

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 20 de mayo de 2024

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información por escrito a la Comisión.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales

Australia (ratificación: 1969)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

El Gobierno ha comunicado por escrito la información siguiente, así como copias de la Ley de seguridad en el empleo y mejora salarial, de 2022, la [Ley de cierre de lagunas jurídicas núm. 2, de 2024](#), y la Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica, de 2022.

Política activa destinada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido (artículo 1)

La visión del Gobierno para una economía más fuerte e integradora se expone en *Working Future: The Australian Government's White Paper on Jobs and Opportunities*, publicado el 25 de septiembre de 2023. Este libro blanco, elaborado a partir de las aportaciones de más de 400 partes interesadas, se basa en los resultados de la Cumbre de Empleo y Competencias, de septiembre de 2022, que reunió a sindicatos, empleadores, sociedad civil y Gobiernos para reforzar el tripartismo y el diálogo social constructivo.

El libro blanco establece cinco ambiciosos objetivos para hacer realidad la visión del Gobierno australiano:

- lograr el pleno empleo de forma sostenida e inclusiva;
- promover la seguridad en el empleo y un crecimiento salarial fuerte y sostenible;
- reactivar el crecimiento de la productividad;
- cubrir las necesidades de competencias y construir nuestra futura fuerza laboral, y
- superar los obstáculos al empleo y ampliar las oportunidades.

Tendencias del empleo y medidas activas de mercado de trabajo

El Gobierno ha emprendido importantes reformas de las políticas de empleo y relaciones laborales para abordar problemas como el trabajo precario, el desempleo y el subempleo.

El servicio de empleo de Australia, *Workforce Australia*, empezó a funcionar en julio de 2022. Para las personas más alejadas del mercado laboral, incluidos los desempleados de larga duración, *Workforce Australia* ofrece una gestión de casos intensiva a cargo de proveedores de servicios de empleo. *Workforce Australia* incluye medidas diseñadas para ayudar a los desempleados de larga duración, como pagos progresivos para incentivar a los proveedores a mejorar la empleabilidad de los solicitantes de empleo, y una bonificación para los proveedores cuando ayudan a un desempleado de muy larga duración a encontrar trabajo.

El libro blanco recoge ocho principios para reformar los servicios de empleo de modo que ayuden a las personas a alcanzar sus objetivos de empleo y ofrezcan vías hacia un trabajo decente y seguro, también para los pueblos de las primeras naciones. Entre otras cuestiones, el libro blanco reconoce los retos a los que se enfrentan los desempleados de larga duración, como la atrofia de las competencias, la pérdida de motivación y la marginación del mercado laboral.

El 14 de mayo de 2024, el Gobierno abordó estas cuestiones en el presupuesto de 2024-2025, anunciando la concesión de fondos para mejorar los servicios de empleo con el fin de apoyar mejor a los desempleados de larga duración y a las personas con circunstancias personales complejas. Esta financiación incluye la iniciativa Empleos Reales, Salarios Reales para ayudar a las personas en riesgo de desempleo de larga duración a conseguir un trabajo seguro a través de un subsidio salarial escalonado durante seis meses, y la iniciativa Fundamentos del Trabajo para ayudar a las personas con dificultades laborales complejas a prepararse para el trabajo, financiando a empresas y negocios sociales para que ofrezcan puestos de trabajo remunerados con apoyo integral y personalizado.

Las recientes modificaciones de la legislación nacional sobre relaciones laborales han abordado el tema del trabajo precario. En virtud de la Ley de seguridad en el empleo y mejora salarial de 2022, se añadió la seguridad en el empleo a los objetivos de la Ley de Trabajo Justo de 2009 y al sistema de compromisos sindicales moderno, lo que significa que el Tribunal Laboral australiano, la Comisión de Trabajo Justo, debe tener en cuenta estas cuestiones en el desempeño de sus funciones. Los contratos de duración determinada, a menos que se aplique una excepción, se limitan ahora a dos años (incluidas las renovaciones) o a dos contratos consecutivos, lo que sea más breve. Esto garantiza que no se mantenga a los empleados con contratos de duración determinada para funciones que podrían suponer un empleo permanente seguro.

