

Perfil nacional de legislación laboral: Nueva Zelandia

Contribución de Geoff Davenport

Marco jurídico general

El ordenamiento jurídico de Nueva Zelandia no está basado en una constitución jurídica promulgada. Los derechos legales en Nueva Zelandia proceden principalmente de estatutos promulgados por el Parlamento neozelandés y del derecho común elaborado por los tribunales que componen la judicatura de Nueva Zelandia. Los estatutos aplicables en diferentes áreas jurídicas (aunque no en Derecho Laboral) están incorporando progresivamente principios establecidos en el Tratado de Waitangi. Este tratado fue aprobado en 1840 por representantes de Gran Bretaña y un gran número de tribus maoríes de Nueva Zelandia.

Desde una perspectiva constitucional, el estatuto más significativo es la Ley Fundamental de Nueva Zelandia de 1990. Esta Ley reconoce expresamente un número de leyes fundamentales que incluyen la libertad de expresión, la libertad de asociación y la libertad de movimientos.

Enlace a sitios de la Constitución: http://www.uni-wuerzburg.de/law/au00000_.html

Derecho Laboral

Visión general

El Derecho Laboral de Nueva Zelandia deriva de dos fuentes; el estatuto y el derecho común (principios elaborados por los tribunales). Existe una serie de estatutos que componen lo que suele denominarse el “código mínimo”. Esta serie de estatutos componen los derechos mínimos de los trabajadores de Nueva Zelandia.

De estos estatutos, el más importante es la Ley de Relaciones Laborales de 2000, promulgada el 2 de octubre de 2000. Esta ley revocaba la Ley de Contratos Laborales de 1991, que suscitó considerable interés internacional con su promulgación en 1991 y posteriormente, ya que adoptó un enfoque contractual clásico de la relación laboral y estaba basado en la suposición de que los empleadores y los trabajadores tenían el mismo poder de negociación. Aunque las opiniones sobre el valor de la Ley de Relaciones Laborales continúan divididas en algunos sectores, la visión prevaleciente es que la última introduce un enfoque considerablemente más ortodoxo y moderado de la regulación del mercado laboral.

La Ley de Relaciones Laborales está complementada con una serie de otros estatutos que tienen implicaciones en las relaciones laborales y en los mercados de trabajo (véase el apartado siguiente). Cuando surgen litigios o disputas entre las partes de relaciones laborales, y dichas disputas implican la interpretación o la aplicación de uno o más de estos estatutos, la tarea de interpretar y aplicar el estatuto recae sobre la Autoridad de Relaciones Laborales, el Tribunal Laboral y el Tribunal de Apelación de Nueva Zelandia. En asuntos relacionados con el Derecho Laboral, no se permite la apelación del Tribunal de Apelación de Nueva Zelandia al Consejo Privado (a diferencia de lo que ocurre en otras áreas del derecho neozelandés).

Aunque estos diferentes estatutos establecen los derechos mínimos de los empleados de Nueva Zelandia, no constituyen un “Código Laboral” en el sentido real del término. Los tribunales tienen bastantes posibilidades de aplicar y desarrollar principios del derecho común, la mayoría de los cuales derivan del derecho común británico.

Los convenios colectivos y los convenios laborales individuales también recogen los derechos y las obligaciones de empleadores, empleados y sus representantes y están amparados por la Ley de Relaciones Laborales. Aunque estos documentos son vinculantes para las partes implicadas, no constituyen “ley” de por sí.

Las principales fuentes del Derecho Laboral

Las leyes más importantes que legislan el mercado de trabajo y las relaciones laborales en Nueva Zelandia son :

La Ley de Relaciones Laborales – esta ley dicta una serie de disposiciones clave sobre la libertad de asociación, el reconocimiento y la actuación de sindicatos, las negociaciones colectivas, los convenios colectivos, los acuerdos laborales individuales, los permisos de formación en relaciones laborales, las huelgas y los cierres patronales, las reivindicaciones personales, las disputas, la aplicación de convenios laborales, el Servicio de Mediación, el Tribunal Laboral, la Autoridad de Relaciones Laborales y los inspectores de trabajo;

La Declaración de Derechos de 1990 – regula libertades fundamentales como la libertad de asociación, la libertad de reunión pacífica, la libertad de expresión, etc.

La Ley de Vacaciones de 1981 – regula el derecho a un mínimo de tres semanas de vacaciones anuales retribuidas; cinco días de permiso especial (por enfermedad, pérdida de un familiar, etc.) por cada período de trabajo de 12 meses y 11 días festivos al año.

