



NACIONES UNIDAS

CONSEJO  
ECONOMICO  
Y SOCIAL



Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.15  
29 marzo 1978  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLES

Primer período ordinario de sesiones de 1978  
Tema 5 del programa. Puesta en práctica del  
Pacto Internacional de Derechos Económicos,  
Sociales y Culturales

INFORMES PRESENTADOS DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)  
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO SOBRE LOS DERECHOS  
RECONOCIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

AUSTRALIA

17 de marzo de 1978

INTRODUCCION

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue firmado por Australia el 18 de diciembre de 1972 y ratificado el 10 de diciembre de 1975. Entró en vigor con respecto a Australia el 10 de marzo de 1976.

De conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto y con el programa establecido en la resolución 1988 (LX) del Consejo Económico y Social, Australia presenta en este documento un informe sobre las medidas que ha adoptado y los progresos alcanzados para lograr la vigencia gradual de los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9 de la Parte III del Pacto. También se indican todos los factores y dificultades que afectan el grado de cumplimiento de las obligaciones de Australia en virtud de esos artículos.

En la preparación de este informe se han seguido en lo posible los lineamientos de las directrices formuladas para estos informes, que se anexaron a la nota de 1.º de junio de 1977 dirigida al Ministro de Relaciones Exteriores por el Secretario General (G/SO 221/912).

Los elementos incluidos en el informe deben considerarse en el contexto de la estructura constitucional y legislativa vigente en Australia, que a continuación se expone brevemente.

Con arreglo a la Constitución de Australia, comparten el poder legislativo el Gobierno federal (el Commonwealth) y los gobiernos de los seis Estados que integran el país. La Constitución otorga al Parlamento del Commonwealth

facultades legislativas determinadas, mientras que las legislaturas de los Estados ejercen las restantes facultades y pueden ejercer también, conjuntamente con el Commonwealth, algunas de las facultades específicamente atribuidas a éste. Sin embargo, en el caso de incompatibilidad entre una ley válida del Commonwealth y una ley válida de un Estado prevalece la primera.

En cuanto respecta a los artículos introductorios del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hay clara constancia del respeto de Australia por los derechos de todos los pueblos a la libre determinación, incorporado en el artículo 1.

Gran parte de lo que se prescribe en el inciso 2 del artículo 2 y en el artículo 3 se ha alcanzado ya en Australia. Tanto en el plano del Commonwealth como en el plano de los Estados se han implantado diversas medidas administrativas y legislativas de importancia destinadas a asegurar el goce de los derechos enunciados en el Pacto en forma no discriminatoria. Se señalarán los detalles de esas medidas, cuando corresponda, en el informe relativo a los artículos 6 a 9. Sin embargo, es conveniente indicar las diversas leyes promulgadas por el Commonwealth y por los parlamentos de los Estados con el fin de combatir la discriminación.

<u>Commonwealth</u>	Ley sobre la discriminación racial, de 1975 Ley sobre los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres (Leyes de Queensland sobre la discriminación), de 1975
<u>Nueva Gales del Sur</u>	Ley sobre la Comisión de Asuntos Etnicos, de 1976 Ley contra la discriminación, de 1977
<u>Victoria</u>	Ley sobre el Ministerio de Inmigración y Asuntos Etnicos, de 1976 Ley sobre igualdad de oportunidades, de 1977
<u>Australia del Sur</u>	Ley sobre la discriminación sexual, de 1975 Ley sobre la discriminación racial, de 1976

Además de lo que antecede, el parlamento del Estado de Queensland aprobó en 1974 la Ley sobre la Comisión de Tratados. Esta Ley estableció una Comisión de Tratados con el cometido de examinar las consecuencias de los tratados y convenciones internacionales con respecto a Queensland, de informar al parlamento de Queensland acerca de la legislación necesaria para poner en práctica esos tratados y convenciones y de asesorar al Gobierno de Queensland en los asuntos respectivos.

En 1976 el parlamento del Estado de Australia Occidental aprobó la Ley sobre el Comité de Revisión Legislativa y Asesoramiento. El Comité instituido por esa Ley está facultado para examinar e informar acerca de si alguna norma legal de ese Estado lesiona indebidamente libertades personales o condiciona indebidamente algún

/...

derecho más bien a decisiones administrativas que judiciales. El Comité también tiene facultades similares, a solicitud del Parlamento, para examinar e informar acerca de las normas del Estado y las iniciativas de legislación futura.

El 1º de junio de 1977, el Gobierno del Commonwealth presentó al Parlamento federal un proyecto de ley destinado a establecer una Comisión de Derechos Humanos. Esto se considera un paso importante hacia la ratificación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por Australia. Además de las funciones específicas que desempeñaría en relación con ese Pacto, la comisión quedaría facultada para informar acerca de las medidas necesarias para que Australia diera cumplimiento a otros instrumentos internacionales pertinentes, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A comienzos de 1978 se presentará al Parlamento una versión revisada del proyecto de ley.

Se adjuntan a este informe copias de los proyectos de leyes mencionados.

En el plano federal han surgido cuatro principios importantes que influyen en el desarrollo de las medidas legislativas vinculadas con la observancia de los derechos humanos. Esos cuatro principios son los siguientes:

- 1) se necesita legislación de alcance global para complementar las garantías del common law en materia de derechos humanos;
- 2) se necesita el desarrollo de recursos globales para aplicar en la práctica los derechos humanos;
- 3) se necesita establecer mecanismos administrativos formales para la investigación de las violaciones de los derechos humanos y para tratar de lograr un arreglo de los problemas mediante la conciliación; y
- 4) se necesita establecer medios para impulsar programas de educación e investigación y otros programas en forma sistemática para la promoción de los derechos humanos.

El primer principio reconoce el hecho de que la legislación puede tratar los problemas concretos referentes a los derechos humanos con un detalle y generalidad que no pueden lograrse mediante la sola interpretación judicial de garantías generales. Por otra parte, la incorporación global de derechos en la legislación tiene un importante valor educativo; puede hacer que las personas adquieran mayor conciencia de sus derechos y hacer que resulten más claras y evidentes las infracciones de esos derechos. Por medio del segundo principio se destaca la importancia de emplear un marco global de recursos prácticos y efectivos. Las garantías legislativas (aparte de su utilidad como mecanismo educativo) resultan de escaso valor a menos que se les dé expresión práctica. El tercer principio refleja el criterio de que no basta con instrumentos legales y recursos judiciales para lograr la aplicación efectiva. Se considera que deben establecerse mecanismos administrativos para la investigación de las infracciones de los derechos en forma sistemática. Además, se estima que los procedimientos de mediación y conciliación

/...

constituyen a menudo una forma más satisfactoria de abordar los casos particulares de violación de los derechos humanos que los procedimientos judiciales. El cuarto principio reconoce la importancia del papel que desempeñan los programas de educación e investigación y otros programas de promoción de los derechos humanos. Esos programas se destinan a modificar las actitudes de la comunidad que tienen por resultado la denegación de derechos y son importantes a largo plazo para complementar las medidas que se adoptan respecto de los casos individuales denunciados.

Una medida administrativa importante implantada por el Gobierno del Commonwealth fue el establecimiento de los Comités nacionales y estatales sobre discriminación en el empleo y la ocupación. Las principales funciones de los Comités consisten en investigar, y tratar de resolver mediante la conciliación, denuncias de discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas u origen nacional o social. Más adelante en este informe figuran detalles adicionales sobre las funciones y procedimientos de los Comités. Los Comités se fundaron para poner en práctica el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Australia el 15 de junio de 1973.

Finalmente, es pertinente señalar que Australia ratificó el 30 de septiembre de 1975 la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y se adhirió a la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer el 10 de diciembre de 1974. En este informe se proporcionan detalles sobre la aplicación de los principios incorporados en esas Convenciones por Australia, particularmente en la sección que trata el artículo 6 del Pacto.

/...

## ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO

De conformidad con sus obligaciones derivadas del artículo 6 del Pacto, Australia, por medio de la legislación y de diversas medidas prácticas, ha procurado asegurar el derecho de todas las personas a ganarse la vida con un trabajo libremente escogido o aceptado. La medida en que ese objetivo se ha alcanzado se examinará en esta parte del informe de manera adecuada, por razones de conveniencia, a las normas de presentación sugeridas en las directrices generales anexas a la nota G/50 221/912, de 1.º de junio de 1977.

