

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)

Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL)

Taller sobre

**“ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL”**

**PANEL 1 – FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO: ACCIONES Y
ENFOQUES INNOVADORES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES CON ÉNFASIS EN LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

Protección de normas laborales y respeto de la libertad de asociación y la
negociación colectiva: reglas de aplicación en Québec, Canadá

por

Jean Paquette, Abogado

Juez Administrativo y Vicepresidente, Tribunal Administrativo del Trabajo

LL.L., B.Sc.Soc.(Economía), M.Sc. (Relaciones Industriales), MBA (Asesoramiento en Management)

San José, Costa Rica
6 de diciembre de 2018

Protección de las normas del trabajo: la Ley de las Normas del Trabajo

- **Todo empleado** – una persona que trabaja para un empleador, incluyendo el contratista dependiente.
- **Normas de orden público** – no es posible ninguna derogación, excepto lo que la ley autoriza:
 - Posibilidad de otorgar condiciones de trabajo más ventajosas.
 - Aplicación continuada, incluso si hay una venta de la empresa.
- **Diferentes normas del trabajo** – salario, duración de trabajo, días feriados, vacaciones anuales, descanso, licencia por enfermedad y razones familiares, trabajo infantil, acoso psicológico, aviso de despido, despido colectivo, jubilación, disparidad de trato, colocación de personal, trabajadores extranjeros temporales, prácticas prohibidas y despido sin causa justa y suficiente.
- **Acciones civiles** – la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST, Comisión de Normas, Equidad, Salud y Seguridad en el Trabajo) es un organismo público que recibe las denuncias, investiga, reivindica los derechos de los trabajadores y administra los recursos pecuniarios en su lugar:
 - La presentación de una denuncia se hace en línea en el sitio web de la CNESST o por teléfono.

Investigación

- Al recibir una denuncia, la CNESST investiga. También puede actuar por propia iniciativa.
- Durante la investigación, el nombre del empleado es confidencial, a menos que el empleado esté de acuerdo en divulgarlo.
- El investigador tiene el poder de obligar a una persona a proporcionar información o presentar un documento relacionado con la aplicación de la ley.
- Puede entrar en cualquier lugar de trabajo a una hora razonable e inspeccionar el lugar, examinar cualquier registro o documento.
- Las copias tomadas por el investigador tienen el mismo valor ante un tribunal de justicia que el original.
- Si la CNESST considera que la denuncia es infundada, lo notifica al empleado, le da las razones y le informa de que puede solicitar una revisión de la decisión.

Acciones

- Si la CNESST considera que la denuncia es fundada, intimará por escrito al empleador para que pague la cantidad solicitada.
- A falta de acuerdo, la CNESST llevará la acción del empleado ante un tribunal de justicia.
- Podrá solicitar una sanción del 20% de la cantidad reclamada, que será abonada a la CNESST. Todo ello devenga intereses a partir de la fecha de la notificación formal.

- El plazo para presentar la acción es de 1 año, pero cualquier aviso de investigación interrumpe este plazo durante 6 meses. Se trata de un asunto que está siendo investigado y juzgado urgentemente por un tribunal de justicia.
- **Acciones por prácticas prohibidas** – protección del empleo o contra cualquier sanción por el ejercicio de un derecho derivado de la ley:
 - La ley prevé 18 motivos protegidos diferentes.
 - El plazo para presentar la denuncia ante la CNESST es de 45 días.
 - Una conciliación es posible y toda la información recopilada es confidencial.
 - Si no hay acuerdo, la denuncia se remite al Tribunal Administrativo del Trabajo, especializado en derecho laboral (TAT).
 - La CNESST proporciona un abogado para representar al empleado ante el TAT.
 - Si se cumplen las condiciones de la acción, se aplica una presunción y la carga de la prueba recae entonces en el empleador.
 - Las medidas de reparación son la reincorporación en el empleo y el pago del salario perdido.
- **Acción por Acoso Psicológico** – protección contra cualquier forma de acoso psicológico (AP) por parte del empleador, que debe mantener un lugar de trabajo libre de AP:
 - Definición de AP: conducta vejatoria que viola la dignidad o la integridad psicológica o física del empleado y resulta en un ambiente de trabajo perjudicial.
 - El plazo para presentar la denuncia ante la CNESST es de 2 años.
 - La CNESST investiga con diligencia.
 - Una conciliación es posible y toda la información recopilada es confidencial.
 - Si no hay acuerdo, la denuncia se remite al TAT.
 - La CNESST puede proporcionar un abogado para representar al empleado ante el TAT.
 - El empleado tiene la carga de probar el acoso psicológico.
 - Las medidas de reparación pueden incluir la reincorporación en el empleo, el pago del salario perdido, indemnización por daños morales y punitivos, indemnización por pérdida de empleo o apoyo psicológico.
- **Acción por despido improcedente** – protección contra un despido sin causa justa y suficiente:
 - El empleado debe tener 2 años de servicio continuo.
 - El plazo para presentar la denuncia ante la CNESST es de 45 días.
 - La CNESST puede solicitar al empleador que le proporcione una declaración escrita que contenga las razones del despido.
 - Una conciliación es posible y toda la información recopilada es confidencial.
 - Si no hay acuerdo, la denuncia se remite al TAT.
 - La CNESST puede proporcionar un abogado para representar al empleado ante el TAT.
 - Si se cumplen las condiciones de la acción, se invierte la carga de la prueba sobre el empleador, quien deberá establecer, sobre la base de una ponderación de probabilidades, la causa justa y suficiente del despido.