Además, la Ley de Cierre de Lagunas Jurídicas núm. 2 de 2024 introdujo un principio interpretativo que establece que los términos «empleado» y «empleador» se determinan mediante la evaluación del contenido real, la realidad práctica y la verdadera naturaleza de la relación laboral, en consonancia con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT. Esta ley también establece una definición objetiva de «empleado ocasional», de modo que la realidad práctica de la relación laboral sea relevante, no solo la descripción contractual, y proporciona una vía para que los empleados ocasionales que reúnan los requisitos puedan optar por convertirse en empleados fijos. Esto beneficiará especialmente a las mujeres, que constituyen el 53,1 por ciento de los trabajadores ocasionales ¹. Por otra parte, la ley faculta a la Comisión de Trabajo Justo para establecer normas mínimas para los trabajadores del transporte por carretera y los trabajadores de la economía de plataforma «asimilables a empleados», proporcionando también a estos trabajadores un marco de

¹ Australian Bureau of Statistics, «[Labour Force, Australia, Detailed](#)», ABS website, Pivot Table EQ04, marzo de 2024.

convenios colectivos basados en el consentimiento y la resolución de conflictos por despido improcedente o desactivación.

Empleo juvenil

El Gobierno sigue apoyando a los jóvenes para que adquieran experiencia laboral, mediante, entre otras cosas, subsidios salariales, experiencia laboral de observación y trabajo voluntario. En 2022, el Gobierno reforzó *Transition to Work* —un servicio específico para apoyar a los jóvenes desfavorecidos en riesgo de fracasar en su transición de la escuela al trabajo—, mediante la ampliación de los criterios de elegibilidad para centrarse en los jóvenes en situación de riesgo, el aumento del tiempo máximo en que los participantes pueden recibir la ayuda del programa (de 18 a 24 meses), el refuerzo de los mecanismos de compromiso para mejorar la participación y nuevos marcos de desempeño para los proveedores contratados.

Las remisiones al programa de prácticas *Youth Jobs PaTH* se interrumpieron en julio de 2022 y el programa se suprimió en septiembre de 2022, ya que las medidas establecidas en el programa no cumplían con las expectativas del Gobierno de una remuneración justa y equitativa para las personas en prácticas. También se suprimió el Programa Nacional de Experiencia Laboral, que tenía una configuración similar.

En el presupuesto de 2024-2025, el Gobierno anunció la creación de un «Pago de prácticas de la Commonwealth» para ayudar a los estudiantes elegibles de magisterio, enfermería, obstetricia y trabajo social, de educación superior y formación profesional, que reúnan los requisitos necesarios para completar sus prácticas. El nuevo pago contribuirá a aliviar las presiones del costo de vida que sufren muchos estudiantes cuando realizan prácticas obligatorias como parte de sus titulaciones.

Al plantearse la política y los programas de experiencia laboral futuros, el Gobierno ha consultado ampliamente a empresas, sindicatos, particulares, partes interesadas de los servicios de empleo y organizaciones comunitarias. El Grupo Consultivo de Empleo Juvenil, formado por jóvenes de entre 16 y 25 años de edad, también asesora al Gobierno y comparte sus puntos de vista sobre la manera en que los jóvenes realizan la transición de la educación al trabajo.

Mujeres

Working for Women: A Strategy for Gender Equality, publicada en marzo de 2024, esboza la visión del Gobierno sobre la igualdad de género, siendo la igualdad y la seguridad económica de las mujeres un área prioritaria de la estrategia. Para impulsar la igualdad de género es fundamental una presupuestación con perspectiva de género que sitúe la consideración de las cuestiones que afectan al género en el centro del diseño de las políticas y de las decisiones presupuestarias en todas las políticas e inversiones del Gobierno.

