



# ASIA-PACÍFICO

## AUSTRALIA<sup>112</sup>

### Afiliadas a la IE

- AEU** Australian Education Union, 190.000 miembros  
**NTEU** National Tertiary Education Union, 25.000 miembros  
**IEU** Independent Education Union of Australia, 68.000 miembros

### Ratificaciones

- C. 87 Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948) ratificado en 1973  
C. 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949) ratificado en 1973  
C. 100 Igualdad de Remuneración (1951) ratificado en 1974  
C. 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958) ratificado en 1973  
C. 144 Consulta Tripartita (1976) ratificado en 1979

### Introducción

Australia tiene un sistema de gobierno federal de mancomunidad, junto con otros 8 gobiernos provinciales, estatales o territoriales.

De conformidad con la Constitución de la Mancomunidad, el suministro de una educación pública a nivel escolar y de formación profesional es responsabilidad del gobierno. Sin embargo, de acuerdo con unos complejos acuerdos financieros federales-estatales, la financiación a los gobiernos se ofrece cada vez más a través de iniciativas para promover objetivos nacionales.

Para regular los sindicatos, existen estatutos tanto a nivel federal como estatal. Existen sistemas de registro para proporcionar a los sindicatos registrados una identidad legal y corporativa separadas, para proporcionarles "prestigio" en cuestiones de relaciones laborales y para permitir que el gobierno supervise las responsabilidades internas financieras, administrativas y democráticas de los sindicatos registrados. El sistema federal para el registro de sindicatos se aplica cuando los sindicatos trabajan en industrias en las que el empleador es una corporación comercial o en las que los gobiernos estatales han remitido sus "poderes de relaciones laborales" a la Mancomunidad. También existen (la mayor parte) sistemas estatales de registro de sindicatos. Estos sindicatos estatales pueden ser una sección estatal de un sindicato registrado a nivel nacional.

<sup>112</sup> *Mi más sincero agradecimiento a David Colley, Federal Industrial Officer de AEU, por su informe escrito y sus aportaciones. Este texto está basado en gran parte en su informe.*

También hay leyes tanto federales como estatales para regir las relaciones laborales, como la negociación colectiva y la libertad sindical, entre otras. Las leyes federales se aplican principalmente al sector público de la Mancomunidad y el sector privado en general, mientras que las leyes estatales se aplican principalmente a las empresas estatales del sector público. Sin embargo, los gobiernos estatales están siendo despojados cada vez más de la provisión directa de servicios y en su lugar se están estableciendo o fomentando las corporaciones que adoptan este papel. Debido a que los pilares constitucionales del estatuto federal de relaciones laborales están basados en lo que se conoce como “corporations power” (“poder corporativo”) más que en el “conciliation and arbitration power” (“poder de conciliación y arbitraje”), más tradicional, cuando se contrata a alguien a través de una sociedad, las condiciones de trabajo resultantes están sujetas a las leyes de relaciones laborales federales y no estatales.

### Situación del Personal Docente

Los docentes de la educación pública se contratan usualmente como empleados públicos estatales. Incluso cuando un consejo o comité escolar público contrata a ciertas categorías de personal docente, estos trabajadores son empleados “públicos” en el sentido de que los consejos/comités se establecen basándose en un estatuto del parlamento para fines estatales o públicos, dependen y están regulados por el ministro de estado y están financiados principalmente con recursos públicos.

Alrededor del 30% de los servicios de educación de la primera infancia, primaria y secundaria son privados, aunque reciben financiación pública, principalmente del gobierno federal.