### A) PROTECCION CONTRA LOS TRABAJOS FORZADOS

Australia ratificó los Convenios de la OIT Nos. 29, sobre trabajo forzado, de 1930, y 105, sobre abolición del trabajo forzado, de 1957, respectivamente, el 2 de enero de 1932 y el 7 de junio de 1960 y cumple sus obligaciones derivadas de esos convenios. La Ley sobre los Aborígenes y los Isleños del Estrecho de Torres (leyes sobre la discriminación en Queensland) de 1975, aprobada con el fin de derogar leyes discriminatorias de Queensland orientadas contra los aborígenes y los isleños, contienen, por ejemplo, las siguientes disposiciones:

Sección 10 (1): "Un aborigen o isleño que se encuentre en una reserva o sea residente de ella no estará obligado a cumplir ninguna indicación de ejecutar trabajos en la reserva a menos que ..."

Las excepciones se refieren al trabajo destinado a cumplir obligaciones de la comunidad resultantes de una sentencia de prisión, y en las cuales

"... su negativa u omisión de cumplir la indicación resultara ilícita aunque no se encontrase en la reserva ni fuese residente de ella."

(En la subsección B (1) de esta sección del informe se ofrecen materiales adicionales relativos a esta ley).

Además de lo anterior, las personas que crean que su derecho de elegir libremente su trabajo se ha violado - por ejemplo, por la tentativa de imponerle un trabajo forzado y no libremente escogido - pueden recurrir a normas del derecho interno civil y penal. En el caso de que tal tentativa tenga por resultado la privación de la libertad de la persona de que se trata, se dispone de recursos como el habeas corpus o el enjuiciamiento conforme a la ley penal por delitos contra la persona (agresión, prisión indebida).

No existe servicio militar obligatorio en Australia. Si bien la ley sobre servicio nacional de 1951-1973 - que efectivamente dispone el servicio militar obligatorio - se encuentra aún en vigor, la obligación de las personas de registrarse o de prestar servicios conforme a esa ley cesó en virtud de la Ley sobre terminación del Servicio Nacional, de 1973 (sección 4).

/...

## B) GARANTIAS CONTRA LA DISCRIMINACION

Como parte de su política declarada el Gobierno del Commonwealth está empeñado en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en toda Australia. Con el fin de aplicar esa política, se han establecido el Comité Nacional sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación y seis Comités Estatales de Discriminación. Esto se dispuso a raíz de la ratificación por Australia, en junio de 1973, del Convenio No. 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958. El Convenio se orienta concretamente contra la discriminación en el empleo fundada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional y social. Los Comités investigan y procuran resolver las alegaciones de discriminación basadas en los siete fundamentos mencionados y también en otros fundamentos, como la edad, la nacionalidad o el impedimento físico. En los hechos, el número de denuncias examinadas que involucran una discriminación basada en fundamentos distintos de los que se indican en la Convención representa una porción considerable (39% de las actividades de investigación de los Comités).

El Comité Nacional y los Comités Estatales iniciaron sus actividades a mediados de 1973. No se establecieron con una base legislativa y cada uno disfruta de cierta independencia en cuanto a su funcionamiento, aunque éste debe ajustarse a directrices generales establecidas por el Comité Nacional. La estructura de los Comités es tripartita; cada comité incluye un representante del Gobierno del Commonwealth, uno de las organizaciones de empleadores y uno de los sindicatos. En los Comités Estatales participa también un representante del respectivo Gobierno estatal. El Comité Nacional comprende, además, personas dotadas de especial versación en los problemas del empleo de los aborígenes, los emigrantes y las mujeres. Los Comités cuentan con un personal de tiempo completo integrado totalmente por funcionarios del Departamento de Empleo y Relaciones Industriales del Commonwealth.

La recepción e investigación de denuncias por presuntos actos de discriminación en el empleo y su arreglo por medio de la conciliación representan una parte fundamental del trabajo de los Comités Estatales. El Comité Nacional examina denuncias que le remiten los diversos Comités Estatales cuando se refieren a asuntos de política relacionados con el empleo en el Commonwealth, o cuando los Comités Estatales no logran resolverlos. Si tampoco el Comité Nacional resulta capaz de resolver una denuncia, el Ministro de Empleo y Relaciones Industriales puede presentar un informe al respecto al parlamento del Commonwealth. Desde la creación de los comités no ha resultado necesario recurrir a medidas en el plano parlamentario por ninguna de las denuncias consideradas por los Comités.

El Comité Nacional está encargado de interpretar la política del gobierno federal y de asesorar al Gobierno acerca de la mejor forma de aplicarla. Además, actualmente elabora un programa nacional destinado a influir sobre las actitudes de la comunidad de manera que las prácticas y políticas discriminatorias se consideren socialmente indeseables. Para ello el Comité Nacional ha adoptado las siguientes medidas:

/...

- tarjetas impresas que destacan la política del Gobierno del Commonwealth, así como los procedimientos de denuncia, y que aconsejan a las personas acerca del modo de hacer las denuncias. Las tarjetas se han traducido a mayoría de las lenguas europeas y nativas más usadas en Australia;
- se publicó un panfleto informativo ("Lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación") que explica la política nacional y la integración y funciones de los Comités de Discriminación en el Empleo;
- se publicó un folleto ("Directrices para la eliminación de la discriminación en los avisos de ofrecimiento de empleos") destinado a estimular el uso de avisos de empleos no discriminatorios y ayudar a los empleadores, periódicos y agencias de colocación en la redacción de tales avisos;
- el Comité inició una campaña nacional de publicidad mediante la cual se colocó en la prensa metropolitana y del interior del país en toda Australia una serie de grandes avisos de "anuncios" en periódicos sindicales y de organizaciones empresariales y en los principales periódicos en lenguas extranjeras;
- se preparó, distribuyó y desplegó en forma destacada un llamativo cartel titulado "Fair Go", que destaca las actividades de los Comités de Discriminación;
- El Comité solicitó y obtuvo asesoramiento sobre la mejor forma de desarrollar una campaña publicitaria destinada a influir sobre las actitudes de la comunidad y eliminar el comportamiento discriminatorio.

El Comité Nacional prepara informes anuales generales en los que se examinan las actividades tanto del Comité Nacional como de los Comités Estatales. Esos informes documentan entre otras cosas la cantidad y la índole de las denuncias recibidas, contienen detalles acerca de las denuncias resueltas con éxito, examinan la evolución de la legislación y en otras esferas gubernamentales en relación con la lucha contra la discriminación, y aportan valiosos cuadros estadísticos que resumen en cifras las actividades y logros de los comités en los lapsos que respectivamente abarcan. Los informes anuales segundo y tercero, relativos a los períodos 1974-1975 y 1975-1976 respectivamente, se incluyen como anexos a este informe.

En sus cuatro años de funcionamiento, hasta el 30 de junio de 1977, los Comités han tenido un éxito apreciable en la tarea de eliminar las disposiciones legislativas y reglamentarias, las políticas y las prácticas que contradicen la política nacional sobre la discriminación en el empleo. Cerca de 75% de las consultas consideradas por los Comités basadas en uno u otro de los fundamentos de la discriminación establecidos en el respectivo convenio de la OIT se refería a la discriminación fundada en el sexo. Las principales denunciantes eran mujeres y los temas de sus agravios incluían temas como los siguientes:

/...

- disposiciones por las que se requería que las mujeres, al casarse, renunciasen o aceptasen un cargo temporario o inferior. Un importante organismo estatal creado por ley emprendió la tarea de eliminar las disposiciones desfavorables respectivas a fin de suprimir esta práctica; un consejo gubernamental local adoptó nuevas directrices políticas que omitían toda referencia al matrimonio de las funcionarias; un Departamento de Policía Estatal enmendó sus reglamentos a fin de permitir que las funcionarias policiales continuasen trabajando después del matrimonio; una importante empresa pública de seguros puso fin a su política de exigir a las mujeres con menos de dos años de servicios que renunciaran al casarse y uno de los principales bancos gubernamentales dejó de exigir a sus empleadas que gestionasen una nueva designación al contraer matrimonio;
- la clasificación de ciertos cargos y ocupaciones como únicamente adecuados para hombres o solamente para mujeres, sin que ello guardara relación con las exigencias intrínsecas de la función. Diversas instituciones gubernamentales, estatales y locales pusieron término a esta práctica. Las Juntas de registro de empresas de noticias de dos Estados modificaron sus reglamentos a fin de permitir que las mujeres adquirieran el derecho de registrarse como corresponsales;
- disposiciones referentes al Premio de Artes Gráficas. Se modificaron a fin de omitir normas discriminatorias que favorecían a los hombres;
- reglamentaciones que regían el empleo de mujeres en el Ejército de Reserva australiano. Fueron modificados a fin de permitir el reclutamiento de mujeres casadas con dependientes a su cargo;
- el pago de asignaciones diferentes a los pasantes de maestros casados según fueran hombres o mujeres. Un Departamento Estatal de Educación resolvió pagar igual asignación a todos los pasantes casados, independientemente del sexo;
- la redacción de los avisos de empleos y de los textos sobre contratación, que se referían únicamente a hombres o únicamente a mujeres. Dos bancos, tres grandes compañías de seguros, una de las principales empresas de manufactura y varias autoridades gubernamentales modificaron sus avisos de empleos; una institución del Gobierno del Commonwealth enmendó sus panfletos de ofrecimiento de empleos para eliminar la redacción discriminatoria.

