

UCRANIA

CRISIS ECONÓMICA Y DESPIDOS ¹³

En Ucrania a pesar de la gravedad de la crisis económica, con una caída del PIB del 18%, una inflación del 20% y una devaluación de la moneda de más del 50%, las cifras del paro no parecen haberse alterado significativamente, manteniéndose oficialmente en un sorprendente 2,6% según datos oficiales y en un 10% según la metodología de cálculo de la OIT.

Todo parece indicar que para salir de la crisis, en vez de recurrir a la reducción de la mano de obra, las patronales están utilizando la reducción del tiempo de trabajo, la no remuneración de los permisos administrativos, o los atrasos en el pago de los salarios.

Y esto puede deberse a dos motivos. En primer lugar, porque, según un informe de la OIT, alrededor de una tercera parte de la fuerza de trabajo está temporalmente suspendida en algún momento; y quienes se hallan en esta situación se cuentan como empleados, disminuyendo artificialmente la tasa oficial de desempleo registrado.

Según estas fuentes "más del 18% de todos los trabajadores estaban con "licencia por razones administrativas" sin disfrutar de sueldo, es decir, en situación de despido temporal; contaban como empleados pero en realidad eran desempleados. Una gran proporción había estado con licencia sin sueldo durante tres meses por lo menos. Más del 20% de los trabajadores se encontraban en régimen de trabajo a tiempo parcial, y la mayoría no percibía ingreso alguno; incluso los no clasificados en ese régimen cumplían semanas de trabajo cortas (32 horas en promedio, frente a una semana estándar nacional de 40 horas). Alrededor del 12% de todas las mujeres nominalmente empleadas en las fábricas del país estaban con "licencia por maternidad" prolongada, aun cuando la tasa de fecundidad es extremadamente baja; en consonancia con la opinión de que ese tipo de licencia era una forma de despedir temporalmente a las trabajadoras, la duración de la licencia era mayor en las empresas que tenían mayores dificultades económicas y en las que el empleo había mermado más."

En segundo lugar, el escaso número de despidos puede deberse a las dificultades que la legislación ucraniana, heredada de la Unión Soviética, pone al despido. De hecho la legislación básica sobre los despidos, el Código de Trabajo de Ucrania, es de junio de 1972, más de 15 años antes de la caída del Muro de Berlín. Pero incluso en época postsoviética, en el art. 43 de la Constitución actual se dice literalmente "A los ciudadanos se les garantiza la protección contra el despido ilegal".

Además Ucrania y España son de los pocos países, apenas una veintena, que han ratificado el Convenio 158 de la OIT, del año 1982, que tiene también contenidos terminantes: "no se pondrá fin a

¹³ Fuentes: OIT, Salkom, Frishberg and Parters, Astapovlawyers International Law Group

la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio" (art. 4).

Se deduce que la objetividad es la única causa de extinción fundamentando la estabilidad laboral, entendida como permanencia en el empleo. Dado que la directiva se refiere a las decisiones del empleador ("no se pondrá fin a la relación de trabajo de un trabajador") no alcanza a éste, quien siempre puede renunciar al empleo. Según Rodolfo Capón analizaba para el caso argentino "de este convenio se deduce que un despido no objetivo es arbitrario y que la consecuencia del despido arbitrario es la nulidad, debiendo el trabajador despedido ser reincorporado" y esa parece ser la interpretación constitucional de los jueces ucranianos cuando se enfrentan a demandas por despido.

Por ello son frecuentes las quejas desde las asesorías y consultoras de las asociaciones empresariales, Así Andréy Kurnetsov de la empresa Salkom en sus "Consejos Prácticos para inversores y empresarios extranjeros" afirma que "las leyes laborales ucranianas no satisfacen los requerimientos de una sociedad moderna. Es por eso que el parlamento está actualmente estudiando un borrador de un nuevo código laboral cuyo objetivo sería crear el espacio legal necesario para conseguir la coordinación óptima de los intereses de empleados y empleadores en un ambiente moderno".

