



Hoja Informativa No 6

Protecciones generales para la libertad de asociación y otros derechos laborales

El gobierno australiano considera que la decisión de pertenecer a un sindicato es un derecho democrático básico. Bajo el nuevo sistema de relaciones laborales, todo empleado australiano tiene la libertad de decidir el ser o no ser miembro de un sindicato junto a la opción de participar, o no participar, en actividades colectivas tales como negociaciones de acuerdos empresariales o participar en acciones industriales protegidas.

Será ilegal tratar de evitar que un empleado practique su libertad de elección, por ejemplo por medio de amenazas, presión, discriminación, victimización o despido.

Conjunto de protecciones

La Ley de Trabajo Justo 2009 (*Fair Work Act 2009*) amalgama una variedad de protecciones relacionadas en una parte de la legislación. La libertad de asociación, el despido ilegal y otras disposiciones misceláneas de protección (tales como el derecho del empleado a no aceptar, razonablemente, trabajar en feriados públicos) de la Ley de Relaciones Laborales de 1996 (*Workplace Relations Act 1996*) han sido incorporadas en un nuevo grupo de protecciones generales, con efecto a partir del 1ro de Julio 2009.

Bajo estas protecciones incorporadas, es ilegal que una persona tome acción adversa porque otra persona ha practicado, o está practicando, un derecho laboral. Una acción adversa incluye despido, discriminación, rehusar emplear a una persona, o alterar perjudicialmente el puesto de una persona. Los derechos laborales incluyen derechos contemplados en un convenio o acuerdo, o en una ley laboral.

Por ejemplo, es ilegal discriminar contra un empleado porque ha tomado permiso para cuidar a sus padres, de acuerdo con sus derechos estipulados en el Estándar Nacional de Empleo (*National Employment Standard*).

También es ilegal discriminar contra personas porque son, o no son, miembros de un sindicato.

¿Qué otras cosas están cubiertas?

Las protecciones generales también cubren protestas laborales, procedimientos falsos para contratar, discriminación en base a una variedad de aspectos incluyendo raza, sexo preferencia sexual, edad, discapacidad, embarazo, entre otros, y ausencia del trabajo debido a enfermedad o heridas.

Las nuevas protecciones generales brindan más protección y en forma exhaustiva a trabajadores en algunas situaciones en particular, como era el caso bajo la *Ley de Relaciones Laborales de 1996*.

Por ejemplo, bajo la *Ley de Relaciones Laborales de 1996* era ilegal que un empleador despidiera a un empleado por razones de sexo, raza o responsabilidades familiares. Bajo las nuevas leyes, una variedad de acciones adversas adicionales, sin llegar al despido, son ilegales, por ejemplo, poner a un

empleado en un puesto con menor sueldo, o rehusar emplear a alguien en base a alguna de las razones prohibidas.

Hay protecciones para asegurar que las partes no sean obligadas a aceptar algún tipo especial de acuerdo empresarial o que sean discriminadas debido a la clase de acuerdo que las ampara. Por ejemplo, es ilegal forzar a un empleador que acepte un acuerdo de empleadores múltiples. Trabajo Justo de Australia solamente puede aprobar ese tipo de acuerdo si está convencido que todos los empleadores, realmente, aceptaron el acuerdo sin ser forzados a ello. También es ilegal discriminar contra un empleador por que tiene algún tipo especial de acuerdo o un acuerdo que ampara, o no ampara, algún sindicato o a algún sindicato en especial. Hay una nueva protección para evitar que alguien sea forzado a emplear o contratar alguna persona en particular o nombrarla para algún rol especial.

Estudio de caso 1

Sally trabaja en un centro de relevo diurno. Su jefe está muy impresionado con su constante buen rendimiento y le ha prometido ascenderla a Líder de Grupo. Ella le comunica a su jefe que está embarazada y que dentro de cuatro meses tendrá que tomar permiso maternal.

El jefe le dice entonces que ahora no podrá ser ascendida ya que los ascensos se otorgan para “premiar a la buena gente y mantenerlas en la actividad” y “ella no estará por aquí ahora”.

Sally puede hacer algo para remediar esa situación ya que, de acuerdo a las nuevas leyes, ella cree que se le ha negado el ascenso debido a que está embarazada.

Estudio de caso 2

Stephen trabaja para un centro de asistencia residencial y le ha estado pidiendo a su jefe que le explique sus derechos de sobretiempo. El jefe le dice que está demasiado ocupado para conversar sobre eso, es así que después de algunos meses Stephen dice que va a llamar por teléfono a Información de Trabajo Justo (*Fair Work Infoline*) con objeto de obtener dicha información. El jefe cambia a Stephen del turno en que ha estado trabajando durante el último año y lo pone en turno nocturno permanente, y le dice, “¿Qué esperas, si eres un agitador?” Stephen puede solicitar ayuda en Información de Trabajo Justo y, si el asunto no se resuelve, Stephen (o un inspector de Trabajo Justo en su nombre) pueden solicitar remediar esa situación con carácter de urgencia a la División de Trabajo Justo de la Corte Federal.

Actualizado 1 de septiembre 2009