

## UCRANIA

### **ELABORACIÓN DEL NUEVO CÓDIGO LABORAL**

---

#### **Introducción y características generales**

La Federación de Sindicatos de Ucrania (FSU) presentó el pasado 18 de junio un informe dedicado al proyecto del nuevo Código Laboral con el fin de aclarar las dudas respecto a las modificaciones y las novedades que éste presenta. Dicho informe ha sido elaborado a raíz de que la posible aprobación de esta nueva redacción ha causado numerosos debates entre los partidos políticos y de la polémica en la sociedad sobre la necesidad de esta reforma y sus consecuencias para la clase trabajadora. Recordemos que la FSU ha participado activamente en la elaboración de este documento, y el actual Presidente de la Federación Vasyl Khara es uno de los autores del proyecto Código Laboral.

El portavoz del informe, el Vicepresidente de la FSU Hryhorii Osovyi, ha recalcado que las opiniones de las fuerzas políticas, los sindicatos y las distintas organizaciones ciudadanas a menudo son diametralmente opuestas y que muchas de ellas están basadas en valoraciones parciales a base de escaso conocimiento de la normativa que presenta el proyecto. Así, se especula que, en caso de ser adoptado, el nuevo Código Laboral vulneraría los derechos de los trabajadores y los dejaría peor parados que la redacción actual de éste, adoptado en 1971 cuando Ucrania aun era una de las repúblicas de la URSS.

Sin embargo, los que opinan así no tienen en cuenta que el actual Código Laboral fue elaborado, sancionado y puesto en vigor en un país cuyo sistema económico, político y social presentaba diferencias fundamentales respecto del vigente en Ucrania hoy en día (una de las diferencias más drásticas es, sin duda alguna, la inexistencia de la propiedad privada de los medios de producción y, como consecuencia, del empleo privado en la URSS). En otras palabras, muchas de los artículos del actual Código son difíciles de cumplir en las circunstancias actuales, algo que, sumado al escaso control por parte del Estado del cumplimiento de la normativa laboral y la abundancia del empleo sumergido, crea un terreno propicio para todo tipo de abusos por parte del empleador. Para que esta situación no vuelva a producirse, los autores del proyecto del Código Laboral, incluidos los especialistas de la Federación de Sindicatos de Ucrania y su actual Presidente Vasyl Khara, han decidido acordar las cláusulas de éste con todas las partes del Diálogo Social, con el fin de crear un documento legal actual, comprensible, fácil de leer e interpretar tanto para el trabajador como para la parte contratante y, sobretodo, lograr que las normativas de éste no sean meras declaraciones, sino que su cumplimiento sea obligatorio para todos los involucrados en las relaciones laborales.

Aunque la FSU no niega que varios artículos del Código no han sido todavía consensuados con la Patronal, ni niega tampoco el hecho de que es documento que no favorece al cien por cien al trabajador, insiste en analizar detalladamente los cambios positivos y negativos del proyecto para

someter a un análisis riguroso cada uno de ellos y así no dejarse llevar por las opiniones parciales de quienes puedan estar interesados en mantener el status quo en las relaciones y el mercado laboral de Ucrania.

Para contrarrestar las críticas y convencer a la sociedad del carácter positivo de los cambios que propone el proyecto del Código Laboral, los expertos de la Federación de Sindicatos han elaborado una lista de los aspectos positivos que éste presenta, añadiendo una breve explicación a cada uno de ellos y han preparado las explicaciones de las cláusulas que causaron polémica en la sociedad y las protestas de los escépticos de la nueva ley.

### **Aspectos positivos del Nuevo Código Laboral**

El proyecto prevé una serie de normas que refuerzan la protección legal del trabajador, entre ellos:

- La completa prohibición de la discriminación de cualquier tipo en el ámbito del trabajo, incluida la que se genera por causas clasificadas como adicionales o indirectas: la edad, el estado de salud, minusvalía, sospechas o confirmación de enfermedad del HIV/SIDA, los compromisos o lazos familiares del trabajador, participaciones en actos de protesta, la presentación o la intención de presentar recursos en las instancias judiciales u otras con el fin de defender el trabajador sus derechos, así como, el apoyo a otros trabajadores en la defensa de sus derechos.
- En el caso de negarse el empleador a ofrecerle al trabajador el puesto especificado en el contrato laboral, el trabajador tiene derecho a que las relaciones laborales sean reconocidas como efectivas a partir del día acordado en el contrato de trabajo y al abono del salario correspondiente.
- Se prohíbe el despido del trabajador por iniciativa del empleador cuando el primero se encuentre en una comisión de servicio.
- No se permite el despido de un trabajador por alcanzar la edad de jubilación.
- En el caso de despido por reducción de la plantilla deberá ser abonada al trabajador una ayuda por despido. Su importe será equivalente a uno o tres salarios mensuales medios dependiendo de los años que haya cotizado el trabajador. Asimismo se prevé complementar la normativa existente con una ayuda por un importe igual al salario mensual medio en el caso de pérdida del puesto de trabajo a causa de una enfermedad prolongada (más de 4 meses de baja) y de una ayuda por el mismo importe en el caso de irregularidades en la admisión del trabajador.
- Está previsto que el complemento obligatorio por trabajo en horas nocturnas sea elevado del 20% al 30% por cada hora trabajada.