### Libertad Sindical

La libertad sindical está garantizada, tanto para los trabajadores del sector privado como del público. Sin embargo, los empleadores pueden hacer “solicitudes de representación” en el tribunal de trabajo, que puede dictar qué clases de empleados el sindicato puede (o no) representar. Las fuerzas armadas y un pequeño número de altos funcionarios, como los nombrados para puestos estatutarios, tienen prohibido formar o afiliarse a un sindicato.<sup>113</sup>

A nivel nacional, después de la elección de un nuevo gobierno “laborista” en 2007, la *Fair Work Act 2009* (“Ley de Trabajo Decente”, FW Act) entró en vigor con cambios notables en materia de libertad sindical y negociación colectiva. La principal ley laboral del anterior gobierno conservador, la *Workplace Relations Act 1996* (“Ley de Relaciones Laborales”, “WR Act”), introdujo y dio prioridad a los contratos de trabajo individuales estatutarios, que destronaron el uso de los acuerdos “awards” y los convenios colectivos empresariales. En su regulación sindical, la ley anterior también adoptó una concepción de la libertad sindical como una especie de “sindicalismo competitivo” que fomentaba

---

<sup>113</sup> Encuesta Anual de la CSI 2012: Australia.



el desarrollo de sindicatos más pequeños que competían por miembros con sindicatos ya establecidos. También restringió considerablemente el “derecho de acceso” de los sindicatos a las disposiciones laborales.

La Ley FW prohibió los contratos individuales estatutarios, dio prioridad a los convenios colectivos de empleo y suavizó, aunque conservó, restricciones en el derecho de acceso de los sindicatos a un lugar de trabajo. No ha eliminado las disposiciones sobre el registro de sindicatos, de modo que el paradigma dominante actual para la libertad sindical sigue siendo el derecho “personal” a elegir afiliarse o no a un sindicato.

### Derecho de Huelga

Las huelgas únicamente están permitidas respecto a la negociación empresarial y sólo cuando se organicen en el proceso de negociación de un acuerdo, es decir, cuando haya expirado un acuerdo existente. Además, sólo se permiten si el sindicato está realmente intentando alcanzar un acuerdo (no se evalúa la conducta del empleador) y sólo después de realizar una votación y con un preaviso de la huelga que se desea organizar. En este sentido, la Ley FW prohíbe expresamente la acción sindical protegida (legal) en el caso de acuerdos empresariales múltiples, negociaciones modelo (*pattern bargaining*), y huelgas de solidaridad y de simpatía en general.

Además, la Ley FW permite la suspensión o terminación de la acción sindical protegida (legal) y la imposición de un arbitraje obligatorio si se considera que puede provocar un daño económico significativo o dañar la vida, la seguridad o el bienestar de la población o parte de ella. También se prohíbe la acción sindical si puede poner en peligro el comercio con otros países o puede resultar en la obstrucción o impedimento del rendimiento de los servicios del gobierno australiano o el transporte de bienes o personas en el comercio internacional. La OIT/CEACR considera que estas limitaciones del derecho de huelga no son totalmente conformes con el Convenio 87 de la OIT.<sup>114</sup>

A nivel federal y en algunos estados, se permite una acción sindical limitada para la negociación de nuevos acuerdos empresariales. Todas las jurisdicciones tienen un mecanismo de resolución de conflictos ante un tribunal de trabajo. Ello incluye los conflictos de acción sindical. En cierto modo de forma separada, todas las jurisdicciones disponen de una ley sobre “servicios esenciales” que permite al gobierno proclamar servicios específicos o industrias como “esenciales” y por lo tanto implantar regulaciones que prohíban un comportamiento específico, como la acción sindical, y ordenar otros, como ampliar el horario de trabajo. Es raro que haya proclamaciones bajo la ley de servicios esenciales. Sin embargo, en algunos estados, los trabajadores del sector público tienen prohibido organizar acciones sindicales. Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur (NSW), los empleados públicos, incluidos los docentes, la policía y las enfermeras, tienen

prohibido organizar huelgas. En su lugar, hay un tribunal de trabajo independiente para el arbitraje de reclamaciones salariales.

