitir el acceso a los representantes sindicales para informar a los trabajadores sobre el propósito de la votación y obtener su apoyo. En caso contrario, el CAC puede imponerles el reconocimiento del sindicato en cuestión. Si el sindicato es apoyado por la mayoría de los votantes y por lo menos el 40% de los trabajadores de la unidad, el CAC lo declara autorizado a negociar en nombre de la unidad. Estas mayorías pueden ser modificadas por la autoridad laboral conforme a las circunstancias.

La ley continúa con disposiciones prolijas y específicas sobre la introducción de modificaciones en las unidades de negociación, los cambios y la terminación de los arreglos sobre negociación a pedido de los trabajadores y los empleadores, la desertificación del sindicato y el cambio de la titularidad de la negociación.

Nueva Zelanda

En este país la Ley de contratos de empleo de 1991 había producido un vuelco importante en el sistema de relaciones laborales, cuyo objetivo principal fue la descentralización de la negociación colectiva al nivel de la empresa. La ley había sido criticada por el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. porque colocaba la negociación individual del trabajador o de grupos de trabajadores, representados por cualquier persona u asociación, al mismo nivel y en competencia con la negociación sindical, y por prohibir la negociación a nivel sectorial.

Con el último cambio de gobierno se ha introducido un proyecto de reforma de la mencionada ley, que debería entrar en vigor el 1º de agosto próximo. El nuevo texto deja de lado el modelo neozelandés descrito, dando un nuevo impulso al sindicalismo y a la negociación colectiva en su sentido propio.

La reforma pone gran énfasis en el principio de buena fe, que debe ser el fundamento de todo el sistema de relaciones laborales. Las obligaciones que emergen del mismo incluyen la de: a) reunirse, examinar y contestar a todas las propuestas hechas por la contraparte; b) respetar la función asignada al representante de la contraparte, no negociando sobre condiciones de empleo con sus representados; c) suministrar las informaciones necesarias a los fines de la negociación. El proyecto prevé la elaboración tripartita de un código de buena fe, con participación del Ministerio de Trabajo. En caso de no llegarse a un acuerdo, dicha tarea corresponderá al Ministerio.

Los sindicatos son sometidos a una nueva regulación, basada en la libre afiliación sindical y en la prohibición de que a través de determinados arreglos en materia de empleo se influya en la decisión de los trabajadores de afiliarse o no afiliarse o desafilarse o mantener su afiliación sindical.

En adelante sólo los sindicatos registrados podrán negociar un convenio colectivo, con lo que queda excluida toda negociación por intermedio de representantes no sindicales. Todo convenio tendrá una cláusula implícita (que puede ser modificada o excluida) de que los trabajadores cubiertos conservarán el empleo durante su vigencia. Esta disposición no impide el despido por causa justificada. A la expiración de un convenio se estimará que los trabajadores continúan ligados por un contrato individual, basado en los términos de aquél.

El proyecto contempla la posibilidad de negociar convenios entre un sindicato y una empresa, y convenios entre varias partes,

tanto sindicales como de empleadores, cuya negociación debe comenzarse en forma conjunta. Podrá requerirse a los sindicatos que obtengan un voto favorable de sus afiliados en cada empresa antes de iniciar una negociación de este último tipo. Un empleador no puede iniciar una negociación colectiva en ausencia de un convenio preexistente.

Los convenios colectivos se aplican sólo a los afiliados sindicales, los cuales además podrán negociar a título individual condiciones de trabajo que no se opongan al convenio. Los no afiliados pueden negociar libremente sus propias condiciones con el empleador. Sin embargo, los trabajadores nuevos en una empresa deben recibir una información por escrito sobre sus condiciones de empleo, brindándoles una oportunidad para hacerse asesorar antes de dar su conformidad. Dichos trabajadores estarán cubiertos por el convenio vigente durante los primeros 30 días de su empleo. Si al cabo de este período no se han afiliado al sindicato, estarán en libertad para acordar con el empleador todo cambio que deseen introducir en las condiciones de empleo.

Los trabajadores podrán recurrir a la huelga tanto en el caso de una negociación entre dos partes o entre varias partes, pero sólo al cabo de un período de 40 días. Como excepción, una huelga por motivos relacionados con cuestiones de seguridad e higiene puede ser declarada en cualquier momento. Por su parte, los empleadores tendrán el derecho al lock-out. Durante un conflicto los empleadores no podrán despedir a los trabajadores afectados; ni aplicar medidas de lock-out a los trabajadores no implicados en la negociación colectiva; ni obligar a estos últimos a realizar tareas que normalmente incumben a los huelguistas, o contratar a otros trabajadores para realizar estas tareas, a menos que lo exijan motivos de seguridad e higiene en el trabajo. Si la empresa no tuviera trabajo debido a la huelga, podrá suspender a los no huelguistas sin pago de salario.

Tratándose de los servicios esenciales (ya fijados anteriormente por ley), un preaviso de huelga de 3 ó 14 días (según el servicio) sólo será necesario cuando existan motivos de interés público, como los relacionados con la salud y seguridad de la población.

El proyecto prevé un extenso servicio de mediación por parte del Departamento de Trabajo y crea la Autoridad de Relaciones de Empleo, que tendrá a su cargo el examen rápido e informal de los problemas laborales que se planteen, a fin de solucionarlos a través de la mediación antes de recurrir a otro tipo de procedimiento.