La Ley de Licencia por Paternidad y Protección Laboral de 1987 – regula el derecho de los trabajadores a la licencia por paternidad (en este momento sin retribución, aunque existe una propuesta realizada al Parlamento de Nueva Zelandia para la introducción de la licencia por paternidad retribuida);

Ley de Salario Mínimo de 1983 – regula el salario mínimo de los empleados;

Ley de Privacidad de 1993 – regula diversos principios relacionados con la privacidad, incluida la recogida, la utilización y la revelación de información personal. Como información personal se incluye la información que se posee de los empleados.

Ley de Retribución Igualitaria de 1972 – esta ley persigue eliminar y prevenir la discriminación por sexo en las retribuciones a los trabajadores;

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1992 – esta ley insta a los empleadores y a los empleados a tomar medidas para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo;

Ley de Seguros de Accidente de 1998 – esta ley regula el plan por el cual los trabajadores de Nueva Zelanda que sufran un accidente en el lugar de trabajo tienen derecho a compensaciones provenientes de un plan de seguros estatal. Como consecuencia de este plan, los trabajadores no puede recurrir al derecho común para solicitar daños compensatorios por dichos accidentes;

Ley de Derechos Humanos de 1993 – esta ley prohíbe expresamente la discriminación por razón de género, raza, clase social, orientación política, etc. La Ley de Relaciones Laborales incorpora expresamente estas prohibiciones al contexto laboral.

Vínculos a páginas web que incluyen estas leyes y legislación adicional vigente en Nueva Zelanda: <http://www.gplegislation.co.nz/acts.html>

Contrato de trabajo

La mayoría de los trabajadores de Nueva Zelanda trabajan con contratos laborales de duración indefinida, que pueden rescindirse por una causa justa. Sin embargo, se permite la contratación temporal siempre que el empleador aduzca motivos legítimos fundados para especificar que el trabajo de un empleado debe acabar al final de un período determinado.

En los contratos de trabajo colectivos debe constar una fecha final tras un período que no debe ser superior a tres años. Al vencer estos contratos, el trabajo de los empleados que regulaban esos documentos debe mantenerse obligatoriamente, aunque a título individual, hasta el momento en que se firme un nuevo contrato colectivo.

También están permitidos los contratos a media jornada, los contratos eventuales y los contratos en prácticas, para los cuales se aplican las mismas normas que rigen los contratos laborales indefinidos.

La ley neozelandesa no estipula nada acerca de la rescisión de un contrato de trabajo en época de cierre o de dificultades económicas. Estos casos se zanan con el despido. No obstante, los contratos laborales pueden suspenderse durante el transcurso de acciones llevadas a cabo por otros trabajadores, como en el caso de huelga, cuando no existe trabajo para determinados empleados. Aunque la relación laboral continúa durante dichos períodos de suspensión, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios mientras ésta se mantenga.

Bajo el amparo de la Ley de Relaciones Laborales, el despido de cualquier trabajador debe responder a causas suficientes y llevarse a cabo según un procedimiento justo.

Horas de trabajo (incluido el pago de horas extraordinarias)

Las horas de trabajo y el pago de horas extraordinarias son cuestiones que deben acordar cada trabajador y su respectivo empleador. La semana laboral más común es de 40 horas, aunque no existen métodos para prevenir que los trabajadores y los empleadores acuerden un número mayor o menor de horas de trabajo a la semana. En muchas profesiones no se pagan las horas extraordinarias, aunque en una serie de sectores de trabajo de baja cualificación, los convenios colectivos y los contratos laborales individuales sí que especifican que deben pagarse. Siempre que un

empleado deba trabajar en uno de los 11 días festivos anuales, por ley tiene el derecho a disfrutar de un día libre remunerado en una fecha posterior.

Vacaciones pagadas

El derecho a percibir un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas tras doce meses de empleo continuado se incluye en la Ley de Vacaciones, como el derecho a cinco días de permiso especial por cada período de doce meses tras los seis primeros meses de empleo continuado. El permiso especial puede utilizarse para cuestiones como la enfermedad del trabajador, de su cónyuge o las personas que estén a su cargo y por fallecimiento de un familiar.

Protección de la maternidad; licencia de maternidad; licencia de paternidad

La Ley de Licencia por Paternidad y Protección del Empleo de 1987 asegura unos derechos mínimos de licencia por paternidad para las madres y los padres en caso del nacimiento o la adopción de niño. Las licencias por paternidad contempladas por la ley no pueden exceder catorce semanas (para la madre), dos semanas (para el padre), un total de 52 semanas (para la licencia ampliada por paternidad) y diez (licencia especial, a la que pueden acogerse las trabajadoras encintas antes de beneficiarse de la licencia de maternidad por motivos relacionados con el embarazo).

