

UCRANIA

NUEVO CÓDIGO LABORAL¹⁵

El actual Código de Leyes de Trabajo de Ucrania (en adelante Código Laboral de Ucrania), es el principal documento que regula las relaciones entre el empleador y el empleado y define las bases jurídicas y las garantías, por parte de los ciudadanos, del derecho de gestionar sus habilidades laborales en el territorio de Ucrania. Dicho documento, elaborado en 1971 en la entonces República Socialista Soviética de Ucrania, ha sido objeto de numerosas críticas desde la independencia de Ucrania, tanto por parte de la patronal, que denunciaba la falta de mecanismos legales de despido y la “excesiva protección” del trabajador, como por parte de los sindicatos nacionales que criticaban el escaso cumplimiento de la normativa del Código debido al carácter anacrónico de éste, insistiendo en la revisión y en la actualización urgente de la legislación laboral. Después de casi diez años de elaboración y negociación con las partes de diálogo social el Proyecto de Ley del nuevo Código Laboral ha sido registrado por el Parlamento y se ha votado la versión preliminar que ahora tendrá que ser sometida a revisión con la inclusión de las propuestas de los diputados. Se estima que el nuevo Código Laboral de Ucrania entrará en vigor el año 2011, si el Parlamento lo aprueba antes del mes de enero del año próximo.

Los autores del Proyecto, entre ellos, el Presidente de la Federación de Sindicatos de Ucrania Vasyl Khara, sostienen que se ha podido llegar a un consenso en cuanto a las obligaciones y los derechos de ambas partes de las relaciones laborales, el empleador y el empleado y que, contrario a las acusaciones de la oposición, incluido el Foro Nacional de Sindicatos, los derechos del trabajador no se reducen si no que se ordenan para una regulación más eficaz del trabajo. Según el Sr. Khara es imposible seguir al pie de la letra lo establecido por el actual Código Laboral por haber sido redactado éste, durante la época de la URSS y adaptado a un sistema económico planificado y centralizado al cien por cien, donde la figura del empleador sencillamente no existía al estar representado por el Estado.

Opiniones contrarias

Los sindicatos y las fuerzas políticas contrarias al nuevo Código Laboral, por su parte, afirman que se trata de un retroceso en materia de los derechos del trabajador y que el Proyecto de Ley adoptado contradice, en muchos casos, la Constitución de Ucrania, en particular el artículo 22 de ésta que declara que “Los Derechos y las Libertades Constitucionales se garantizan y no pueden ser cancelados. Al adoptar nuevas leyes o al modificar las existentes no se permite la reducción del contenido y volumen de las los derechos y las libertades existentes”.

¹⁵ Fte. UKRRUDPROM.ua, RADA.gov.ua, FPSU.org.ua, NFPU.org.ua, elaboración propia.

El Foro Nacional de Sindicatos de Ucrania, uno de los contrarios más radicales de la reforma laboral, sostiene que la adopción la actual redacción del Proyecto del Código Laboral tendría como consecuencia:

- La reducción de los derechos y de las posibilidades de defensa de los intereses de los trabajadores.
- La evasión masiva, por parte de los empleadores, de la firma de convenios colectivos.
- La adopción de una jornada de trabajo abusiva y no regulada, en vez de la internacionalmente reconocida jornada de ocho horas (Esta posibilidad es el principal argumento de los críticos del nuevo Código Laboral. Véase a continuación la explicación detallada).
- La reducción de las facultades de las Comisiones de Pleitos Laborales (Organismos encargados de resolver los conflictos laborales antes de que éstos lleguen a los tribunales. Generalmente se componen de representantes de los trabajadores y los propietarios de la empresa, con una mediación del Estado).
- La ruptura y el debilitamiento del movimiento sindical, debido a la puesta en marcha del sistema de diferenciación de los sindicatos en representativos (que cuenten con el apoyo del por lo menos 3% de los trabajadores de un determinado sector o el 2% de los trabajadores de una región determinada) y no representativos. Los últimos no tendrían derecho de participación en la negociación de los convenios colectivos y en la gestión del sistema de Seguridad Social.

Es importante mencionar la opinión de la patronal ucraniana, cuyos representantes no han mostrado satisfacción con la nueva redacción Código. Según los empresarios, si bien el Código facilita el despido por razones "obvias", como puede ser el caso de una enfermedad incompatible con el puesto, la pérdida del carnet de conducir, en el caso de los choferes, o la revelación de la información confidencial, el resto de los cambios tiene carácter superficial y no afecta los supuestos más polémicos. Así, el despido por falta de formación solo será posible en el caso de que una comisión de titularización lo disponga. Dicho procedimiento, según la patronal ucraniana, es largo, complicado y muy poco demostrable si el trabajador despedido decide recurrir a los tribunales.

Novedades del código laboral

El trabajador podrá ser despedido por difundir información reservada de la empresa o la violación expresa y grave de las prescripciones de seguridad. Por otro lado, tendrá derecho a vacaciones adicionales, huelga y descanso de treinta minutos como mínimo para la comida.

