

IRLANDA

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

En el marco de las reformas en la legislación laboral que el Gobierno irlandés está considerando, recientemente se dieron a conocer las líneas generales de los planes para la reforma del sistema de resolución de conflictos laborales.

El Gobierno irlandés opina que Irlanda cuenta con un sistema demasiado complejo para la resolución de conflictos laborales y la aplicación de Derecho laboral, que ha ido aumentando y complicándose con los años.

Según el Ministro de Empresa, Trabajo e Innovación, Richard Bruton, los usuarios de la maquinaria estatal en el ámbito del trabajo se enfrentan a una enorme cantidad de opciones a la hora de iniciar algún tipo de demanda laboral. Entre esas opciones y fuentes de información se encuentran:

- Unas 30 leyes diferentes sobre derechos laborales y un número mucho mayor de decretos.
- Cinco organismos distintos para la resolución de conflictos o aplicación de la ley.
- Al menos seis sitios web distintos, incluyendo el del Ministerio de Empresa y Trabajo.
- Más de 35 impresos diferentes.
- Varios plazos distintos para la presentación y tramitación de demandas.
- Un periodo de espera de hasta 80 semanas, dependiendo de la vía que se haya seguido.

El Gobierno irlandés opina que estos datos son muestra de la excesiva complejidad de un sistema que presenta dudas incluso para los expertos en Derecho laboral, y que cuesta demasiado esfuerzo, tiempo y dinero tanto a las empresas como a los trabajadores. El sistema, además, hace que muchos problemas aislados de solución relativamente sencilla acaben en juicios controvertidos antes de explorarse vías de resolución alternativas. La complejidad del sistema también hace que existan abusos que no son detectados, al mismo tiempo que empresas que cumplen con la legislación se ven a veces envueltas en juicios muy costosos. Por otro lado, trabajadores que necesitan protección se enfrentan a retrasos injustificables antes de obtener algún tipo de compensación o reparación del daño causado.

En base a todos estos argumentos, y haciendo mención de su compromiso de reforma de los servicios públicos para conseguir un sistema más simple y efectivo al mismo tiempo que se protege la calidad de los servicios, el Gobierno irlandés impulsará una reforma considerable del sistema de resolución de conflictos laborales, que tendrá como eje la existencia de un único organismo que funcionaría como único punto de acceso al engranaje de la defensa de los derechos laborales. Posiblemente, ese punto de acceso único sería el Tribunal de Igualdad, ya que un 90% de los casos que llegan están relacionados con el ámbito laboral. Ese organismo que funcionaría como punto de acceso único desempeñaría las funciones de primera instancia que actualmente desempeñan la Comisión de Relaciones Laborales, los Comisarios de Derechos, la Autoridad Nacional de Derechos Laborales (NERA), el Tribunal de Igualdad y el Tribunal de Apelaciones Laborales. Los detalles de las funciones que desempeñaría esa primera instancia única se desarrollarán en los próximos meses, pero los objetivos de la reforma sería que ese punto único de acceso contara con las siguientes características:

- Un tipo de procedimiento que permita solucionar disputas sin necesidad de acudir a la vía judicial.

- Proporción de información clara y actualizada y asesoramiento para fomentar que las disputas se resuelvan en el propio lugar de trabajo en la medida de lo posible. Un único sitio web para dar esta información.
- Utilización de un formato común para la presentación de demandas, preferiblemente un impreso único, pero en cualquier caso una reducción considerable del número de impresos actual.
- Gestión y seguimiento activo de los procesos iniciados, incluyendo una comprobación temprana de los hechos, la identificación de demandas iniciadas por la vía incorrecta, y el establecimiento de contactos e intervenciones lo antes posible, ya sea por vía telefónica, a través de vistas informales o mediante sesiones de arbitraje o mediación más formales.
- Liberación de recursos para que se lleven a cabo inspecciones con eficacia y puntualidad y para una aplicación más efectiva de la legislación laboral en general.

Según el Ministro de Trabajo, el objetivo de esta reforma es la reducción de la excesiva burocracia, eliminando cargas y costes innecesarios para las empresas y protegiendo a los trabajadores de los abusos que puedan experimentar.

Bruton ha instado a grupos interesados, a usuarios del sistema y a los propios organismos afectados, a que compartan sus opiniones con el Gobierno durante un breve periodo de reflexión antes de que se comiencen a redactar las propuestas concretas después del verano.