El Parlamento de Nueva Zelanda está considerando una propuesta de introducir las bajas remuneradas de padres y madres. El gobierno está acabando de concretar los detalles de esta propuesta, aunque todo parece indicar que podría suponer doce semanas de licencia remunerada con el 80% del salario.

Igualdad

La Ley de Retribución Igualitaria de 1972 prohíbe a los empleadores la negación o el rechazo a cualquier persona de la misma remuneración, condiciones de trabajo, beneficios complementarios y oportunidades de formación, ascenso y transferencia que las personas de aptitud igual o sustancialmente similar contratadas en circunstancias iguales o sustancialmente similares, por razón del género de esa persona.

Asimismo, la Ley de Derechos Humanos de 1993 prohíbe expresamente la discriminación por diferentes motivos, entre los que se incluye el género, el embarazo y la maternidad, el estado civil, las creencias religiosas y éticas, el color de la piel, la raza, los orígenes étnicos o nacionales, las discapacidades, la edad, la clase social y la orientación sexual.

Fijación del salario mínimo

El salario mínimo está regulado en Nueva Zelanda por el Decreto del Salario Mínimo (una normativa amparada por la Ley del Salario Mínimo de 1983). En la actualidad, el salario mínimo es diferente para los trabajadores de entre 16 y 20 años y los que tienen o son mayores de 20 años. Los trabajadores de 20 o más años de edad tienen

derecho a percibir un salario mínimo bruto de 302 dólares a la semana, 7,55 dólares a la hora o 60,40 dólares al día, según sea la periodicidad del cobro. Los trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 20 años tienen derecho a percibir 182 dólares a la semana, 4,55 dólares a la hora o 36,40 dólares al día.

Reglamentación de los sindicatos

En comparación con la situación internacional, la reglamentación de los sindicatos de Nueva Zelandia no es excesiva. La Ley de Sindicatos de 1908 determina la base legal de los sindicatos.

Asimismo, en varias disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales se recoge el sencillo proceso para la inscripción y la actividad de los sindicatos, que incluyen secciones relativas a:

La obligación de los sindicatos que llevar un registro anual de sus miembros;
cuándo una sociedad tiene derecho a inscribirse como sindicato;
cómo puede inscribirse una sociedad ; y
las circunstancias en las cuales puede invalidarse la inscripción de un sindicato.

Quizás la característica más notable de estas disposiciones sea que para poder inscribirse como sindicato, una sociedad debe ser independiente y estar constituida y funcionar desligada de cualquier empleador. Los sindicatos pueden representar los intereses colectivos de sus miembros y sus intereses individuales. El número mínimo de miembros necesario para formar un sindicato es de 15.

Negociación y convenios colectivos

A diferencia de la Ley de Contratos Laborales, uno de los objetivos principales de la Ley de Relaciones Laborales es fomentar las negociaciones colectivas. De hecho, en la sección de la Ley de relaciones laborales se recoge que uno de los dos objetivos de la Ley de relaciones laborales es fomentar el cumplimiento de las convenciones 87 y 98 de la OIT.

Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a cualquier nivel del mercado laboral, ya sea a escala nacional, de industria, de empleadores múltiples, de empresa específica y de empresa. Por ley, un convenio colectivo puede vincular un mínimo de hasta dos trabajadores. La Ley de Relaciones Laborales promulgó por primera vez el deber legal de negociar de buena fe. Este deber es aplicable a sindicatos y a empleadores durante la negociación de un convenio colectivo. Una negociación colectiva comienza con la emisión de un comunicado por uno o más sindicatos o uno o más empleadores. Aunque el deber de negociar de buena fe implica el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos (como la obligación de reunirse y considerar y responder a las propuestas hechas por cada parte), este deber no obliga a llegar a un acuerdo en ningún punto particular o a la firma de un convenio colectivo.

No se contempla la participación de un árbitro en los casos en los que las partes no sean capaces de llegar a un convenio colectivo, aunque puede recurrirse a servicios de mediación. Los empleadores y los empleados tienen derecho a recurrir a sanciones económicas (huelgas y cierres patronales) para defender sus peticiones. Los acuerdos

colectivos pueden incluir cualquier cuestión acordada por las partes, siempre que no sean ilícitas o vayan contra la Ley de Relaciones Laborales. Los convenios colectivos deben incluir ciertas disposiciones mínimas como:

una cláusula de cobertura;

una cláusula que trate los derechos y las obligaciones de los trabajadores si se les despidiera o si parte de la sociedad del empleador se transfiriera o vendiera;

una explicación en lenguaje común de los servicios disponibles para resolver problemas laborales;

una cláusula de variación; y

una fecha de vencimiento.