- Las principales medidas de reparación son la reincorporación en el empleo y el reembolso del salario perdido. También es posible ordenar que se pague una indemnización por daños morales y punitivos, una indemnización por despido o cualquier otra medida apropiada.

Respeto de la libertad de asociación: Código de Trabajo

- **Derecho de asociación** – derecho a pertenecer a una asociación de trabajadores de su elección:
 - Prohibición de injerencia en una asociación.
 - Prohibición de intimidación y amenazas.
 - Protección del empleo debido al ejercicio de un derecho previsto en el Código de Trabajo.
 - Democracia sindical por voto secreto: elección para un cargo sindical, voto de huelga, firma del convenio colectivo.
- **Derecho a la acreditación** – una asociación de empleados que agrupa a la mayoría absoluta de los empleados de un empleador o de un grupo distinto:
 - Acreditación de una asociación de empleados dentro de los 60 días de la solicitud.
 - La afiliación sindical de un empleado es secreta. Cualquier persona que se entere de ello está obligado a guardar el secreto.
 - El carácter representativo se determina por las fórmulas de membresía. La votación secreta se efectuará únicamente de conformidad con la ley o por decisión del Tribunal por razones jurídicas.
 - En caso de no haber sindicato, la presentación de una solicitud de acreditación hace que cualquier otra solicitud sea inadmisibile después de la fecha de la presentación.
 - La acreditación es revocable, si la asociación ha dejado de existir o ya no agrupa a la mayoría absoluta.
 - La acreditación se transfiere si se realiza una venta o concesión de una empresa, en su totalidad o en parte, - plazo de 90 días a partir de la presentación de la solicitud para pronunciar la decisión.
- **Función del Oficial de Relaciones Laborales (ORL)** – persona nombrada por el Presidente del TAT para ejercer las funciones, deberes y poderes previstos en el *Código de Trabajo*:

Obligación del empleador

- Cuando el TAT recibe una solicitud de acreditación la transmite al empleador. Este deberá colocarla en un sitio dentro de la empresa bien a la vista durante cinco días, junto con la notificación de la audiencia.
- También deberá publicar la lista de los empleados contemplados durante 5 días y enviarla a la asociación de empleados. Conservará una copia de la misma que estará a disposición del ORL.

- El empleador dispone de 15 días a partir del día de recepción de una solicitud para denegar su acuerdo sobre la unidad negociadora, exponer los motivos correspondientes y proponer la unidad que considere apropiada, a falta de lo cual se presume que ha dado su acuerdo.