Otro autor, Vladimir Lukovich, en un estudio encargado por el despacho de abogados [Frishberg & Partners](#), afirma de forma más radical que Ucrania "es un país inclinado al socialismo donde el derecho al trabajo es un derecho constitucional de cada ciudadano" por ello, incluso durante una crisis económica, "cualquier violación de los derechos del trabajador a trabajar pueden conducir según el Código del Trabajo de Ucrania a la readmisión del trabajador. En tales casos la empresa es condenada a pagar los salarios de tramitación y no es infrecuente que tenga que pagar una importante cantidad por daños morales".

Además para despedir a un trabajador un empresario no debe solo tener razones justificadas sino que debe seguir el procedimiento especificado por la ley (artículos 38 al 43 del Código de Trabajo de Ucrania).

Según Vladimir Lukovich el problema está en la correcta ejecución del despido porque si el despido no es apropiadamente documentado y ejecutado, el trabajador puede probar en la corte que la compañía violó intencionadamente sus derechos laborales. Y, como en cualquier despido "no legal", la corte reinstalará al empleado en su puesto de trabajo y puede exigir reparaciones morales también.

Según el artículo 40 del Código del Trabajo de Ucrania el trabajador tiene que ser informado con dos meses de antelación de su despido. En caso de despido disciplinario el procedimiento de despido debe empezar por documentar el mal comportamiento, y después informar por escrito al trabajador

que debe leer y firmar tal escrito. En el escrito de apercibimiento el trabajador que es acusado debe escribir a su vez una explicación o justificación. Si es la primera ofensa el empresario no puede despedir a menos que la ofensa sea muy grave. Para que un despido sea legal deben realizarse al menos 2 avisos o reprimendas en el periodo de un año. Las actas de infracciones deben realizarse antes y no después del despido según el artículo 148 del Código del Trabajo de Ucrania.

Causas del despido

El artículo 36 del Código del Trabajo de Ucrania establece una lista exhaustiva de las razones legales para poner fin a un contrato: terminación de contrato de trabajo; mutuo acuerdo de las partes (empleador y empleado); despido; renuncia del trabajador o trabajadora y otras razones independientes de la voluntad de las partes. El artículo titulado "Razones del cese del acuerdo laboral" enumera:

- Acuerdo de las partes;
- Finalización de término de validez (puntos 2 y 3 del artículo 23), excepto los casos, cuando las relaciones laborales continúan de facto y ninguna de las partes ha reclamado el cese de éstos.
- El reclutamiento o el ingreso (alistamiento) del trabajador al servicio militar, envío al servicio alternativo (no-militar);
- La ruptura del acuerdo laboral por iniciativa del trabajador (art. 38, 39), por iniciativa del propietario o del órgano, autorizado por él (art. 40, 41) o por exigencia del sindicato u otro órgano autorizado para la representación del colectivo (artículo 45);
- El traslado del trabajador, con el consentimiento de éste, a otra empresa, establecimiento, organización o traslado a un cargo electo;
- La negativa del trabajador a ser trasladado a otra localidad, junto con la empresa, establecimiento, organización y, también, la negativa de seguir trabajando, debido a un cambio sustancial de las condiciones de trabajo;
- La firmeza de una sentencia (fallo) judicial, por la que al trabajador se le condena (excepto los casos de ser puesto éste, en libertad con período de prueba/libertad condicional) a prisión u otro castigo/pena que impida la posibilidad de continuación de este trabajo;
- Causas, previstas en el contrato

El cambio de subordinación de la empresa, establecimiento, organización no cesa el contrato laboral.

En caso de cambio del propietario de la empresa, y también en el caso de reorganización de ésta (fusión, adhesión, división, separación, transformación), el acuerdo laboral continua siendo vigente.

El cese del acuerdo laboral por iniciativa del propietario u órgano, autorizado por él, es posible solo en el caso de reducción del número o plantilla de trabajadores (punto 1 de la parte primera del artículo 40).

Indemnizaciones previstas

Cada uno de los apartados de este artículo exige un procedimiento específico para llevarlo a cabo y supone una carga indemnizatoria diferente.

Así cuando el despido es, digámoslo de esta forma, amigable (por mutuo acuerdo o voluntad del trabajador o por razones objetivas aceptadas por el trabajador o las autoridades) se aplica el artículo 44 del Código del Trabajo de Ucrania, mientras que cuando la disputa se lleva y resuelve en los tribunales y el trabajador o trabajadora demuestra lo inadecuado del despido se aplica el artículo 235 que figura en el capítulo "Pleitos laborales individuales" del Código de Trabajo de Ucrania.