El Comité examinó también diversas denuncias de discriminación por motivos de raza y color. Un caso, por ejemplo, se refería a un aviso de empleo publicado en un periódico que estipulaba que los solicitantes no debían pertenecer a determinada raza. La compañía respectiva convino en eliminar la redacción discriminatoria en sus avisos futuros. En otro caso, a raíz de una gestión del respectivo Comité Estatal de Discriminación, una organización sindical central adoptó medidas para asegurar que uno de sus sindicatos locales pusiera fin a la política dirigida contra el empleo de personas provenientes de determinado país.

/...



Los ejemplos que anteceden son representativos de la clase de denuncias que los Comités investigan. El tercer informe anual del Comité Nacional (anexo a este informe) ofrece detalles de otros ejemplos.

Las actividades del Comité Nacional y de los Comités Estatales para combatir la discriminación se complementan con legislación específica en el ámbito federal y estatal.

#### I) Legislación federal

La Ley sobre Discriminación Racial, de 1975 fue sancionada por el Parlamento del Commonwealth a fin de hacer efectiva la Convención Internacional sobre la Eliminación de las todas las Formas de Discriminación Racial ratificada por Australia el 30 de septiembre de 1975.

La Ley sobre Discriminación Racial obliga a todos los residentes en Australia, así como al Gobierno del Commonwealth y a los gobiernos de los Estados (sección 6).

La sección 9 de la Ley proscribe toda acción que signifique una discriminación, exclusión, restricción o preferencia fundada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico que tenga la finalidad o el efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en un pie de igualdad, de los derechos humanos o de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural u otras de la vida pública. Los derechos humanos o libertades fundamentales a que se refiere esta disposición incluyen los derechos de la clase a que se refiere el artículo 5 de la Convención, y de este modo abarcan el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a fundar sindicatos y a sindicarse, y el derecho a la seguridad social.

La sección 10 de la Ley se destina a asegurar la igualdad de derechos bajo el régimen de cualquier ley en Australia, incluida cualquier ley industrial, ya sea del Commonwealth, del Estado o territorio, a todas las personas, independientemente de su raza, color u origen nacional o étnico. Esta sección no sólo se aplica a las leyes que son flagrantemente discriminatorias, sino también a las que discriminan como consecuencia de la forma en que se aplican o administran.

La Ley contiene también disposiciones que tratan de clases determinadas de discriminación. Las secciones 14 y 15 constituyen ejemplos de tales disposiciones.

La sección 14 declara nula toda disposición de los reglamentos de un sindicato que impida u obstaculice que una persona se adhiera a esa organización por razones de raza, color, origen nacional o étnico. Declara ilícita igualmente toda medida destinada a impedir u obstaculizar que una persona se afilie a un sindicato por razones similares.

/...

La sección 15 prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza que tome las siguientes formas:

- a) omisión de emplear a una persona calificada en un cargo disponible;
- b) omisión de ofrecer las mismas condiciones de empleo y de trabajo y oportunidades de capacitación y promoción, y
- c) despido del empleo.

La sección proscribe además las prácticas discriminatorias vinculadas con la obtención de personas para ocupar cargos o destinadas a impedir que una persona postule a un empleo o continúe desempeñándolo. De conformidad con el inciso 3 de la sección 15, se aplican disposiciones similares a las organizaciones de empleadores o de trabajadores.

La ley establece un mecanismo administrativo formal para el examen y arreglo de las denuncias de discriminación. Con ese fin, el Comisionado para las Relaciones de la Comunidad, que fue designado el 31 de octubre de 1975, está facultado de conformidad con la sección 20 para indagar las alegaciones de infracción de la ley y para intentar un arreglo de los asuntos que presuntamente constituyen tales infracciones.

La sección 22 dispone que el Comisionado puede indicar a las partes de una controversia, y a cualquier otra persona que a juicio del Comisionado pudiera colaborar para su arreglo, que asistan a una reunión obligatoria. La inasistencia, sin justificación razonable, a una reunión obligatoria convocada, se pena con multa de 250 dólares.

En vista de que existe cierta superposición entre el mecanismo establecido de conformidad con la Ley sobre Discriminación Racial y las actividades de los Comités de Discriminación en el Empleo y la Ocupación, se ha adoptado la práctica de que el Comisionado remita las denuncias de discriminación en el empleo a los Comités para una investigación primaria.

El efecto combinado de las secciones 24 y 25 es que, no mediando transacción, la persona agraviada, al obtener un certificado del Comisionado en que conste que no ha sido posible resolver el asunto, puede iniciar los procedimientos civiles respecto de los actos presuntamente ilícitos conforme a la Parte II de la Ley ante un tribunal civil, solicitando:

- una orden judicial que prohíba al demandado repetir el acto en cuestión, realizar actos de índole similar, o inducir o permitir a otros la realización de actos de índole similar;

/...

- una orden dirigida al demandado a fin de que realice un acto determinado tendiente a:
  - i) situar a la persona agraviada por la comisión del acto en cuestión en una posición lo más aproximada posible a la que tendría de no haberse cometido el acto cuestionado; o
  - ii) evitar a esa persona de algún otro modo los perjuicios resultantes de la comisión del acto cuestionado;
- si la comisión del acto cuestionado tuvo por efecto la celebración de un contrato o si el acto cuestionado se realizó en cumplimiento de un contrato, cabe recabar una orden que invalide el contrato, modifique cualquiera de sus partes o imponga el resarcimiento, en todo o en parte, de la suma pagada en cumplimiento del contrato;
- daños y perjuicios contra el demandado respecto de:
  - i) las pérdidas sufridas por la persona perjudicada en virtud del acto cuestionado, incluido el lucro cesante que habría podido esperar razonablemente en caso de no cometerse el acto; y
  - ii) el daño moral, la ofensa inferida a la persona agraviada o la lesión de sus sentimientos derivados del acto cuestionado y
- toda otra reparación que el tribunal estime justa.

La Ley sobre los Aborígenes y los Isleños del Estrecho de Torres (Leyes sobre la discriminación en Queensland) de 1975, sancionada por el parlamento del Commonwealth, entró en aplicación el 19 de junio de 1975. La ley se proponía resolver la situación originada por determinadas disposiciones de la legislación de Queensland relativa a los aborígenes y a los isleños del Estrecho de Torres. En la sección 11 se dispone lo siguiente:

"Ninguna persona empleará a un aborigen o a un isleño en Queensland (ya sea en una reserva o en otro lugar) a menos que las condiciones de empleo sean no menos favorables que las que se requerirían si el trabajador no fuera un aborigen o isleño, y, en particular, el trabajador tendrá derecho a percibir salarios de una escala no inferior a la escala según la cual se pagaría su salario si no fuera un aborigen o isleño."

## II) Legislación estatal

Debido a limitaciones de espacio, las disposiciones importantes de ciertas leyes de los Estados se examinarán en los párrafos siguientes sólo en sus lineamientos generales y no en sus detalles. La legislación elegida ofrece ejemplos de la práctica de los Estados que poseen legislación propia en esta esfera.