### Negociación Colectiva

La Ley FW contiene varias disposiciones que contribuyen a minar los principios de la negociación colectiva. Los convenios de negociación empresarial (EBA) se consideran instrumentos sindicales entre un empleador y sus empleados más que entre un sindicato y un empleador (u órgano laboral). De acuerdo con este sistema, los sindicatos son simplemente agentes que negocian en nombre de sus miembros. Sin embargo, cualquier empleado puede elegir su propio representante en el proceso de negociación. El sindicato relevante es el "representante de negociación por defecto" en ausencia de cualquier otra elección de otro representante por parte del empleado. La Ley WR, y ahora la Ley FW, eliminan el estatuto que los sindicatos habían tenido desde 1904 como "parte" por derecho propio en cuestiones laborales, aunque la Ley FW sí permite a los sindicatos tener una cobertura de convenio colectivo y aplicarla a sí mismos y no sólo a los empleados. El proceso de negociación puede verse minado por una "proliferación" subsiguiente de representantes.

En el sector de la educación, la mayor parte de la negociación colectiva tiene lugar a nivel estatal. Existen condiciones de trabajo comunes para el sector público, incluida la pensión de jubilación y el permiso por antigüedad, y una serie de convenios de negociación empresarial (EBA), firmados generalmente entre la sección estatal de AEU y el Directorado de Educación y Formación a nivel estatal.

En cada estado/territorio suele haber:

- (a) Un EBA para los docentes y los directores de las escuelas públicas;
- (b) Un EBA para el personal docente de todos los institutos de Formación Técnica y Profesional. El personal no docente tiene EBA diferentes. A pesar de que se establecen a nivel de instituto, deben ser aprobados por el gobierno estatal.
- (c) Un EBA para el personal administrativo y de apoyo en las escuelas públicas; o, alternativamente, este EBA se puede aplicar a todo el "sector de servicios públicos", del cual forma parte el personal administrativo y de apoyo.

En el nivel superior, los EBA se firman entre la dirección de la universidad y NTEU, aunque el sindicato establece una lista de reivindicaciones a nivel nacional que después se adapta a las condiciones locales y se amplía de modo que incluya otras cuestiones específicas. NTEU elabora un informe mensual sobre "la situación de la negociación" durante el periodo de negociaciones.

Las cuestiones principales cubiertas en los convenios de las escuelas públicas incluyen tipos de contrato; selección y ascenso, horas de trabajo; salario y categorías; desarrollo profesional; carga lectiva y horas de clase; gestión de la carga de trabajo; planificación del personal; comportamiento, conflictos y mecanismos de reclamación en el lugar de trabajo; facilidades para sindicatos, procedimientos de despido; derecho a vacaciones y prestaciones.



La Ley FW eliminó prohibiciones anteriores de la Ley WR en materia de afiliaciones sindicales, días para asistir a cursos de formación sindical y participación sindical en los procedimientos de resolución de conflictos y de consulta sobre los cambios en el lugar de trabajo.

Los EBA estándar incluyen ahora disposiciones sobre el establecimiento de comités consultivos a nivel escolar o de instituto. La composición de estos comités puede variar desde una representación igual de dirección y sindicatos hasta incluir representantes específicamente elegidos. Estos comités se reúnen cuando se estima necesario y se encargan de revisar la planificación a largo plazo y el funcionamiento de la escuela, incluido el tamaño del aula y los acuerdos sobre las horas de trabajo. Sin embargo, la Ley FW todavía prohíbe la inclusión de cuotas por el servicio de negociación para no miembros en un EBA y otras cuestiones se pueden considerar ilegales y que provocan confusión y una situación inconsistente.<sup>115</sup>

Además, la AEU negocia con la ETD sobre directrices y procedimientos relacionados con nombramientos y otras cuestiones.

En el sector privado, existe un acuerdo tipo “award” a nivel estatal que establece unas condiciones mínimas y el IEU negocia con los empleadores para firmar un convenio empresarial o certificado.