Investigación sobre el derecho a la acreditación

- Al presentar una solicitud de acreditación, el ORL se cerciora de que la asociación de empleados tiene derecho a la acreditación, que es representativa y que se cumplen las normas impuestas por el Código de Trabajo.
- El ORL puede investigar cualquier asunto relacionado con la acreditación, la protección o el ejercicio del derecho de asociación.
- Puede, en cualquier momento, realizar las comprobaciones que considere necesarias ante cualquier asociación, empleador o empleado para garantizar el cumplimiento de las normas del Código de Trabajo.
- Sin demora, el ORL verifica la solicitud de acreditación, la resolución que la autoriza, las fórmulas de membresía así como los libros y registros de la asociación de empleados, si fuese necesario.
- Acude a las instalaciones del empleador para revisar la lista de los empleados contemplados, en particular utilizando los registros de nómina. Además, realiza encuestas entre los empleados para verificar su libertad de afiliación sindical y el cumplimiento de las normas.
- El ORL no está obligado a celebrar audiencias, pero deberá permitir a las partes presentar sus observaciones y documentos.

Decisión de acreditación del ORL

- Si hay acuerdo sobre la unidad negociadora y las personas interesadas y si la asociación goza de carácter representativo, el ORL la acreditará inmediatamente. En su defecto, deberá elevar un informe al Tribunal indicando las razones por las que no puede acreditar.
- Si hay acuerdo sobre la unidad negociadora y si la asociación tiene como miembros entre el 35% y el 50% de los empleados contemplados, deberá proceder a una votación secreta. A continuación, acreditará la asociación, si obtiene el voto favorable de la mayoría absoluta de los trabajadores contemplados. En su defecto, deberá elevar un informe al Tribunal indicando las razones por las que no puede acreditar.
- En caso de desavenencias que no afecten el carácter representativo de la asociación de trabajadores, el ORL acreditará y enviará su informe al Tribunal para que las desavenencias sean resueltas, si fuera necesario.

Injerencia

- Durante el proceso de acreditación, el ORL puede investigar, por iniciativa propia o a pedido del Tribunal, una presunta injerencia del empleador en los asuntos de la asociación de empleados.

- En este contexto o en caso de denuncia de injerencia, el ORL puede suspender su verificación de representatividad. En ningún momento podrá acreditar a la asociación de trabajadores.
 - Para llevar a cabo su investigación, el ORL puede entrar en cualquier lugar de trabajo en un momento razonable y exigir cualquier información, documento o examinar los registros
 - El ORL deberá informar de su investigación al Presidente del Tribunal.
- **Función del Tribunal Administrativo del Trabajo (TAT) – división de las relaciones de trabajo:**

Acreditación

- El Tribunal administra el régimen de acreditación sindical, basado en un modelo inspirado en la Ley Wagner de Estados Unidos.
- Si el ORL no puede acreditar, el Tribunal garantiza el derecho a la acreditación y el cumplimiento de las normas impuestas por el Código de Trabajo, pero también los derechos de terceros que no sean parte en la solicitud.
- El Tribunal podrá exigir la presentación de los estatutos y reglamentos de la asociación solicitante.
- La investigación es la del Tribunal, que no está vinculado por los acuerdos entre las partes.
- Las solicitudes de acreditación se publican en el sitio web del Tribunal y las decisiones son públicas.
- El Tribunal no puede acreditar a una asociación si ha habido injerencia y puede actuar por iniciativa propia.

Injerencia

- El Tribunal cuenta con un servicio de atención de emergencia y puede intervenir en cualquier momento a pedido de una de las partes.
- Puede dictar cualquier orden, incluyendo un requerimiento judicial, es decir, ordenar hacer, no hacer o dejar de hacer una cosa.
- El Tribunal podrá dictar medidas cautelares para salvaguardar los derechos de las partes mientras se dicta la decisión sobre el fondo.

Cumplimiento de la negociación colectiva: le Código de Trabajo

- **Normas que rigen la negociación colectiva:**
 - Objetivo de la asociación de empleados: negociación y aplicación de un convenio colectivo
 - Cobro de cuotas sindicales por parte del empleador.
 - Obligación sindical de garantizar una representación equitativa de todas las personas contempladas, sean o no miembros.
 - Aviso de negociación = inicio de la fase de las negociaciones.

- Obligaciones de iniciar y continuar las negociaciones con diligencia y buena fe.
- Posibilidad de votar sobre las últimas ofertas de patronales.
- Directrices sobre el derecho de huelga legal y de lock-out: prohibición del uso de rompeshuelgas.
- Una conciliación es posible si se presenta una solicitud de intervención ante el Tribunal.
- El Tribunal podrá dictar cualquier orden o medida cautelar (véase más arriba).
- Empresas de servicios públicos sujetas al mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga legal.