/...

i) Nueva Gales del Sur

La Ley contra la discriminación entró en vigor el 1.º de junio de 1977. Prohíbe entre otras cosas la discriminación con respecto al empleo por diversos motivos, entre ellos la raza, el sexo y el estado civil. Las disposiciones de la ley no se aplican a las actividades de ciertos organismos, entre los cuales se incluyen las autoridades establecidas por la Ley, instituciones caritativas, organismos religiosos, instituciones educacionales, y clubes registrados (parte VI), así como tampoco se aplican a los hogares particulares ni a las empresas que emplean menos de cinco personas. De conformidad con las secciones 60 y 71 respectivamente, se crearon un cargo de asesor en igualdad de oportunidades y una Junta contra la Discriminación, con un integrante de tiempo completo y dos integrantes de tiempo parcial. El asesor tiene a su cargo la recepción e investigación de las denuncias en que se aleguen infracciones de la legislación (véase en general la parte IX) y, conforme a la sección 92 (7), puede disponer que tanto el denunciante como el denunciado comparezcan ante él a fin de resolver el asunto por medio de la conciliación. Si la tentativa de conciliación fracasa, el asesor debe remitir al denunciante a la Junta para la realización de una encuesta (sección 94) y cuando corresponde, para su decisión, que puede incluir la adjudicación de una indemnización, una orden judicial, una orden que impone una conducta determinada o la invalidación de parte o de la totalidad de un contrato o acuerdo (sección 113). Conforme a la sección 118, la decisión de la Junta es apelable ante la Corte Suprema de Nueva Gales del Sur. Además, la Junta está facultada entre otras cosas para investigar y difundir información en materias vinculadas con la discriminación, examinar esferas convenientes para el mejoramiento, y desarrollar programas y políticas de derechos humanos. Esta legislación es demasiado reciente para evaluar su eficacia.

El parlamento de Nueva Gales del Sur aprobó también la Ley sobre la Comisión de Asuntos Etnicos de 1976, que entró en vigor el 2 de diciembre de 1976. La ley dispone el establecimiento de una "Comisión de Asuntos Etnicos de Nueva Gales del Sur" (sección 5) integrada por no menos de siete ni más de once Comisionados designados por el Gobernador de Nueva Gales del Sur. En general, la Comisión se ocupará de los asuntos étnicos con la finalidad de asesorar al ministerio respectivo sobre posibles iniciativas legislativas, administrativas o de otra índole. En particular habrá de examinar los medios para promover la integración de los diferentes grupos étnicos y de determinar las funciones que corresponda asignar a la propia Comisión. En el momento de redactarse este informe, la Comisión todavía no había informado al respecto al ministerio.

ii) Victoria

El 5 de mayo de 1977 el parlamento de Victoria aprobó la Ley sobre igualdad de oportunidades, de 1977. La ley, que aún no ha entrado en vigencia, proscribe la discriminación fundada en el sexo y en el estado civil en asuntos referentes, entre otras cosas, al empleo (sección 18), a los comisionistas (sección 19), los trabajadores por contrata (sección 20), las sociedades comerciales (sección 21),

/...

las organizaciones profesionales y de otras clases (sección 22), las agencias de empleo (sección 24) y el acceso a la educación (sección 25). Las disposiciones que limitan el alcance de la ley se establecen en la parte V.

En la sección 7 de la ley se establece una Junta de igualdad de oportunidades. Su función es el desarrollo de actividades educacionales y publicitarias destinadas a:

- eliminar la discriminación basada en determinados fundamentos
- fomentar la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer
- revisar la legislación con miras a identificar ciertas formas de discriminación e investigar los factores que afectan la aplicación de la ley y el cumplimiento de sus cometidos (sección 15, incisos 2 a 4).

Conforme a la sección 5 se designará un Comisionado para la Igualdad de Oportunidades que tendrá a su cargo la investigación de los asuntos que la Junta le remita (sección 35). De conformidad con la sección 40, la Junta está facultada para oír y conocer en las denuncias que el Comisionado no haya podido resolver. El inciso 2 de la sección 40 enumera las clases de órdenes que puede dictar.

### iii) Australia del Sur

La Ley sobre Discriminación Racial (Australia del Sur), de 1976, entró en aplicación el 16 de diciembre de 1976. La ley declara ilícita la discriminación fundada en la raza respecto de, entre otras cosas, el empleo (sección 6). Se imponen penas por discriminación en relación con el acceso al empleo, las condiciones en que se ofrece el empleo, el acceso al ascenso, transferencia y oportunidades de capacitación y el despido.

La Ley sobre Discriminación Sexual (Australia del Sur), de 1975, que entró en vigor el 12 de agosto de 1976, declara ilícita la discriminación fundada en el sexo y el estado civil en relación, entre otras cosas, con el empleo (sección 18) y con el acceso a la educación (sección 25). La ley se aplica a los empleadores, agencias de empleo, sindicatos, organizaciones de empleadores y organizaciones profesionales, pero exceptúa de sus disposiciones a organismos como la iglesia y a las empresas que emplean menos de cinco personas (parte VII). Las disposiciones similares de otras leyes prevalecen sobre éstas pero, como consecuencia de su superposición, pueden estar sujetas a revisión. En aplicación de la sección 6 se ha designado un Comisionado de igualdad de oportunidades para recibir denuncias fundadas en la legislación, realizar todos los esfuerzos razonables para resolverlas y, cuando no obtiene éxito, remitir el asunto a la Junta de Discriminación Sexual establecida en la sección 7. De conformidad con el inciso 4 de la sección 40, la Junta debe oír y resolver las denuncias que se le remitan. Entre las atribuciones de la Junta se incluyen la facultad de otorgar indemnizaciones y de dictar órdenes.

/...

Desde la entrada en vigencia de la ley se han entablado tres procesos de conformidad con sus disposiciones. En Re Dawinne Pty. Ltd., que se refería a la negativa del beneficiario de una licencia hotelera a servir a las mujeres en el bar público, el caso se desestimó por razones de hecho. En Re Shearing Contractors Assoc. of South Australia Inc. (diciembre de 1976), la Junta concedió a la Asociación de Esquiladores una exención de la aplicación de ciertas normas de la ley para sus avisos referentes al empleo de integrantes de los equipos de esquila. El tercer caso, V.M. Woods v. S.R. Grosser, no se ha resuelto todavía.

iv) Australia Occidental

La legislación más importante en la esfera de la discriminación en el empleo es la Ley sobre la condición jurídica de la mujer, de 1923, que tuvo el efecto de eliminar las prohibiciones o descalificaciones existentes hasta entonces que impedían a las mujeres el ejercicio de funciones públicas, el desempeño de funciones judiciales y la práctica de la abogacía.

III) Actividades generales

Las instituciones gubernamentales llevan a cabo revisiones periódicas de la legislación vigente, de las reglamentaciones administrativas y de las decisiones y convenios industriales a fin de eliminar los vestigios de prácticas discriminatorias. Una esfera en que esos programas han tenido un evidente éxito es la del sector público, donde se ha abierto a las mujeres el empleo en todos los niveles de las funciones públicas federales y estatales y se ofrecen designaciones permanentes tanto a las mujeres casadas como a las solteras.

/...

C) PLENO EMPLEO - POLITICAS Y PROBLEMAS

I) Política inicial

En mayo de 1945 se presentó al Parlamento del Commonwealth un documento blanco titulado "Pleno empleo en Australia". Abogaba por el más alto nivel posible de empleo que fuese compatible con:

a) una estabilidad razonable de precios (es decir, ausencia de un alza pronunciada y sostenida de los precios);

b) la viabilidad externa (es decir, mantenimiento de un nivel adecuado de reservas internacionales para hacer frente a las dificultades de corto plazo).

En consonancia con esta política de pleno empleo estable, el inciso c) del artículo 10 de la Ley del Banco de la Reserva, vigente de 1959 a 1973, disponía en parte:

"Dentro de los límites de sus atribuciones, la Junta tiene la obligación de asegurar que la política monetaria y bancaria del Banco esté dirigida a lograr los mayores beneficios para el pueblo de Australia y que las facultades del Banco conforme a esta Ley, la Ley de bancos de 1959, y el reglamento de esta ley se ejerzan en la forma que, en opinión de la Junta, contribuya mejor a:

- a) la estabilidad monetaria de Australia;
- b) el mantenimiento del pleno empleo en Australia, y
- c) la prosperidad económica y el bienestar del pueblo de Australia."