Las reformas de las relaciones laborales se han centrado en la igualdad de género en los sistemas de relaciones laborales, mejorando la equidad, la seguridad y la protección económica de las mujeres. Entre estas, se han prohibido las cláusulas de confidencialidad salarial y el acoso sexual en relación con el trabajo y se ha reforzado el acceso a la licencia parental no retribuida y al trabajo flexible para ayudar a los padres a conciliar el trabajo y el cuidado de los hijos. El Gobierno también ha introducido nuevos atributos protegidos (características personales que no pueden utilizarse como base para la discriminación) en la Ley de Trabajo Justo de 2009, entre los que se encuentran la lactancia materna, la identidad de género, el sometimiento a violencia familiar y doméstica y la condición de intersexual.

En 2023 entró en vigor la Ley de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica, de 2022, que establece el derecho a diez días de licencia remunerada por violencia familiar y doméstica. Este derecho se aplica a todos los empleados australianos, incluidos los ocasionales, reconociendo que las mujeres que sufren violencia familiar y doméstica tienen más probabilidades de estar empleadas en trabajos ocasionales e inseguros. Esta medida se adoptó tras la ratificación por Australia del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT.

En Australia existen varios mecanismos que pueden dar lugar a aumentos salariales, incluidos los casos de valor del trabajo, las órdenes de igualdad de remuneración y la revisión anual del salario. El Gobierno ha establecido nuevos paneles de expertos en la Comisión de Trabajo Justo para atender las solicitudes de igualdad salarial y los asuntos relativos a los compromisos sindicales modernos en el sector del cuidado y los servicios comunitarios. Añadir la igualdad de género a los objetivos de salario mínimo y de compromisos sindicales en la Ley de Trabajo Justo de 2009 influyó de manera significativa en el aumento salarial de la Revisión anual del salario de 2022-2023. También se han concedido aumentos de hasta el 28,5 por ciento a los trabajadores del cuidado de personas mayores de Australia, a través de un caso de valor del trabajo. Un factor determinante en la concesión de este aumento fue la infravaloración histórica del trabajo en el sector del cuidado, debido a supuestos basados en el género.

Por otra parte, las enmiendas a la Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012 han permitido al Organismo de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo impulsar la transparencia y la acción, mediante la publicación de la brecha salarial de género de los empleadores con 100 o más empleados, publicada por primera vez en febrero de 2024.

Pueblos indígenas

El Gobierno mantiene su compromiso de lograr los objetivos de cerrar la brecha, concebidos para reducir las disparidades entre la población de las primeras naciones y el resto de la población en ámbitos fundamentales de la vida.

Workforce Australia opera en todas las zonas no remotas de Australia para apoyar la inserción laboral de los participantes pertenecientes a las primeras naciones. Esto incluye 16 proveedores con licencias de especialista en indígenas, una provisión especial para formación y tutoría a través del Fondo de Empleo, y elegibilidad inmediata para subsidios salariales de hasta 10 000 dólares australianos.

Las reformas contenidas en el libro blanco incluyen garantizar que los servicios se diseñen y presten de una forma culturalmente receptiva e inclusiva que satisfaga las necesidades de las comunidades de las primeras naciones, e impulsar la participación de las organizaciones controladas por las comunidades aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, así como de las organizaciones comunitarias, en la prestación de servicios de empleo.

El Gobierno ha proporcionado fondos para apoyar a la Alianza Nacional para el Empleo y Formación de Indígenas (NIETA), un grupo de organizaciones de las primeras naciones que prestan servicios de empleo y formación en toda Australia. La NIETA se creó para reforzar la voz de las primeras naciones en la política de empleo, el diseño y la ejecución de programas, y dar forma a nuevas mejoras de los servicios de empleo y apoyo a la formación que satisfagan las necesidades de los pueblos de las primeras naciones. El Gobierno sigue apoyando a la NIETA como parte interesada fundamental en las reformas de los servicios de empleo en las zonas remotas y no remotas.

