

UCRANIA

SITUACIÓN DEL PROYECTO DE NUEVO CÓDIGO LABORAL DE UCRANIA¹⁸¹⁹

El proyecto del Código Laboral de Ucrania, propuesto por los diputados populares de Ucrania Vasyl Khara, Yaroslav Sukhyi y Oleksand Stoian, fue aprobado como borrador por la disposición de la Verkhovna Rada (El Parlamento de Ucrania) de 20 de mayo de 2008.

Con el fin de preparar el proyecto para una segunda votación, una vez más fue creado, por el respectivo Comité, un grupo de trabajo con la participación de los representantes de las partes de diálogo social (sindicatos, patronal y el Gobierno) y de expertos y científicos.

El Comité había creado un Cuadro Comparativo, adjunto al proyecto del Código Laboral, en la cual fueron incluidas las propuestas de los diputados de Ucrania, sujetos de la iniciativa legislativa. En total, unas 1198 propuestas.

En su segunda reunión del día 18 de noviembre de 2009 el Comité examinó el mencionado Cuadro Comparativo y, después de haber aceptado el contenido de éste, recomendó al Parlamento aceptar el proyecto en la segunda votación e íntegramente.

Los redactores del proyecto de Ley lo presentan como un documento progresista, que contiene métodos actuales de gestión de las relaciones laborales y se adapta a los estándares de la OIT.

Como aspectos positivos de carácter general se señalan:

- La posibilidad a de reemplazar el considerado “obsoleto” Código de Leyes de Protección del Trabajo (en vigor desde el 1971).
- La posibilidad de codificar todos los actos de la legislación laboral en un documento;
- Un perfeccionamiento (mejora) a nivel terminológico y estructural.

Como aspectos positivos de carácter concreto se señalan:

Para los trabajadores:

- vuelven a ser protegidos por la legislación laboral cientos de miles de personas, con las cuales se firman contratos de carácter cívico-jurídico de desempeño de actividades laborales.

¹⁸ (Proyecto de Ley del 04 de diciembre de 2007 N° 1108, propuesto por los diputados populares de Ucrania Vasyl Khara, Yaroslav Sukhyi, Oleksand Stoian).

¹⁹ Fte. Informe del Departamento Jurídico del Ministerio de Política Social de Ucrania

A estas personas se les aplica la legislación sobre la protección de trabajo (seguridad y prevención en el trabajo) y, cuando mediante vía judicial o a través de los órganos de inspección y control estatal del cumplimiento de la legislación laboral (Inspecciones Estatales del Trabajo) se demuestra que mediante el contrato civil se regulan, de facto, relaciones laborales, a éstas se les aplica la normativa de la legislación laboral.

- Se incluyen disposiciones sobre la no discriminación en el ámbito del trabajo, la prohibición del trabajo forzado, los principales derechos del trabajador, los principales derechos del empleador, etc.
- por primera vez son establecidas las normas en cuanto subrogante en las relaciones laborales.
- Se implementa la fórmula escrita del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, al que se le otorga el estatus del acto jurídico-normativo con las respectivas consecuencias jurídicas.
- Son definidos con claridad los casos en los que se puede llevar a cabo la firma de un contrato laboral con duración limitada y al trabajador se le da derecho de romper el contrato laboral con duración determinada por iniciativa propia
- se elimina la falta de definición sobre la conservación del puesto de trabajo en el caso de reducción de plantilla.
- Se reducen significativamente las posibilidades de un despido por iniciativa del empleador a causa de la inadecuación del trabajador al puesto o trabajo que desempeña. Lo dicho solo será posible en el supuesto de rechazar el trabajador el traslado a otro puesto que corresponde a su estado de salud y cualificación (formación). El empleador estará obligado a llevar a cabo la formación (preparación) del trabajador a la nueva especialidad.
- Se fija un importe diferenciado de la indemnización por despido (dependiendo del período de cotización del trabajador en dicha empresa/con el mismo empleador) en el caso del despido por reducción de plantilla.
- Se establecen garantías en la admisión al trabajo de mujeres embarazadas y mujeres que tienen hijos, así como, en el despido de este tipo de trabajadoras por iniciativa del empleador.
- Se determina la responsabilidad del empleador frente al trabajador: por la no preservación de la propiedad del trabajador, por no otorgarle bienes o servicios, contemplados por el contrato

de trabajo, por el daño moral, por ejemplo, por el incumplimiento del deber de respetar el honor y dignidad del trabajador.