II) Nivel de desempleo

Entre los años 1949 y 1977 el nivel medio de desempleo (es decir, el número de cesantes registrados en el Servicio de Empleo del Commonwealth (SEC)) fue de 1,5% del total de la fuerza de trabajo, oscilando entre el 0,2% en diciembre de 1950 y un máximo de 5,6% en enero de 1976. Durante el período posterior a julio de 1976, la tasa media de desempleo ha sido de 5%, fluctuando entre 4,3% en octubre de 1976 y 5,7% en enero de 1977. A fines de junio de 1977 había 332.793 personas registradas como cesantes en el SEC, es decir, 5,4% de la fuerza de trabajo calculada de 6,2 millones de personas, en comparación con 265.251 personas, 4,4% de la fuerza de trabajo, a fines de junio de 1976.

La demanda de mano de obra, medida por el número de empleos vacantes del SEC, se ha mantenido sin modificaciones a través del período 1976-1977. A fines de junio de 1977, los empleos vacantes del SEC ascendieron a un total de 19.129 en comparación con 19.194 a fines de junio de 1976.

/...

La situación de desempleo, especialmente entre las mujeres casadas, los jóvenes y los trabajadores de más edad, ha empeorado durante el período 1976-1977. En el cuadro 1 infra se señala el nivel y la tasa de desempleo para cada uno de esos grupos y el porcentaje de aumento en los niveles de desempleo entre mayo de 1976 y mayo de 1977.

Personas cesantes por edad y sexo (algunos grupos seleccionados)  
mayo de 1976 y 1977\*

<u>Grupo</u>	<u>Número de cesantes</u> <u>(1 000)</u>		<u>Porcentaje</u> <u>de aumento</u>	<u>Porcentaje de la</u> <u>fuerza de trabajo (1)</u>	
	<u>Mayo 1976</u>	<u>Mayo 1977</u>		<u>Mayo 1976</u>	<u>Mayo 1977</u>
Personas menores de 20 años	87,4	113,5	29,9	12,1	15,2
Personas de 20 y más años	160,1	200,3	25,1	3,0	3,7
Hombres	132,4	170,3	28,6	3,3	4,3
Mujeres	115,1	143,4	24,6	5,4	6,5
Mujeres casadas	50,9	61,2	20,2	3,8	4,4
Personas de 55 y más años	12,6	15,0	19,0	1,8	2,1

Fuente: Oficina de Estadística de Australia, "La fuerza de trabajo", mayo 1976 y mayo 1977 (datos preliminares).

\* Cesantes de cada grupo como porcentaje de la fuerza de trabajo civil del mismo grupo.

En consonancia con el deterioro general del mercado de trabajo, demostrado por el aumento del desempleo, el nivel de empleo previsto aumentó sólo en 0,8% en los 12 meses transcurridos hasta mayo de 1977. El desempleo masculino en realidad disminuyó en 0,1%, entretanto que el femenino aumentó en 2,4%, debido predominantemente a un aumento de 3,2% en el número de mujeres casadas empleadas.

### III) Estrategia económica general

La primera prioridad en la estrategia económica del Gobierno del Commonwealth sigue siendo la disminución de la tasa de inflación. Se considera que el control de la inflación y de las expectativas inflacionarias, así como la rectificación del desequilibrio de los salarios reales (es decir, la realineación de los salarios reales excesivos conforme a las variaciones de la productividad), son requisitos previos esenciales para una recuperación de la actividad económica y el empleo susceptible de mantenerse. Es decir, sólo cuando se hayan efectuado esos ajustes podrá lograrse una reducción sustancial y duradera de la incidencia del desempleo.

/...



En busca de estos objetivos las políticas fiscales siguieron siendo relativamente severas durante el período 1976-1977. Efectivamente, el déficit presupuestario global fue de 2.740 millones de dólares australianos en el período 1976-1977, inferior en unos 845 millones de dólares australianos al período 1975-1976. Debido a la implantación de ajustes de indización en los sistemas cedulares de impuesto a la renta, así como por haberse vuelto a implantar los descuentos por inversiones y otras franquicias tributarias, esa reducción significó disminuciones importantes en una serie de gastos gubernamentales, así como una disminución de 2,5% en los límites máximos de personal de la administración pública australiana.

El Gobierno ha declarado claramente que sus gastos no aumentarán en términos reales durante el período 1977-1978. Se espera que este enfoque tenga un impacto favorable en las expectativas de liquidez e inflación, con el efecto probable de aumentar la confianza de las empresas. Este enfoque, al reducir las necesidades de financiación del Gobierno, contribuirá a la baja de las tasas de interés oficiales y aliviará las presiones competitivas ejercidas sobre los prestatarios particulares en el mercado de capitales. Además, se espera que los hombres de negocio adquieran con ello una mayor seguridad con respecto a la determinación del Gobierno de reducir la inflación, lo que redundará en una mayor confianza en cuanto a que las tasas de interés han llegado a su nivel máximo. Esas expectativas deberían favorecer aún más las ventas de bonos al sector no bancario, contribuyendo de este modo a reducir las tasas de interés oficiales. Ello debería a su vez favorecer una disminución de las tasas privadas.

Estos objetivos de corto plazo concuerdan con el objetivo de largo plazo, es decir, la reducción de la inflación y de las tasas de interés, fomentando con ello la confianza y el crecimiento en el sector privado de la economía que atraviesa actualmente una etapa de depresión.

Durante el período 1976-1977 el Gobierno del Commonwealth procuró disminuir la tasa de crecimiento de lo que se define en forma amplia como la oferta monetaria a un margen de 10% a 12% anual. Los últimos cálculos señalan que la oferta de dinero aumentó en un 11% durante 1976-1977, lo que es un indicio del éxito del Gobierno en alcanzar esa meta. Si bien esa política ha hecho necesario que se ejerza cierto control sobre la tasa de crédito de los bancos y otros intermediarios, la política monetaria en general está dirigida a asegurar que las empresas privadas que buscan la expansión dispongan de fondos suficientes, sin que ello signifique hacer un ajuste total en relación con la tasa de inflación a fin de mantener la presión para reducir las expectativas inflacionarias.

Además de las medidas anteriores, se han estabilizado, en algunas de las actividades económicas más deprimidas, la producción interna y el empleo mediante la implantación de restricciones cuantitativas a las importaciones. La información disponible sugiere que la devaluación monetaria de noviembre de 1976 aún no ha tenido ningún efecto marcado sobre el volumen de las exportaciones e importaciones. No obstante, la devaluación debería empezar a surtir un efecto positivo en la balanza comercial y en las inversiones durante 1977-1978, de existir un crecimiento, por lo menos moderado, en las economías del Japón, los Estados Unidos y Alemania Occidental y de mantenerse la estrategia antiinflacionaria del Gobierno y cierta moderación en los conflictos laborales en la industria.

/...

En resumen, la estrategia económica del Gobierno se basa en el supuesto de que sólo reduciendo la inflación y la tasa de crecimiento de los costos laborales puede esperar Australia volver a condiciones de crecimiento y de alto nivel de empleo susceptibles de mantenerse, basadas en un mercado interno y de exportación vigoroso. Las medidas adoptadas con este fin han logrado progresos. Tanto el índice de precios al consumidor como los deflatores implícitos de precio relativos a los gastos de consumo y al gasto nacional bruto señalan una disminución constante de la tasa de inflación durante el año pasado. El índice de precios al consumidor (excluidos los servicios hospitalarios y médicos) aumentó en un 10,2% en el año transcurrido hasta el trimestre que terminó en junio de 1977, en comparación con un 15,4% en el año transcurrido hasta el trimestre que terminó en junio de 1976. Las cifras correspondientes a los deflatores implícitos de precio del año hasta el trimestre que terminó en marzo fueron de 10,1% y 15,7% con respecto al consumo privado y de 10,8% y 15,2% con respecto al deflactor total del gasto nacional bruto. Análogamente, los ingresos semanales medios de los varones aumentaron en 12,2% en el año que terminó en marzo, la tasa de crecimiento anual más baja registrada después de la del trimestre que terminó en junio de 1973. De hecho, ello sería comparable con un aumento de 28% en el año anterior al trimestre que terminó en diciembre de 1974.