El Gobierno se ha comprometido a sustituir el Programa de Desarrollo Comunitario (CDP) por empleos reales, salarios adecuados y condiciones dignas, desarrollados en colaboración con los pueblos de las primeras naciones. Como primer paso, el Gobierno ha anunciado su compromiso de poner en marcha un nuevo Programa de empleo y desarrollo económico en zonas remotas (RJED), que comenzará en el segundo semestre de 2024. El RJED ayudará a los habitantes de comunidades remotas a acceder a un empleo financiando trabajos significativos que las comunidades deseen. Las organizaciones comunitarias elegibles recibirán financiación para crear nuevos puestos de trabajo que den empleo a la población local, al menos con el salario mínimo y unas condiciones mínimas.

Dado que no todo el mundo estará preparado para acceder a un empleo o necesitará otros servicios de apoyo, seguirá siendo necesario un servicio de empleo en zonas remotas. Los servicios del CDP se prolongarán hasta el 30 de junio de 2025 mediante una prórroga de la mayoría de los acuerdos con los proveedores del CDP, mientras se amplía el RJED y se desarrolla un nuevo servicio de empleo en zonas remotas.

El Programa de Competencias y Empleo para Indígenas (ISEP) es un nuevo programa de empleo específico para las primeras naciones cuyo objetivo es facilitar el acceso de la población de las primeras naciones a puestos de trabajo, oportunidades de promoción profesional, nueva formación y actividades de preparación para el empleo. Los proyectos del ISEP se diseñan con la comunidad y las principales partes interesadas para garantizar que las actividades respondan al contexto local, aprovechen las oportunidades y ofrezcan resultados de empleo sostenible.

Además, el Gobierno invertirá 76,2 millones de dólares australianos a lo largo de cinco años en un nuevo programa de empleo para mejorar la transición de la cárcel al trabajo de los ciudadanos de las primeras naciones, basándose en el servicio de empleo *Time to Work*.

Participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de las políticas de empleo

El Gobierno sigue colaborando de manera significativa con una amplia gama de partes interesadas e interlocutores sociales en cuestiones y políticas de empleo y relaciones laborales. El Gobierno, los empleadores y los sindicatos trabajaron juntos en la Cumbre de Empleo y Competencias, en septiembre de 2022, que dio lugar al libro blanco sobre empleo. El Gobierno también consulta a los interlocutores sociales, a través de foros sectoriales e industriales periódicos, como el Foro Nacional de la Industria de la Construcción.

Como se señala en el libro blanco, el Gobierno se ha comprometido a diseñar y prestar servicios de empleo mediante la colaboración con las personas, la comunidad y las empresas, incluidos los interlocutores sociales. El Gobierno ha demostrado que cree en la colaboración con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, en el reciente diseño del nuevo servicio voluntario de preempleo para padres, el desarrollo de las políticas de la iniciativa Fundamentos del Trabajo y el diseño del nuevo programa de empleo para mejorar la transición de los ciudadanos de las primeras naciones de la cárcel al trabajo. El Gobierno mantiene su compromiso con estos proyectos de cara al futuro.

En marzo de 2024, el Gobierno anunció la creación de una Junta consultiva ministerial de competencias y empleo de Australia (JSA), un organismo experto que proporciona asesoramiento independiente sobre las necesidades actuales y emergentes del mercado laboral y de la fuerza de trabajo. En consonancia con el compromiso de que la JSA funcione como una asociación tripartita, la Junta consultiva ministerial garantiza que se oiga la voz de los interlocutores sociales a la hora de abordar las necesidades de desarrollo de las

competencias, el mercado laboral y la mano de obra. Además, el Gobierno ha creado Consejos de Empleo y Competencias para sectores específicos, que reúnen a empleadores, sindicatos y Gobiernos en un acuerdo tripartito para encontrar soluciones a los desafíos en materia de competencias y fuerza de trabajo.

En el ámbito estatal y territorial continúan las consultas sobre políticas de empleo y trabajo. Por ejemplo, la Comisión de Competencias de Australia Meridional estableció diez consejos sectoriales de competencias para brindar un mecanismo a las empresas, a las principales asociaciones industriales y a los interlocutores sociales, a efectos de discutir con las administraciones locales las necesidades en materia de competencias y fuerza de trabajo.

Los interlocutores sociales fueron consultados para la preparación de este informe.