- El plazo de recurso a la justicia para la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores se extiende hasta tres años (excepciones de esta regla serán: en el plazo de un mes, los casos de despido del trabajador; sin plazo, los casos relacionados con el pago de los salarios).
- El período de prueba solo se aplica con el consentimiento del trabajador;
- La recopilación de información sobre el anterior puesto de trabajo del trabajador solo será posible con consentimiento escrito del trabajador;
- El trabajador despedido a causa de reducción de plantilla tendrá derecho a la readmisión al trabajo en el período de un año, estando obligado el empleador a comunicarle la apertura de la plaza;
- La eliminación del contrato (civil) como modalidad del contrato de trabajo;
- Después de recibir el aviso del despido, al trabajador se le concederá, si así lo desea un día por semana como máximo de asuntos propios con la conservación del salario para la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo;
- En el caso de retraso en el abono del salario, el empleador tendrá que pagar a los trabajadores una multa por cada día de retraso;
- Se introduce una categoría de trabajadores: “trabajador con compromisos/deberes familiares” que gozará de determinadas preferencias/facilidades;
- La introducción de un nuevo régimen de jornada laboral: horario flexible
- La regulación a nivel legislativo del término jornada laboral sin límites y de la condiciones de la aplicación de ésta;
- En el caso de incumplimiento por parte del empleador de la obligación de ofrecer un puesto de trabajo acorde al contrato de trabajo firmado, se fija el compromiso del reconocimiento de las relaciones laborales y de compensación al trabajador del salario a partir del día fijado por el contrato.

Se establecen nuevas reglas de la readmisión del trabajador al trabajo en el caso de un despido ilegal del mismo;

Además de la readmisión al trabajo y el cobro del salario medio por el período de falta obligada al trabajo, el juez puede asignar una compensación por daños morales al trabajador.

Teniendo en cuenta las circunstancias del caso, resolver el abono de una compensación, al trabajador, por un importe no inferior a doce salarios medios en vez de la readmisión al trabajo.

Para los empleadores:

- Se permite la selección de trabajadores.
- Se fija a nivel legislativo algo que se viene realizando de facto desde hace mucho: evaluación mediante test del aspirante/candidato y la entrevista con este antes de la contratación, se imponen, además, limitaciones en estas acciones si las mismas tienen carácter discriminatorio o afectan el honor y la dignidad de la persona.
- Se prevé llevar a cabo la evaluación del nivel profesional de la formación/cualificación de los trabajadores para el cargo que éstos ocupan mediante titularización: se establece la periodicidad y el orden de la realización de ésta, el círculo de personas exentas de la titularización, así como, las consecuencias legales de ésta.
- Se establecen las particularidades de la regulación de las relaciones laborales en las PYMES. Se propone establecer una serie de reglas especiales que se aplicarán a las relaciones laborales en las que estarán implicados este tipo de empleadores. Como las particularidades de este tipo deberían aplicarse solo a los trabajadores que realmente necesitan especial atención de la legislación, se planea aplicarlas a los empleadores que utilizan el trabajo de ocho personas como máximo.
- Se prevé la posibilidad de acordar el empleador y el trabajador las condiciones de inversión por parte del empleador de fondos en la fuerza de trabajo y el compromiso correspondiente del trabajador de trabajar durante un cierto período con este empleador o compensarle los gastos de la formación profesional, capacitación o el perfeccionamiento profesional de este trabajador.

Para los sindicatos:

- Se crea la obligación del empleador de obtener la aprobación para llevar a cabo el despido de trabajadores y para ciertas acciones relacionadas con la prevención de los despidos masivos

de los trabajadores. Se establece un procedimiento claro de la realización de este tipo de despidos.

- Al órgano sindical se le concede el derecho de dirigirse a los tribunales en el caso de un despido que vaya en contra de las propuestas de este órgano.
- Se le da definición al diálogo social, se determinan los representantes de las partes de éste, los órganos y las formas del diálogo social, la realización de consultas mutuas. Se determina el orden de las negociaciones y firmas de los convenios colectivos, el contenido, el efecto, las partes del convenio colectivo, asimismo se resuelven cuestiones de estudio de los pleitos y los conflictos laborales colectivos.
- Se reconoce como prioritario el derecho de los sindicatos de representar los derechos de los trabajadores contratados. Solo en el caso de no haber en la empresa, establecimiento u organización de ningún sindicato, se les concede el derecho de representación de los intereses a los representantes elegidos libremente.
- Se determinan los asuntos que deberán resolverse por el empleador con el consenso del órgano sindical o los representantes (o el representante) de los trabajadores elegidos libremente.
- Los sindicatos reciben el derecho de control ciudadano del cumplimiento por parte del empleador de la legislación laboral.
- Se establecen garantías de la actividad y del derecho al trabajo de los representantes (o el representante) de los trabajadores (o los sindicatos, en su caso).