#### D) ORGANIZACION DEL MERCADO DE EMPLEO

##### I) Servicio de empleo

El Gobierno Federal desempeña un papel activo en el desarrollo y dirección de la política en materia de mano de obra. La responsabilidad administrativa corresponde principalmente al Departamento de Empleo y Relaciones Industriales. En la esfera de la mano de obra, las principales funciones de ese Departamento incluyen:

- a) el funcionamiento del Servicio de Empleo del Commonwealth (SEC);
- b) el análisis, suministro e interpretación de la información relativa al mercado laboral y a las variaciones en la esfera del empleo;
- c) la investigación y el asesoramiento en materia de empleo y asuntos conexos a los efectos de la formulación de la política económica;
- d) la investigación e información ocupacionales, dirigidas a prever las tendencias futuras de la demanda y la oferta de mano de obra;
- e) la administración de las actividades de capacitación ocupacional y de otros planes relativos al empleo;
- f) el enlace con los departamentos laborales estatales en general y por conducto del Comité Consultivo en asuntos laborales del Departamento;
- g) la prestación de servicios de secretaría al Comité Consultivo en materia de aprendizaje de Australia, y
- h) la administración del Consejo Consultivo Laboral Nacional, órgano tripartito.

/...

El Servicio de Empleo del Commonwealth (SEC) es una red descentralizada de agencias de empleo independientes, que abarca todo el país, formada por unas 200 oficinas locales de empleo, ocho oficinas de empleo por rama y aproximadamente 160 agencias. El Departamento de Empleo y Relaciones Industriales tiene a su cargo la supervisión general.

El SEC se estableció de conformidad con las disposiciones generales de la Ley declaratoria sobre la legislación de los servicios sociales, de 1947, y fundamentalmente con las de la Ley de reubicación y empleo, de 1945 (artículos 47 a 49). El artículo 48 de esta ley determina sus funciones, que incluyen la prestación de servicios de empleo y facilidades para quienes buscan trabajo o cambian de empleo, o contratan mano de obra, y el otorgamiento de facilidades para contribuir a alcanzar y mantener un nivel alto y estable de empleo en toda Australia. Los detalles de la estructura, funciones y actividades del SEC figuran en los informes presentados por el Gobierno de Australia en cumplimiento de sus obligaciones con arreglo al Convenio No. 88 de la OIT relativo al servicio del empleo, 1948.

En octubre de 1975 el Ministro de Empleo y Relaciones Industriales adoptó las disposiciones necesarias para que se llevase a cabo un estudio del Servicio de Empleo del Commonwealth dirigido a examinar su estructura, sus funciones y su rendimiento a la luz de los problemas particulares que deben resolverse en el mercado laboral actual. En las páginas 7 a 8 de ese informe (que se adjunta al presente informe), presentado el 1º de junio de 1977, figuran detalles completos sobre el alcance del estudio. Las recomendaciones hechas en ese estudio figuran en las páginas 219 a 235 del informe respectivo. Se ha formado un equipo de funcionarios superiores del Departamento de Empleo y Relaciones Industriales para que examine la forma de aplicar las recomendaciones del estudio, y se ha reorganizado el Departamento para que un funcionario superior pueda supervisar el servicio.

## II) Estadísticas de empleo

La Oficina de Estadística de Australia reúne y publica estadísticas relativas a muy diversos temas, incluidos los que guardan relación con las actividades del Gobierno en materia de mano de obra, como ingreso nacional, población, empleo y desempleo, cifras de producción de las industrias manufactureras y de otra índole, ingreso y horas.

La información básica sobre mano de obra proviene del censo de población y vivienda (hecho primeramente en 1901), que, a partir de 1961, se ha realizado cada cinco años. Los resultados de los censos se complementan con una encuesta periódica por muestreo de hogares de la población, que reúne datos cada año en todos los Estados, a intervalos trimestrales, sobre características demográficas y de la fuerza de trabajo. "La encuesta de la fuerza de trabajo", basada en esas encuestas trimestrales, se publica cuatro veces al año en un boletín especial, "La fuerza de trabajo". Las definiciones de fuerza de trabajo utilizadas en esta encuesta publicada se ajustan estrechamente a las recomendadas por la Octava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1954.

/...

Se utiliza información adicional proveniente de las encuestas trimestrales de hogares para subrayar ciertas características y problemas relativos a la fuerza de trabajo, que se divulga en una serie especial de boletines de publicación esporádica sobre temas como el empleo múltiple, la atención infantil o la migración interna.

Aparte de las estadísticas de los censos, la Oficina elabora estadísticas mensuales sobre las personas que ganan un sueldo o salario y sobre tasas mínimas de salarios, información trimestral y anual sobre el ingreso medio, encuestas anuales sobre rotación laboral y estadísticas frecuentes sobre relaciones industriales.

Sobre la base de las actuales declaraciones de impuesto a los sueldos y salarios hechas por las industrias y establecimientos, y de las declaraciones especiales hechas por los organismos exentos, como los departamentos gubernamentales y los organismos públicos, la Oficina proporciona estadísticas mensuales sobre las personas que ganan un sueldo o salario, clasificadas por sexo, rama de la actividad económica y estado. Esos datos mensuales se complementan con la información más detallada en materia de empleo que se obtiene de los censos anuales del sector fabril, los servicios de electricidad y gas y la minería, y de los censos periódicos del comercio minorista y mayorista. A fin de aumentar la utilidad y comparabilidad de las estadísticas, los diversos censos se realizaron en forma integrada en el período 1968-1969.

Los formularios de datos tributarios relativos a sueldos y salarios constituyen la base para la serie trimestral que prepara la Oficina sobre el ingreso medio semanal de los varones. Los datos anuales sobre el ingreso medio provienen de encuestas por muestreo de empleadores particulares realizadas en octubre. La información proporcionada se clasifica por edades, sexo y actividad económica. Los datos mensuales por rama de la actividad económica de las tasas de salario mínimas de los asalariados adultos y de las asalariadas adultas - que se distinguen de quienes perciben un sueldo - derivan de laudos, resoluciones y acuerdos colectivos representativos.

Las encuestas sobre rotación de la mano de obra se han realizado en marzo de cada año desde 1949 (salvo en 1951 y 1954) y en septiembre con respecto a los años 1954 a 1966. Se hacen cálculos del número de contrataciones y despidos (expresados como un porcentaje del empleo medio durante el período que se examina) por sexo y según se trate de trabajadores manuales y no manuales. Esos datos se obtienen principalmente de encuestas por muestreo realizadas entre empleadores particulares.

Se reúnen y publican mensualmente estadísticas sobre conflictos laborales que signifiquen interrupciones del trabajo de 10 días-hombre o más. Se publica trimestralmente información detallada sobre la duración de los conflictos, las agrupaciones industriales, las causas de los conflictos y los procedimientos de arreglo.

/...

Una fuente adicional de información estadística es el Servicio de Empleo del Commonwealth, una de cuyas funciones es compilar información estadística relativa a la situación general del mercado laboral en los planos nacional, estatal y local. Dado su estatuto (véase supra) es un organismo muy apropiado para desempeñar esa función. Se comunican inmediatamente a las oficinas del SEC las informaciones relativas a mano de obra, por ejemplo, sobre escasez o excedentes de ésta, y a trastornos en los mercados laborales locales causados por cambios tecnológicos o por condiciones estacionales. Las oficinas divulgan mensualmente información estadística que contiene datos sobre empleos vacantes disponibles o que se han llenado en 58 ramas de la actividad económica, sobre los postulantes a empleos (clasificados por sexo, por edad y por agrupación ocupacional) y sobre si han logrado o no empleo, sobre empleo por horas y sobre los participantes en los principales conflictos laborales. Los informes mensuales incluyen comentarios con respecto a las tendencias o fluctuaciones percibidas y evaluaciones de ellas. Además, el SEC elabora informes mensuales relativos a los cesantes que se han retirado de la escuela, los aborígenes, los aprendices y los impedidos, y acumula datos relativos a ciertos aspectos de la situación del empleo en las fábricas del sector privado que ocupan más de 100 o entre 50 y 100 empleados.

Los informes mensuales generales se complementan con recopilaciones de información publicadas a mitad de mes sobre los cesantes que buscan colocación, los empleos que no se han llenado, los postulantes a empleo registrados y los nuevos empleos vacantes comunicados. Las estadísticas sobre la duración del desempleo se reúnen a mediados de cada segundo mes y, a mediados de cada cuarto mes, se incluye en los datos reunidos una clasificación ocupacional amplia.

El Departamento de Empleo y Relaciones Industriales publica periódicamente muchos de los datos reunidos en forma de un comunicado de prensa mensual llamado "Examen mensual de la situación del empleo", del cual se adjuntan al presente informe algunos ejemplares representativos recientes. El Departamento publica también análisis regulares de las estadísticas generales sobre desempleo, demanda y oferta de trabajo y situación del mercado laboral.