Admisión al trabajo

- Se aplicará un período de prueba para las personas con minusvalía y para los “jóvenes especialistas” (los titulados universitarios o de Formación Profesional recién graduados). Hasta ahora ninguna de estas categorías de trabajadores tenía período de prueba.
- Se suprime el período de prueba para las embarazadas y para las personas que hayan sido escogidas para el puesto de trabajo mediante concurso-oposición.

Jornada/Horario de Trabajo

- Se introduce una jornada máxima de doce horas (hasta ahora la jornada laboral no se limitaba legalmente). Se podrá trabajar más solo si el trabajador da su acuerdo por escrito y en el caso de que el trabajo a realizar suponga períodos de espera (como es el caso de los albañiles que tienen que esperar la solidificación del cemento) durante los cuales el empleado pueda descansar. Se podrá trabajar hasta cuarenta y ocho horas a la semana, siempre y cuando la norma mensual no supere la establecida por ley (8 horas diarias, cinco días a la semana). Las horas extra deberán ser compensadas con descanso adicional o la paga duplicada (la modalidad de la compensación dependerá del trabajador).
- Se implementa la posibilidad de trabajar desde casa y una jornada flexible a consideración de trabajador (siempre y cuando éste trabaje lo mismo que un trabajador que asiste al centro de trabajo. Es decir ocho horas diarias multiplicadas por el número de días hábiles del mes.).
- Los trabajadores podrán declararse en huelga conforme lo establece la ley (hasta ahora la legislación no contemplaba esta posibilidad). No tendrán derecho a huelga los agentes de la militsiia (policía nacional), agentes del Servicio de Seguridad de Ucrania, los militares, los jueces y el personal de la fiscalía, y otros, si ello (la huelga) amenaza la seguridad del país (por ejemplo, los médicos en tiempos de epidemia).

Descanso y vacaciones

- Se implementa el descanso mínimo de treinta minutos para el almuerzo (actualmente solo se reglamenta el tiempo máximo que es de dos horas).
- El empleador tendrá derecho a concederle al empleado vacaciones adicionales con un abono parcial o total del salario por el buen desempeño de sus funciones durante un período prolongado de tiempo, el desempeño de funciones estatales o sociales.
- Las vacaciones no retribuidas podrán ser prorrogadas por acuerdo de las partes hasta tres meses. (Actualmente solo hasta dos semanas).

La retribución del trabajo

- La retribución por trabajo en horas nocturnas será, como mínimo, un 30% más (actualmente, un 20%).
- Si la jornada laboral se fracciona la retribución por horas deberá ser un 20% más alta.
- Si se detecta una producción defectuosa que no ha tenido que ver con fallos del trabajador (defecto oculto del material), el trabajo realizado se pagará al cien por cien (actualmente 2/3 de la retribución correspondiente).

Despido

Además de las causas que recoge el actual Código Laboral el empleador podrá despedir al trabajador por:

- Una violación expresa y grave de las prescripciones de seguridad, si ésta tuvo, o podría llegar a tener, como consecuencia un accidente laboral (incluidos los accidentes de transporte);
- Robo de la propiedad de la empresa (incluidos los robos menores), pérdida de confianza y malversación de fondos (éstas dos afectarán, en mayor medida, a los altos cargos y a las personas sujetas a responsabilidad financiera);
- Divulgación de información confidencial estatal (secreto del estado) y/o información reservada de la empresa (incluido el importe del salario o de las ganancias del trabajador en la empresa), pero solo en el caso de el trabajador haya firmado previamente una declaración de no divulgación.
- Imposibilidad de seguir desempeñando el trabajador sus funciones por el estado de salud (por ejemplo, si un vendedor o cocinero contrae tuberculosis);
- Insuficiente formación que podrá ser demostrada mediante una titularización u otras evidencias (producción defectuosa del trabajador);
- Pérdida (privación) por parte del trabajador del carnet de conducir u otro permiso necesario para el desempeño de sus funciones (p. ej. manejo de grúa, preparación de comida, atención al público, etc.). No obstante, en este caso antes de producirse el despido el empleador deberá ofrecerle al trabajador la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo dentro de la empresa (p. ej. pasar a ser mecánico de automóviles). Asimismo el trabajador tendrá derecho a demostrar que posee formación necesaria para el anterior puesto y probar, de esta manera, su inocencia.

- El personal médico, los doctores y los cocineros podrán ser despedidos en el caso de no querer someterse a los exámenes médicos y a las vacunas profilácticas que contempla su régimen laboral.

- El nuevo Código Laboral no permite al empleador:
 - Exigirle al empleado que renuncie al empleo mediante amenazas, engaño o violencia (Sin embargo, el texto del Código no contemple el mecanismo de control del cumplimiento de esta prohibición).
 - Despedir al trabajador cuando éste alcanza la edad de jubilación (el Código actual no especifica el procedimiento en este supuesto).