Las cuantías indemnizatorias que tendrá que pagar el empleador establecidas en esos artículos pueden ser:

No inferior al salario medio mensual del trabajador. (artículo 44, primer párrafo)

- Se aplica en los casos, previstos por el punto 6 del art. 36 (Cuando el trabajador se niega a ser trasladado a otra localidad junto con la empresa, establecimiento u organización y cuando no desea continuar trabajando, debido a un cambio de condiciones esenciales de la producción) y los puntos 1, 2 y 6 del art. 40 de este Código (punto 1 – en el caso de cambios de producción y del trabajo, tales como, liquidación, reorganización, bancarrota o reorientación de la empresa, establecimiento u organización y/o reducción de la cantidad o plantilla de trabajadores. Punto 2 – cuando existe una manifiesta inadecuación del trabajador para con el cargo que ocupa o con el trabajo que desempeña, como consecuencia de falta de formación o estado de salud que impiden la continuación de dicho trabajo, así como, en el caso de la anulación de acceso a los secretos del Estado, si el desempeño de las funciones encomendadas a éste/trabajador/ exige obligatoriamente tener acceso a los secretos del Estado. Punto 6 – en el caso de reincorporación del trabajador que había estado desempeñando este trabajo con anterioridad.)

No inferior a dos salarios medios del trabajador. (artículo 44, segundo párrafo)

- Se aplica en el caso del reclutamiento del trabajador para cumplir el servicio militar obligatorio o su alistamiento en el ejército o en el servicio alternativo (no-militar) – punto 3 del art. 36.

Cuantía prevista por el convenio colectivo, pero no inferior a tres salarios medios mensuales del trabajador. (artículo 44, tercer párrafo)

- En el caso de que el trabajador decida poner fin a la relación laboral porque el empleador o el órgano, autorizado por él, viole la legislación laboral, el contrato de trabajo o convenio colectivo (Art. 38 y 39).

Readmisión y salarios de tramitación. (artículo 235)

- Ya hemos mencionado arriba que en los casos en los que el despido llega a los tribunales y estos lo declaran improcedente, o según la terminología del Código de Trabajo ucraniano, despido ilegal o sin fundamento legal, se aplica el artículo 235 del Código de Trabajo, que se titula “restitución en el trabajo o cambio de formulación de las causas de despido” que contempla la readmisión por despido ilegal y afirma, además, que hay que pagar los salarios de tramitación hasta un máximo de un año. Este artículo dice así:

"En el caso del despido sin fundamento legal (o en el caso del traslado ilegal a otro puesto de trabajo) el trabajador tiene que ser restituido en el anterior puesto de trabajo por el órgano que examina el pleito laboral.

Al dictar la resolución sobre la restitución en el trabajo el órgano que examina el pleito laboral simultáneamente adopta la resolución sobre el abono al trabajador del salario medio por el tiempo de ausencia obligada o la diferencia salarial por el tiempo de cumplir trabajo menos remunerado pero no superior al de un año. Si la declaración sobre la restitución en el trabajo se examina durante más de un año, no por culpa del trabajador, el órgano que examina el pleito laboral adopta la resolución de abonar el salario medio por todo el periodo de ausencia obligada."

Precisamente para evitar esta conclusión del pleito laboral y sortear los tribunales de justicia, donde han de probarse las acusaciones e infracciones cometidas por la persona despedida, es cada vez más frecuente que los empresarios negocien y lleguen a acuerdos extrajudiciales con los trabajadores y trabajadoras que quieren despedir ofreciendo, incluso, indemnizaciones para que el despido se convierta en cese por “voluntad propia” aunque esta modalidad de cese no da derechos a indemnización. El empresariado cuenta con un elemento de presión añadido: el libro de trabajo, especie de hoja de servicios que todo trabajador lleva desde que comienza a estudiar. Al trabajador o trabajadora no solo se le ofrece dinero sino también que la anotación que se debe incluir en su libro

de trabajo haga referencia a "cese por consentimiento mutuo de las partes" y no a despido lo que podría dificultar su búsqueda de un nuevo empleo.