
A norma internacional



A norma internacional

Normativa:

Convenios 87 e 98 da OIT

TUE, Maastricht, 7 de febreiro de 1992

SSTC 38/1981, 78/1982, 84/1989

O Estado español incorpora á súa lexislación os tratados internacionais validamente celebrados, que será necesario publicalos oficialmente para que poidan formar parte das normas propias.

A norma internacional posúe unha función constitucional de extrema importancia para o sistema de dereitos e liberdades do Estado español, na medida que contribúe a determinar o alcance de determinados dereitos. Así as normas relativas aos dereitos fundamentais e ás liberdades que o ordenamento constitucional recoñece “interpretaranse de conformidade coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias ratificados polo Estado español”. Unha norma que foi utilizada en non poucas ocasións pola xurisprudencia constitucional (tamén, pola ordinaria); en particular a propósito dos Convenios 87 e 98 da OIT, sobre liberdade sindical (SSTC 38/1981, 78/1982, 84/1989).

O proceso de internacionalización do dereito do traballo encontra na súa orixe a propia internacionalización dos presupostos socioeconómicos da prestación do traballo por conta allea. A lexislación obreira de cada estado non sería eficaz até que non conseguise unha dimensión verdadeiramente internacional. Non en balde por iso o movemento obreiro asumía, xa desde o primeiro momento, as teses do “internacionalismo proletario”, ao considerar “que a emancipación dos traballadores e traballadoras non é un problema unicamente local ou nacional, senón que, pola contra, este problema interesa a todas as nacións civilizadas” (preámbulo dos Estatutos da Primeira Internacional de Traballadores e Traballadoras, congreso de Xenebra, 1866).

A OIT. Convenios e recomendacións

A “Parte XII” do Tratado de Versalles (arts. 378 a 427) decide no 1919 a creación da Organización Internacional do Traballo (OIT), coa misión de mellorar as condicións de traballo que, “polo grao de inxustiza, miseria e privacións que entrañan para gran número de persoas”, constitúen “unha ameaza para a paz e a harmonía universais”, formaba parte nas súas orixes da Sociedade de Nacións e hoxe é un organismo especializado das Nacións Unidas (ONU).

A composición da OIT é tripartita e polo tanto nela están representados os estados, con representacións dos gobernos, das organizacións sindicais máis representativas e das asociacións empresariais. Os seus órganos de goberno son: a Conferencia que se reúne con periodicidade anual, o Consello de Administración composto por 28 representantes dos gobernos, 14 das organizacións sindicais e 14 das organizacións empresariais. E por último a Oficina Internacional do Traballo, á fronte da cal está o/a Director/a Xeral da OIT.

A Organización Internacional do Traballo (OIT) está consagrada á promoción de oportunidades de traballo decente e produtivo para mulleres e homes, en condicións de liberdade, igualdade, seguridade e dignidade humana. Os seus obxectivos principais son:

- a) Promover os dereitos laborais.
- b) Fomentar oportunidades de emprego dignas.
- c) Mellorar a protección social.
- d) Fortalecer o diálogo abordando temas relacionados co traballo.

A OIT leva a cabo catro funcións principais:

- De asistencia técnica.
- De organización de conferencias ou reunións internacionais.
- De recompilación e difusión de información.
- Función normativa ou de elaboración e aprobación de convenios e recomendacións.

Convenios, recomendacións e resolucións

• Os convenios.

Son tratados internacionais de carácter multilateral elaborados e adoptados pola OIT en materias propias da súa competencia. Os convenios requiren a aprobación da Conferencia por maioría de dous terzos de votos emitidos polos/as delegados/ as presentes. Os convenios para que teñan eficacia deberán ser ratificados posteriormente por cada estado integrante da OIT.

• Recomendacións.

Son simple propostas aos estados; estes están obrigados a someter as recomendacións aos órganos estatais competentes e a informar o/a Director/a Xeral da Organización sobre a súa aplicación e a lexislación estatal afectada.

• Resolucións.

Expresan simplemente a opinión ou criterio da Organización sobre determinadas materias. Carecen por iso de obrigatoriedade e adoitan ser simples anticipacións de futuros convenios ou recomendacións.

Algúns exemplos de convenios e recomendacións

- Convenio 135 da OIT. Convenio relativo á protección e facilidades que deben outorgarse ás persoas representantes dos traballadores e traballadoras na empresa.
Aprobado pola Conferencia Xeral convocada en Xenebra o 2 de xuño de 1971.
Ratificado polo Estado español o 8 de novembro de 1972 e publicado no BOE do 4 de xullo de 1974.
- Recomendación 143 da OIT. Recomendación sobre a protección e facilidades que deben outorgarse ás persoas representantes dos traballadores e traballadoras na empresa. Aprobado pola Conferencia Xeral en Xenebra o 23 de xuño de 1971.
- Convenio 158 da OIT. Convenio sobre o remate da relación do traballo por iniciativa da persoa empregadora. Aprobado pola Conferencia Xeral da OIT do 22 de xuño de 1982.
- Convenio 98 da OIT. Convenio relativo á aplicación dos principios do dereito de sindicación e de negociación colectiva. Aprobado pola Conferencia Xeral da OIT do 1 de xullo de 1949.
- Convenio 87 da OIT. Convenio relativo á liberdade sindical e á protección do dereito de sindicación. Aprobado pola Conferencia Xeral da OIT celebrada en Xenebra o 9 de xullo de 1948.