Divergencias

Sin embargo, a día de hoy queda una serie de cuestiones de suma importancia sobre las cuales no se ha llegado a un consenso ni en el marco del grupo de trabajo ni en el marco del Comité del Parlamento de Política Social y Trabajo. Se trata, entre otras cosas, de lo siguiente:

- La obligatoriedad de los convenios colectivos para todas las empresas y el contenido de éstos.
- El derecho de los sindicatos de participar en la administración de la empresa.

- Las numerosas categorías de personas que tienen: a) prioridad en la conservación del trabajo en el caso de reducción de plantilla; b) que no superan el período de prueba; c) que tienen derecho a vacaciones adicionales, etc.;
- Sanciones excesivamente severas para la trasgresión de los plazos de abono del salario (en concreto, la multa equivalente al doble de la tasa del Banco Nacional por cada día de demora);
- Numerosos tipos de vacaciones que no tienen fundamento económico y lógico (concretamente, las de vacaciones por estudios sin carta ni interés por parte del empleador);
- El derecho de los inspectores públicos (estatales) de acceso a cualquier hora a las instalaciones, edificios, construcciones u otros sitios, donde se encuentran personas físicas, respecto a los cuales hay pruebas suficientes de que éstos están desempeñando funciones laborales.
- La Estructura del salario mínimo con la consideración de las necesidades de los miembros de las familias.

Según el Ministerio de Trabajo de los arriba mencionados los primeros tres asuntos son los más controvertidos y los más importantes.

Además, hace falta mencionar que sobre algunas cláusulas del proyecto tiene una opinión aparte el Servicio General del Desarrollo Socio-Económico de la Administración del Presidente. Antes que nada, se niega la posibilidad de existencia de ciertas particularidades de regulación en las PYMES:

- Los trabajadores han de ser avisados sobre la modificación de las condiciones esenciales de trabajo, como mínimo con dos semanas de antelación (actualmente, dos meses como mínimo);
- Se deberá preavisar a los trabajadores sobre el despido, como mínimo, con dos semanas de antelación y se podrá despedir al trabajador durante los dos meses siguientes al aviso (a día de hoy, el aviso se hace con un mínimo de dos meses de antelación);
- Las condiciones de la remuneración del trabajo las fija el empleador. La modificación de las condiciones de la remuneración se comunica a los trabajadores durante el mes siguiente a la aprobación de éstas;
- El salario se abona, por lo menos, una vez al mes);

- El empleador tiene derecho a fijar por su cuenta el horario de trabajo, lo que supone que puede haber jornadas en días de descanso general, días de fiestas nacionales y religiosas; involucrar a trabajadores en los trabajos conforme al horario que es fijado por el empleador, así como fraccionar la jornada en partes siempre que se cumplan las exigencias generales en cuanto a la duración de la jornada de trabajo.

Desde el punto de vista de los expertos de la Administración del Presidente, estas normas vulneran los derechos de los trabajadores, que trabajan en las PYMES en comparación con los de los demás. Sin embargo, El Ministerio de Trabajo considera este tipo de trato totalmente justificado, ya que éste, por un lado, tiene como objetivo apoyar a las PYMES y no contradice a las exigencias de la OIT, por el otro.

Sin embargo, los empleados de la Administración del Presidente comparten al cien por cien la postura del Gobierno y la patronal en cuanto a la necesidad de quitar del proyecto de ley la normativa de la obligatoriedad de los convenios colectivos, ya que ésta no se correlaciona con los principios de la voluntariedad de las negociaciones y la firma de los convenios colectivos, prevista por el Convenio N° 154.

Resumiendo, para el Ministerio de Trabajo:

- En general, el proyecto del Código Laboral (proyecto de Ley N°1108) responde al cien por cien a la realidad socio-económica, los estándares internacionales y la adopción de éste permitirá mejorar sustancialmente la calidad de las relaciones productivas y laborales en Ucrania.
- A la vez quedan, en cuanto a la redacción actual del proyecto de Ley, una serie de discrepancias de base y posturas no consensuadas ente las partes del diálogo social, antes que nada, los sindicatos y la patronal.
- El proyecto de Ley, no contiene ninguna normativa, que puede causar reacción social negativa o provocar protestas en masa.
- A la vez tiene lugar una politización del proceso, que viene acompañada por declaraciones especulativas de ciertos políticos y sindicatos políticamente comprometidos y que, por lo tanto, causan cierta preocupación en la sociedad.