### Diálogo Social

Existen varios mecanismos consultivos que suelen ser tripartitos. Las consultas con los diferentes actores suelen tratar sobre propuestas de cambios legislativos a alguna ley laboral. Los sindicatos de la educación no están representados de oficio como tales, pero pueden participar como candidatos del Australian Council of Trade Unions.

AEU también está representado en varios órganos “profesionales” federales o nacionales, como el Australian Institute for Teachers and School Leaders, que desarrolla y supervisa cuestiones como los estándares profesionales.

### Tendencias desde la Crisis Financiera de 2008

La promulgación de la Ley FW en 2009 permitió que los acuerdos empresariales pudieran cubrir un mayor abanico de cuestiones. La Ley WR anterior restringía este contenido a las cuestiones directamente pertenecientes a la relación empleador-empleado. La Ley FW mantuvo este requisito y lo extendió de modo que incluyese también cuestiones relativas a la relación entre un sindicato y un empleador.

El resultado ha sido que los convenios colectivos empresariales desde finales de 2009 en adelante contengan varias disposiciones que permiten a los sindicatos acceder a

<sup>115</sup> Informe OIT/CEACR adoptado en 2011 y publicado por la CSI en 2012 sobre Australia - solicitud directa, Convenio 98 de la OIT.

los trabajadores en sus lugares de trabajo y proporcionar derechos a los delegados del sindicato en el lugar de trabajo. Todo ello condujo a una extensión significativa en el alcance de los convenios colectivos empresariales en el periodo 2008-2012.

Sin embargo, por otro lado, desde 2010, la elección de gobiernos estatales conservadores con mayorías significativas ha incentivado a estos gobiernos, al menos en el estado que dispone de un sistema parlamentario unicameral, a aprobar estatutos que eliminan de los convenios colectivos cuestiones acordadas entre los empleadores y los empleados y aprobadas por la autoridad reguladora relevante en materia de relaciones laborales.

En el estado de Queensland se han hecho restricciones considerables al contenido de los EBA, como la eliminación de los derechos de consulta, también en relación con la introducción de disposiciones sobre sustitución y despido, y de seguridad de empleo. En el estado de Nueva Gales del Sur, ha habido un intento de promover el registro de los sindicatos con normas de afiliación solapadas (agrupadas después en un sector laboral específico – profesionales médicos y de la salud). En el mismo estado, se pretende imponer multas económicas más altas por participar u organizar acciones sindicales, incluida la huelga. La sección de AEU en este estado ya ha sido víctima de estas multas. Los gobiernos estatales conservadores también han impuesto condiciones estrictas al proceso de negociación estableciendo un límite o un tope máximo a los incrementos salariales en el sector público a menos que se observe un “compromiso en la productividad” demostrable en las condiciones de trabajo.

Algunos estados incluso han modificado la ley laboral relevante para exigir que el regulador laboral dé lugar a, y no sólo tenga en cuenta, salarios o políticas económicas estatales.

Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur, el gobierno conservador aprobó una ley que estipulaba que el tribunal no podía otorgar un incremento salarial más alto del 2,5% anual, en línea con la política salarial del gobierno. Ello permite que el gobierno establezca los salarios de más de 300.000 trabajadores sin la obligación de negociar y sin el derecho de huelga.

### **Buenas Prácticas**

AEU lleva mucho tiempo haciendo campaña y negociando la inclusión en los acuerdos o convenios reguladores en materia laboral de disposiciones relativas al tamaño de las aulas, las horas lectivas reales y otras obligaciones profesionales relacionadas. También negocia acuerdos para garantizar que las instituciones educativas y de formación, los centros de enseñanza de la primera infancia, las escuelas y los institutos de formación técnica y profesional, cuenten con el personal profesional cualificado que necesitan, independientemente de la ubicación geográfica o el estatus socioeconómico.

Este trabajo de AEU está basado en su principio fundamental de que las condiciones de enseñanza y aprendizaje están vinculadas dinámicamente e inextricablemente.