- El aumento del salario base en el caso del fraccionamiento de la jornada laboral será del 20%.
- En el caso de superar las horas extraordinarias permitidas, más de 120 horas anuales, éstas deberán ser pagadas por triplicado.
- En el supuesto de que el empleador no respete los plazos de abono del salario u otros pagos, sean estos garantizados o compensatorios, deberá pagar al trabajador una compensación por cada día de demora.
- Los trabajadores de las industrias de extracción y transformación de materias primas podrán disponer de un máximo de cuatro días de vacaciones adicionales. La duración de estas vacaciones dependerá de los años de cotización del trabajador.
- La evasión o la demora en el pago por parte del empleador de las cuotas al sistema de Seguridad Social estatal no podrá ser motivo de la exclusión del trabajador de dicho sistema, ni de la exclusión del período de cotización correspondiente, si el trabajador presenta pruebas de haber estado desempeñando sus funciones en este lapso de tiempo.

Estos aspectos, sin duda alguna positivos, se verán completados por otra serie de modificaciones que, en opinión de los expertos sindicales, mejorarían aun más las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el caso de alcanzar un total acuerdo dentro del movimiento sindical con la Patronal y el Estado. Desgraciadamente no todas las propuestas de los sindicatos han sido consensuadas con los empleadores y, como consecuencia, no han sido incluidas en el proyecto del Código.

Las normativas más importantes que no fueron acordadas con la Patronal afectan al ámbito de las relaciones laborales con las PYMEs, un campo especialmente difícil de controlar, ya que a menudo en éstas no hay organizaciones primarias sindicales ni ningún otro tipo de representación de los trabajadores, y a la definición y aplicación del “coste de la vida” en el cálculo del salario mínimo. Tampoco se pudo incluir en el proyecto definitivo del Código la propuesta de la parte sindical sobre los supuestos cuando el empleador debe explicar por escrito las causas por las que no contrata al trabajador.

En el propio terreno sindical no se pudo llegar a un acuerdo para la determinación de los criterios de representatividad de las organizaciones de los trabajadores, aunque se espera que se llegue a consensuar dicha cuestión antes de la aprobación definitiva de la nueva redacción del Código Laboral.

## Aspectos polémicos del Nuevo Código Laboral

Aunque el informe de la Federación de Sindicatos de Ucrania no presenta la nueva redacción del Código Laboral como un documento idóneo, algunas cláusulas de éste han sido objeto de duras críticas por los escépticos del proyecto. Así, a pesar de que los expertos de la OIT no hayan hecho ninguna observación negativa sobre el actual texto del documento, según el Vicepresidente de la FSU Hrygorii Osovyi, varias organizaciones sindicales independientes y algunos partidos políticos han calificado el proyecto del Código Laboral de “esclavista” y “antipopular”, centrando sus críticas en las siguientes aspectos:

- La ausencia en el proyecto del Código Laboral de una parte dedicada especialmente a los sindicatos. (En la redacción actual existe este apartado) La FSU argumenta la ausencia del dicho apartado alegando que se trata de la mera organización del texto legal.
  
- La supuesta prolongación de la jornada laboral diaria de ocho a diez horas y de la jornada semanal de 40 a 48 horas.
  - La legislación actual contempla la contabilización de horas de trabajo no por días, sino por semanas. La duración de la semana laboral es de cuarenta horas y se prevén dos días de descanso. Por lo tanto, la única posibilidad de prolongar la jornada es hacerlo mediante convenio colectivo o, en el caso de ausencia de este, por un acuerdo con la organización sindical primaria, respetando siempre el número de horas de la semana laboral, cuya duración está sometida al cómputo mensual.
  
  - Cabe destacar que en una serie de casos (los trabajos insalubres, trabajos desempeñados por menores de edad) la legislación actual no permite modificar la jornada.
  
- Los posibles abusos de los empleadores de la potestad de emitir actas normativas (órdenes, resoluciones, disposiciones que afectan la producción) que regulen las relaciones laborales. El artículo 11 del proyecto del Código Laboral solo permite dicha regulación en los supuestos amparados por leyes, convenios colectivos o acuerdos.
  
- La posibilidad de solicitar el trabajador vacaciones no retribuidas por cuenta propia por un término máximo de tres meses. (En la legislación actual se contempla un máximo de quince días). Dicha posibilidad, según los escépticos, le permitiría al empleador no abonar los sueldos de los trabajadores durante un período prolongado de tiempo. Según los expertos de la Federación de Sindicatos se trata de una mera especulación ya que el proyecto del Código Laboral prevé otros mecanismos de reducir la laboral sin tener que recurrir a este método.

- La falta de regulación de las relaciones laborales en una PYME o con un empresario particular. Según los representantes de la FSU, dicho problema efectivamente tendría que haber sido solucionado en la redacción de texto del nuevo Código, pero, debido a falta de consenso entre la Patronal y los sindicatos y el Estado, las propuestas de la Parte sindical no llegaron a ser incluidas ni en la versión inicial ni en la revisada.
- El artículo 28 del proyecto del Código Laboral que permite al empleador controlar el cumplimiento de los compromisos laborales por parte de los trabajadores a través de medios técnicos. Dicho control solo podrá ser aplicado cuando lo requieran las particularidades de la producción y deberá aplicarse previo aviso del trabajador. No permite dicho artículo que la aplicación de este tipo de control atente contra la dignidad y los derechos del trabajador.

A pesar de las numerosas críticas y la falta de consenso en algunos aspectos del proyecto del Código Laboral la Federación de Sindicatos de Ucrania insiste en la aprobación y la sanción de éste, argumentando que los escasos defectos del texto legal no deben obstaculizar la reforma de la legislación laboral en general, ya que los puntos débiles y los fuertes del Código sólo podrán verse cuando entre en vigor como ley. Por lo que algunas de las normas que serán concretizadas en textos legislativos individuales, podrán ser corregidas.