O Dereito da Unión Europea

A partir do Tratado da Unión Europea (TUE, Maastricht, 7 de febreiro de 1992) consolídase o modelo de Unión Europea que se asenta fundamentalmente no neoliberalismo e monetarismo, con escasos avances nos mecanismos democráticos de decisión e nulas melloras nos aspectos sociais. Prodúcese unha reforma do Tratado de Roma e a Acta Única con importantes contributos.

As institucións e órganos de goberno da Unión Europea son basicamente seis

- O Consello Europeo.
- O Parlamento Europeo.
- O Consello de Ministros/as.
- A Comisión.
- O Tribunal de Xustiza.
- O Tribunal de Contas.

O Consello e a Comisión están asistidos por un Comité Económico e Social e por un Comité das Rexións, con funcións consultivas. Como instrumentos da Unión Económica e Monetaria existen, ademais, un Banco Central Europeo e un Banco Europeo de Investimentos.

O Consello Europeo é o máximo órgano político da comunidade, e está integrado polos/as Xefes/as de Estado ou de Goberno dos estados membros, así como polo/a Presidente/a da Comisión, asistidos polos/as Ministros/as de Asuntos Exteriores dos estados e por un membro da propia Comisión.

O Consello de Ministros/as representa basicamente os intereses dos estados membros dentro da Comunidade, coa función esencial de exercer o poder lexislativo ou normativo desta, modificando ou rexeitando as propostas que presente a Comisión para o desenvolvemento dos seus obxectivos.

A Comisión dispón de iniciativa lexislativa no conxunto das políticas comunitarias e de xestión e execución do orzamento. Está composta por dezasete comisarios/as responsábeis de áreas específicas, designados polos estados membros para un mandato de catro anos renovábeis, de entre os que o Consello nomea un/unha presidente/a.

O Comité Económico e Social desempeña unha función de carácter consultivo, por propia iniciativa ou a instancia de parte, preceptiva ou facultativamente, segundo os casos. Está integrado por representantes dos diferentes sectores da vida económica e social da Comunidade (empresarios/as, traballadores e traballadoras, agricultores/as, transportistas, comerciantes, artesáns e profesionais liberais). Os 189 membros do Comité son nomeados por acordo unánime do Consello, para un período de catro anos, renovábeis.

O Dereito comunitario: regulamentos, directivas e decisións

- O Regulamento, que terá un “alcance xeral”, “será obrigatorio en todos os seus elementos e directamente aplicábel en cada Estado membro”.
- A Directiva, que “obrigará o Estado membro destinatario en canto ao resultado que debe acadarse”, deixando, porén, ás autoridades estatais “a elección do xeito e dos medios”.
- A Decisión é, en tanto que acto normativo de carácter particular, “obrigatoria en todos os seus elementos para todos/as os/as seus/súas destinatarios/as”.
- Outros instrumentos xurídicos de actuación comunitaria previstos no artigo 189 TCE (recomendacións e ditames), en fin, “non serán vinculantes”, carecendo por iso de carácter normativo.

Corresponde realmente aos órganos xudiciais dos estados membros da Comunidade, isto é, os/as propios/as xuíces estatais, convertidos/as para tal fin en verdadeiros/as xuíces comunitarios, a aplicación directa do Dereito comunitario conforme aos principios examinados, sen prexuízo das competencias xurisdicionais que neste punto ten atribuídas o Tribunal de xustiza da Comunidade Europea; en concreto o recurso por incumprimento e a decisión prejudicial.

O Dereito social comunitario

Por Dereito social comunitario temos que entender a rama do ordenamento da Comunidade Europea destinada a formalizar xuridicamente a política social comunitaria (relacións laborais e de protección social en xeral) aínda que de momento non tivo un desenvolvemento en temas importantes das relacións de traballo. Até o de agora límitase a normas relacionadas cunha dobre temática:

- **A política de emprego** (libre circulación de traballadores e traballadoras, seguridade social dos traballadores e traballadoras migrantes e Fondo social europeo).
- **A harmonización das lexislacións sociais dos estados membros en diferentes ámbitos das relacións de traballo.**

Catro son os aspectos fundamentais que se acaban de regular na liña da harmonización das lexislacións sociais dos estados membros, a través fundamentalmente de Directivas:

- Igualdade de trato e non discriminación por razón de sexo. A partir do “principio de igualdade de retribución entre os traballadores e traballadoras para un mesmo traballo” concretáronse até o de agora as seguintes cinco directivas:
 - Directiva do Consello 75/117/CEE, do 10 de febreiro de 1975, relativa á aplicación do principio de igualdade de retribución entre os traballadores/as.
 - Directiva do Consello 76/207/CEE, do 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.
 - Directiva do Consello 79/7/CEE, do 19 de decembro de 1978, relativa á aplicación progresiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social.
 - Directiva do Consello 86/378/CEE, do 24 de xullo de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres nos réximes profesionais de seguridade social.
 - Directiva do Consello 86/613/CEE, do 11 de decembro de 1986, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exerzan unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade.
 - Crise e reestruturación de empresas. A protección dos dereitos dos traballadores e traballadoras en situacións de crise da empresa maniféstase, pola súa parte, dentro da política de harmonización de lexislacións nas seguintes Directivas:
 - Directiva do Consello 75/129/CEE, do 17 de febreiro de 1975, referente aos despedimentos colectivos (modificada pola Directiva 92/56/CEE, do 24 de xuño de 1992).
 - Directiva do Consello 77/129/CEE, do 14 de febreiro de 1987, sobre o mantemento dos dereitos dos traballadores e traballadoras en casos de traspasos de empresas, de centros de actividade ou de partes de centros de actividade.
 - Directiva do Consello 80/987/CEE, do 20 de outubro de 1980, relativa á protección dos traballadores e traballadoras asalariados/as no caso de insolvencia da empresa.
 - Seguridade e saúde no traballo. O Tratado da Comunidade Europea establece que os estados membros procurarán promover a mellora, en particular, do medio de traballo, para protexer a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras, e fixarán como obxectivo a harmonización, dentro do progreso, das condicións existentes nese ámbito; para tal fin, o Consello deberá adoptar por maioría cualificada, mediante Directivas, “as disposicións mínimas que se aplicarán progresivamente, tendo en conta as condicións e regulacións técnicas existentes en cada un dos Estados membros”.
- Deste xeito, apróbase a Directiva do Consello 89/391/CEE, do 12 de xuño de 1989, sobre aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade dos traballadores e traballadoras no traballo, verdadeira Directiva marco na materia.
- Desta derívanse as seguintes Directivas específicas:
- Os lugares de traballo (Directiva do Consello 89/654/CEE, do 30 de novembro de 1989).
 - A utilización polos traballadores e traballadoras dos equipos de traballo (Directiva do Consello 89/655/CEE, do 30 de novembro de 1989).

- A utilización polos traballadores e traballadoras dos equipos de protección individual (Directiva do Consello 89/656/CEE, do 30 de novembro).
- Manipulación manual de cargas que entrañen riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores e traballadoras (Directiva do Consello 90/269/CEE, do 29 de maio de 1990).
- O traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización (Directiva do Consello 90/270/CEE, do 29 de maio de 1990).
- A protección dos traballadores e traballadoras contra os riscos relacionados coa exposición a axentes carcinóxenos durante o traballo (Directiva do Consello 90/ 394/CEE, do 28 de xuño de 1990).
- A protección dos traballadores e traballadoras contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo (Directiva do Consello 90/679/ CEE, do 26 de novembro de 1990).
- A seguridade e saúde nas obras de construción temporais ou móbeis (Directiva do Consello 92/57/CEE, do 24 de xuño de 1992).
- A mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora grávida, que dese a luz ou no período de lactación (Directiva do Consello (92/85/ CEE, do 19 de outubro de 1992).
- A mellora da protección en materia de seguridade e de saúde dos traballadores e traballadoras da industrias extractivas por sondaxes (Directiva do Consello 92/91/ CEE, do 3 de novembro de 1992).
 - Dereitos de información dos traballadores e traballadoras. Nos termos contidos na Directiva do Consello 91/533/CEE, do 14 de outubro, a empresa estará obrigada a pór en coñecemento do traballador ou traballadora os “elementos esenciais” do contrato de traballo ou da relación laboral (polo menos, a identidade das partes, o lugar de traballo, a denominación, o grao, a calidade ou a categoría do posto de traballo, a duración do contrato, a duración das vacacións pagadas e dos prazos de preaviso en caso de remate do contrato, a retribución e a periodicidade do pagamento, a xornada de traballo e, se é o caso, a mención dos convenios colectivos que regulen as condicións laborais). Esta información poderá derivarse da entrega ao traballador ou traballadora, no prazo máximo de dous meses tras o comezo do seu traballo, dun contrato de traballo escrito, dunha carta de contratación ou dun ou máis documentos escritos que inclúan a maior parte dos elementos indicados.