Este trabajo es especialmente crucial en vista de las propuestas políticas actuales del gobierno, orientadas a delegar al lugar de trabajo local la autoridad de adoptar decisiones sobre estas cuestiones, incluido el derecho o el poder de contratar o despedir personal.

El acuerdo de las Victorian Government Schools, un instrumento protegido legalmente y aprobado oficialmente bajo la Ley federal FW, contiene objetivos o compromisos expresos que reconocen el principio fundamental mencionado arriba, así como disposiciones para regular el tamaño del aula y las horas lectivas.<sup>116</sup> Asimismo, el acuerdo incluye una serie de principios en materia de relaciones laborales y disposiciones para los comités consultivos arriba mencionados.

### **Principios de Relaciones Laborales de AEU: (que cuentan con un amplio respaldo directivo a nivel político)**

Las partes se comprometen con los principios de relaciones laborales siguientes:

- (1) Relaciones de colaboración y consulta entre la dirección, los empleados y el sindicato;
- (2) Relaciones entre la dirección, el empleado y el sindicato basadas en el respeto mutuo, la confianza y la preparación para considerar puntos de vista alternativos;
- (3) Negociaciones sobre un enfoque mutuo de resolución de conflictos que se centre en obtener beneficios a largo plazo para todas las partes;
- (4) Trabajar dentro de una cultura de relaciones laborales progresiva con vistas a crear un sistema de escuelas de alta efectividad con prácticas en el lugar de trabajo efectivas;
- (5) Reconocimiento de un papel apropiado para los representantes en el lugar de trabajo.

En el caso de la educación superior, en la ronda de negociaciones de 2012, NTEU presentó varias reivindicaciones que incluían disposiciones para la revisión y la mejora de la estrategia de empleo para los pueblos indígenas, así como una serie de objetivos vinculantes y su incorporación en el Acuerdo.

El sindicato también presentó algunas cláusulas sobre la violencia doméstica, y declaró que el acuerdo debería:

- a) Incluir una declaración de principios sobre violencia doméstica y acordar el desarrollo conjunto de políticas y protocolos para abordar las circunstancias en las que un empleado trate con cuestiones que surjan o deriven de la violencia doméstica; que incluirían los acuerdos de derivación apropiados a las agencias relevantes y la promulgación de las políticas para el personal y especialmente los supervisores.

<sup>116</sup> Ver cláusulas 9, 10, 22 y 23. Este acuerdo se puede consultar en: <http://www.fwc.gov.au/documents/agreements/wpa/CAUN085122741.pdf>

- b) Estipular que ningún empleado/a se verá desfavorecido/a en su trabajo por las consecuencias de tratar con cuestiones que surjan o deriven de la violencia doméstica; y
- c) Estipular la asignación de una baja suficiente para un empleado/a para tratar con cuestiones que surjan o deriven de la violencia doméstica, incluyendo pero sin limitarse a:
- Buscar un alojamiento seguro;
  - Asistir a citas médicas/de asesoramiento;
  - Asistir a audiencias y acceso a asesoramiento jurídico;
  - Organizar acuerdos alternativos de sanidad o educación para los niños; y
  - Reconstruir redes de apoyo con niños, familiares u otros.<sup>117</sup>

### El gasto en educación y el crecimiento del PIB

<b>% del gasto público en educación</b>	<b>% del PIB destinado a la educación</b>	<b>% crecimiento del PIB</b>
2008: 13,5%	4,6%	2,3%
2009:	5,1%	1,2%
2010:		2,7%
2011:		2,0%

Fuente: Banco Mundial / Index Mundi

<sup>117</sup> Ver sitio web de NTEU [http://www.universitybargaining.org.au/key\\_claims/key\\_claims/domestic\\_violence](http://www.universitybargaining.org.au/key_claims/key_claims/domestic_violence) último acceso el 21.03.2013.