A principios de 1973 el Ministro del Trabajo estableció un comité consultivo independiente integrado por tres personas para examinar los métodos de reunión, clasificación y presentación de las estadísticas del SEC y para evaluar su utilidad en materia de política económica, así como de políticas de empleo y mano de obra. El informe del Comité se dio a conocer en noviembre de 1973. Se adjunta una copia a este informe.

### III) Servicios de asesoramiento

Con arreglo al artículo 48 e)) de la Ley de reubicación y empleo se encomendó al SEC la tarea de prestar servicios de "asesoramiento en materia ocupacional, de orientación vocacional y otros servicios destinados a facilitar a las personas la contratación y la permanencia en el trabajo en la forma que mejor se ajuste a su experiencia, capacidades y calificaciones". Los programas de asesoramiento

/...

vocacional se han desarrollado bajo la supervisión general del Departamento de Empleos y Relaciones Industriales y están dirigidos principalmente a las personas que están en la etapa de ingresar a la fuerza de trabajo. Sin embargo, también se atiende a otras categorías de personas, como, por ejemplo, a los adultos que ingresan nuevamente a la fuerza de trabajo después de una ausencia prolongada o a las personas que tienen problemas de adaptación laboral.

Se ha dado especial importancia a los programas de asesoramiento vocacional que prestan asistencia a los jóvenes, particularmente a los que se han retirado de la escuela. Cada año el SEC registra a 100.000 o más de estos jóvenes que buscan empleo, y proporciona información en materia de profesiones o asesoramiento a entre 140.000 y 150.000 personas más. Selecciona películas en materia ocupacional que ven cerca de 250.000 personas, organiza visitas ocupacionales para unas 12.000 a 15.000 personas que se han retirado de la escuela, y hace arreglos para que se dé en las escuelas un gran número de charlas en reuniones nocturnas destinadas a dar información sobre las profesiones a los padres. La sección de información ocupacional del Departamento de Empleo y Relaciones Industriales también edita y actualiza periódicamente una serie amplia de panfletos informativos en materia de profesiones y ocupaciones que se pone a disposición especialmente de las autoridades escolares y educacionales. El Departamento tiene 15 dependencias de asesoramiento vocacional que ocupan unos 72 sicólogos apoyados por personal de secretaría. Esas dependencias están situadas en cada ciudad capital (hay dos en Melbourne), en Geelong (Victoria), Townsville y Toowoomba (Queensland), Launceston (Tasmania), Fremantle (Australia Occidental), Elizabeth (Australia del Sur) y Darwin (Territorio Septentrional).

Las dependencias de asesoramiento vocacional dependen funcionalmente del sicólogo jefe de la Sección de Sicología Aplicada de la Oficina Central y administrativamente del Director de cada Estado. Su función, que complementa la de las oficinas de empleo, es proporcionar asistencia a quienes necesitan ayuda especializada o profesional en asuntos de elección vocacional, asesoramiento vocacional y adaptación profesional. Ello se logra a través de asesoramiento individual o en grupo o de evaluación sicométrica.

Cada año los sicólogos dedicados al asesoramiento vocacional atienden a unas 15.000 a 20.000 nuevas personas, 4.000 a 5.000 padres y celebran nuevas entrevistas con un gran número de personas a las que han atendido anteriormente, pero que vuelven a pedir ayuda. El personal de las oficinas de empleo envía a poco más de la mitad de las personas atendidas (56% en 1975) a las dependencias de asesoramiento vocacional. Otros acuden por propia iniciativa o son enviados por sus padres o por otros organismos, principalmente autoridades gubernamentales o de rehabilitación, hospitales y organismos de bienestar. La mayor parte de las personas atendidas son jóvenes, pero la proporción de adolescentes de más edad y de adultos va en aumento. En 1975 56% tenía menos de 21 años y 44% esa edad o más, en tanto que en 1965 91% tenía menos de 21 años y 9% esa edad o más.

Además de atender a las personas enviadas por las dependencias, los sicólogos hacen visitas semanales o quincenales regulares a las oficinas de empleo metropolitanas de cada región para entrevistar o asesorar a las personas con problemas especiales. Se hacen asimismo visitas análogas a centros de rehabilitación importantes.

/...

Se hacen visitas menos frecuentes a centros rurales durante todo el año, y hay una necesidad reconocida de un mayor grado de descentralización del servicio de asesoramiento para atender mejor a los residentes de las zonas no metropolitanas. En 1975, por ejemplo, 72% de las personas atendidas eran residentes de zonas metropolitanas, en tanto que 28% (incluidos algunos que son atendidos actualmente por dependencias de asesoramiento vocacional de las ciudades) eran residentes de las zonas rurales.

Se mantiene en examen el valor del servicio. Por ejemplo, en un estudio complementario hecho en 1970, 86% de las 908 personas atendidas que contestaron la encuesta dijeron que habían encontrado útil el servicio.

Se ha reconocido y se está examinando actualmente la necesidad de aumentar el personal de la dependencia de asesoramiento vocacional y de lograr una mayor descentralización. Se espera que en los próximos años se inauguren anualmente varias nuevas dependencias.

Los psicólogos del servicio de asesoramiento vocacional desempeñan también una función secundaria. Actúan como consultores especializados del Departamento de Empleo y Relaciones Industriales, prestando asistencia en la formación profesional de funcionarios de empleo.

#### IV) Programas de formación profesional

Las iniciativas del Gobierno en la esfera de los programas de formación profesional incluyen las siguientes:

- i) Sistema nacional de empleo y capacitación;
- ii) Asistencia en materia de adaptación estructural (actualmente eliminada);
- iii) Plan de asistencia en materia de relocalización;
- iv) Programa especial de capacitación de los jóvenes para el empleo (comprendido en el sistema nacional de empleo y capacitación), y
- v) Plan comunitario de apoyo a la juventud.

En el informe de Australia para 1974-1976, presentado con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT, que se refiere a las medidas que se hayan adoptado para poner en ejecución las disposiciones del Convenio No. 122 de la OIT relativo a la política de empleo (véanse las páginas 7 a 17, 19, 21 a 28 y los apéndices 1 a 4), figuran detalles de estos y otros programas relativos a la mano de obra.

/...

E) TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

En Australia la determinación de si se ha puesto o no válidamente término a la relación de trabajo se hace aplicando en forma separada o concordante el derecho interno, así como los diversos fallos, resoluciones o acuerdos que sean pertinentes en cada caso.

Cuando hay un contrato de trabajo vigente, cabe atenerse a los términos y condiciones en él previstos.

Sin embargo, el Parlamento federal y los Parlamentos estatales han dictado leyes que establecen un sistema de tribunales industriales facultados para pronunciar fallos, resoluciones y acuerdos que reglamenten las condiciones de trabajo de los trabajadores que queden comprendidos en su ámbito de competencia. Por lo general, tales fallos prescriben las condiciones que han de cumplirse para que sea válida la terminación de la relación de trabajo, incluidos asuntos como la anticipación con que debe darse el aviso de terminación (por ejemplo, puede ponerse término a una contratación semanal, por lo general, con un aviso de una semana) o el pago que ha de hacerse en reemplazo del aviso.

Además de las leyes y fallos vigentes aplicables en las diversas jurisdicciones australianas hay disposiciones generales en la legislación industrial dirigidas a proteger a los empleados del despido en determinadas circunstancias. La legislación más importante que cabe numerar es la siguiente:

Ley de conciliación y arbitraje, de 1904, artículo 5;

En Nueva Gales del Sur, Ley de arbitraje industrial, 1940, en su forma enmendada, artículo 95;

En Queensland, Ley de conciliación y arbitraje industriales, 1961-1976, artículo 101;

En Australia del Sur, Ley de conciliación y arbitraje industriales, 1972-1975, artículo 156;

En Australia Occidental, Ley de arbitraje industrial, 1912-1976, artículo 135;

En Tasmania, Ley de relaciones industriales, 1975, artículo 60.

Esas leyes han reconocido algunos de los recursos de que se disponía con arreglo al common law, como el derecho a apelar de la terminación de la relación de trabajo sobre la base de que el despido ha sido injustificado. Por ejemplo, el inciso e) del párrafo 1 del artículo 15 de la Ley de Australia del Sur faculta a la Corte del Trabajo para ordenar la reincorporación al empleo de un trabajador si juzga que su despido fue una medida excesiva, injusta e irrazonable.