Cuando un nuevo empleado empieza a trabajar en un lugar donde ya existe un convenio colectivo que abarca el tipo de trabajo que debe realizar el empleado, durante los primeros 30 días sus condiciones de trabajo serán automáticamente las descritas en el convenio colectivo. En cualquier momento dentro de los 30 días o posteriormente, el empleado tiene el derecho a afiliarse al sindicato que negoció el convenio colectivo, que le amparará. En el caso de que no exista convenio aplicable alguno en el lugar de trabajo o el empleado decidiera no afiliarse al sindicato que negoció el acuerdo, las condiciones de trabajo se especificarán en un acuerdo laboral individual suscrito por el empleador y el empleado.

Huelgas y reglamentación de cierres patronales

Las huelgas y los cierres patronales que sucedan durante el período de validez de un convenio colectivo se consideran ilegales (excepto en determinadas circunstancias, como cuando la huelga o el cierre patronal ocurre por motivos de salud o seguridad o durante las últimas semanas de validez de un documento redactado en favor de una nueva negociación colectiva).

Cuando los empleados que trabajan en un servicio esencial deciden declarar una huelga que afecta al interés público, debe informarse con un período establecido de antelación al empleador o al Presidente del Departamento de Trabajo. En virtud de la Ley de Relaciones Laborales, deben facilitarse servicios de arbitraje a las partes relacionadas con servicios mínimos antes de declarar la huelga para fomentar la solución de sus diferencias y evitar la actuación industrial. Los empleados que declaren una huelga legal no pueden ser despedidos ilegítimamente, ni discriminados por motivo de la huelga.

En virtud de la Ley de Relaciones Laborales, es legal que un empleador solicite a sus empleados que realicen las tareas que corresponden a sus compañeros en huelga o afectados por un cierre patronal, siempre que los empleados a los que se solicite realizar el trabajo en cuestión:

ya estuvieran contratados en el momento en que empezó la huelga o el cierre patronal;

no vayan a ser empleados principalmente para realizar el trabajo de un trabajador en huelga o afectado por un cierre patronal; y

acepten realizar el trabajo en cuestión.

El servicio de mediación, la autoridad de relaciones laborales y el tribunal laboral

La Ley de Relaciones Laborales hace especial hincapié en el arbitraje. Cuando aparece un problema de relaciones laborales, se anima a las partes a resolverlo mediante la negociación. Se considera un problema de relaciones laborales cualquier cuestión que provoque dificultades en la relación laboral, como un agravio personal, una disputa sobre la marcha de un acuerdo laboral o una reclamación de violación de un derecho legal. Si las partes no son capaces de resolver el problema, cualquiera de las dos puede solicitar la mediación de un árbitro del Departamento de Trabajo.

Si la mediación resultara también infructuosa para la solución del problema, cualquier parte puede solicitar un fallo de la Autoridad de Relaciones Laborales, que tiene plenos poderes para conceder recursos y determinar la justicia de un problema particular. Si alguna de las partes estuviera insatisfecha con la decisión de la autoridad, puede solicitar su revisión por el Tribunal Laboral. En casos excepcionales, existe el derecho a apelar del Tribunal Laboral al Tribunal de Apelación.

En las disputas entre los sindicatos y los empleadores en el contexto de una negociación colectiva o de convenios colectivos se procede del mismo modo y en las mismas instituciones mencionadas en el párrafo anterior.

En algunas disputas, en vez de la Autoridad de relaciones laborales, es el Tribunal Laboral el que tiene autoridad para dirimir la demanda. Esto incluye peticiones de suspensión para evitar una huelga o un cierre patronal en ciernes.

Enlaces

[Infonet mantenida por el Departamento de Trabajo de Nueva Zelandia](#)

[Texto completo de la legislación de Nueva Zelandia](#)

[Información sobre varias leyes de Nueva Zelandia](#)

[Enlaces a diferentes bases de datos de Nueva Zelandia](#)

[Sitio web del Consejo de sindicatos de Nueva Zelandia](#)

[Sitio web de la Federación patronal de Nueva Zelandia](#)

Boletín Oficial

El Boletín Oficial de Nueva Zelandia No. 1 (1 de enero 1859)-presente; Wellington, Publicado para el Gobierno de Nueva Zelandia en la Oficina de impresión, 1859-presente.