Se remitió información adicional sobre el derecho y la práctica australianas en materia de terminación de la relación de trabajo a la Oficina Internacional del Trabajo en el informe sobre el derecho y la práctica, presentado en cumplimiento del artículo 19 de la Constitución de la OIT, en relación con la recomendación No. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, para el período que finalizó el 31 de diciembre de 1972.



## F) DESEMPLEO - GARANTIAS Y ASISTENCIA

Tanto en la legislación federal como en la estatal se prevé la prestación de asistencia financiera a los cesantes. En el material proporcionado con arreglo al artículo 9 del Pacto, que se señala a continuación, figura información sobre el tipo y el monto de las prestaciones por desempleo pagaderas.

Aparte de los subsidios financieros disponibles, se ayuda a los cesantes a encontrar empleo. El SEC desempeña un papel importante en la esfera de ubicación de trabajo, y entre sus actividades concretas figuran:

- i) la reunión, preparación y distribución de gran variedad de información que permita a los individuos la elección más amplia posible de trabajo y les ayude a tomar decisiones sobre su futura carrera o sobre los empleos vacantes efectivos o potenciales;
- ii) remisión a empleos vacantes reales o potenciales, incluidas las vacantes de capacitación;
- iii) la prestación de servicios de asesoramiento y evaluación necesarios para ayudar a las personas que buscan trabajo a elaborar sus planes de empleo a la luz de las condiciones de empleo existentes o previstas;
- iv) la prestación de servicios de asesoramiento y asistencia a los individuos que lo requieran para permitirles obtener asistencia de rehabilitación, médica, terapéutica o de bienestar antes de que encuentren empleo o conjuntamente con ello;
- v) la prestación de asistencia que permita a quienes buscan trabajo trasladarse a los lugares en que existan oportunidades de empleo adecuadas;
- vi) el suministro de información y consejo a los empleadores sobre las habilidades, aptitudes y disponibilidad de las personas que buscan trabajo;
- vii) el suministro de información y consejo a los empleadores acerca de la forma en que podrían modificarse las especificaciones de los empleos para permitir que las personas disponibles que buscan trabajo ocupasen los empleos vacantes disponibles o potenciales;
- viii) el suministro de información y consejo a la administración y al Gobierno para contribuir al desarrollo de la función de colocación en el empleo.

Hay varios factores demográficos y sociales que se combinan en el medio australiano de manera de inhibir las actividades del SEC. El mercado laboral de Australia no es homogéneo. Como resultado de ello, y particularmente del modelo de asentamiento urbano en el país - es decir, grandes aglomeraciones de población ubicadas en las diversas ciudades capitales y centros regionales, geográficamente diseminados - el mercado laboral está formado por varios segmentos independientes

/...

y separados. A la vez que está segmentado, está también estratificado, encontrándose ciertos grupos e individuos en una posición desventajosa en cuanto al acceso a trabajos mejores, y no pudiendo a menudo los empleadores encontrar trabajadores adecuados.

Si bien el SEC procura en la medida de lo posible poner en contacto a los trabajadores sin empleo con los empleadores adecuados y facilitar a los trabajadores el ejercicio de su derecho al trabajo, los factores generales que inhiben su funcionamiento incluyen:

- i) exceso de trabajadores o trabajos (general o en zonas determinadas);
- ii) falta de trabajadores que reúnan los requisitos deseados por los empleadores;
- iii) trabajos que no resultan atractivos para los trabajadores; y
- iv) trabajadores y empleadores que no tienen conocimiento de su recíproca existencia o que no tienen acceso unos a otros.

En los últimos años, el Gobierno del Commonwealth ha adoptado varias medidas orientadas a minimizar esas dificultades y ha tenido algún éxito perceptible a ese respecto. Por ejemplo, el SEC sigue perfeccionando sus métodos para poner en contacto a quienes buscan empleo con los empleadores potenciales, y está estudiando la utilidad de las computadoras en esa esfera. El 1º de octubre de 1976 el Gobierno del Commonwealth inició la ejecución del Plan de Asistencia en materia de relocalización para ayudar a las personas cesantes que no puedan seguir trabajando en su actual localidad. Con arreglo a ese plan se les presta ayuda financiera para trasladarse a otra localidad a fin de obtener empleo o de recibir capacitación con arreglo al sistema nacional de empleo y capacitación que se traduzca en la obtención de un empleo. La asistencia se refiere al pago de los pasajes, los gastos de traslado, los gastos de reasentamiento en un nuevo lugar y ciertos gastos conexos. En el apéndice 2 del informe para 1974 a 1976, presentado con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT, acerca del Convenio No. 122 relativo a la política del empleo, 1964, se señalan los detalles de la asistencia proporcionada y de las estipulaciones por las cuales se rige el plan de asistencia en materia de relocalización.

/...

## ARTICULOS 7 Y 8

## COMENTARIOS GENERALES DE INTRODUCCION

El estudio que hace este informe de la aplicación de los artículos 7 y 8 del Pacto se centra en las disposiciones y prácticas que se aplican en las jurisdicciones federales. Se estima que este enfoque está justificado por la importancia que posee el sistema arbitral del Commonwealth para la reglamentación general de las relaciones industriales de Australia. Las decisiones federales establecen las condiciones mínimas no sólo para las partes en litigio sino también para otras personas del mismo sector de la industria, ya participen en el plan federal, ya se hallen fuera de él; incluso cuando se rigen por sistemas estatales es probable que las subdivisiones de las organizaciones federales funcionen en esos sistemas. Además, los distintos tribunales estatales tienen frecuentemente en cuenta las tendencias federales al adoptar sus propias decisiones.

En un gran número de casos, la actividad federal es paralela a la acción ejercida por las jurisdicciones estatales. Cuando se considera importante, se pone de manifiesto ese paralelo. Análogamente, se presta cierta atención a las diferencias más notales existentes entre la práctica de las jurisdicciones federales y estatales.

## ARTICULO 7 - EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

## A) REMUNERACION

1) Leyes y decisionesa) Legislación

## i) Legislación federal:

Ley sobre la industria del carbón, 1946

Ley sobre arbitraje en la administración pública, 1920, enmendada

Ley sobre la administración pública, 1922, enmendada

Ley sobre conciliación y arbitraje, 1904, enmendada

## ii) Legislación estatal:

## Nueva Gales del Sur:

Ley sobre arbitraje industrial, 1940, enmendada

Ley sobre la industria del carbón, 1946, enmendada

## Victoria:

Ley sobre el trabajo y la industria, 1958, enmendada

Ley sobre la administración pública, 1958, enmendada

Reglamento de la Administración Pública (Junta de la Administración Pública)

/...

Queensland:

Ley sobre conciliación y arbitraje industriales, 1961-1976  
Reglamento de la administración pública, 1958  
Ley sobre la administración pública, 1922-1973

Australia Meridional:

Ley sobre conciliación y arbitraje industriales, 1972-1975  
Ley sobre arbitraje en la administración pública, 1968-1975  
Ley sobre la administración pública, 1967-1975

Australia Occidental:

Ley sobre arbitraje industrial, 1912-1976  
Ley sobre la administración pública, 1904-1975  
Reglamento de la administración pública, 1964  
Ley sobre arbitraje en la administración pública, 1906-1970

Tasmania:

Ley de relaciones laborales, 1975  
Ley sobre la administración pública, 1973  
Ley sobre la administración pública (igualdad de remuneración), 1966

b) Decisiones de los tribunales industriales

Commonwealth Arbitration Reports, 1969, volumen 127, página 1142 (Nº. de la edición B4237)

Commonwealth Arbitration Reports, 1972, volumen 147, página 172, (No. de la edición B8506)

Commonwealth Arbitration Reports, 1974, volumen 157, página 293 (No. de la edición C769)

Caso de la igualdad de remuneración (1973) del Estado de Nueva Gales del Sur - Fallo emitido el 17 de agosto de 1973

Caso de los salarios (1974) del Estado de Nueva Gales del Sur - Fallo emitido el 17 de mayo de 1974

Decisión del tribunal de apelación industrial de Victoria - 3 de junio de 1974

Decisión de la Comisión industrial de Queensland - 24 de mayo de 1974

Decisión de la Comisión industrial de Australia Meridional - 13 de mayo de 1974

Caso de los salarios básicos (1972) de la Comisión industrial de Australia Occidental - Fallo emitido el 23 de junio de 1972

Caso de los salarios básicos (1974) de la Comisión industrial de Australia Occidental - Fallo emitido el 28 de mayo de 1974

Decisión de la Junta de Salarios de Tasmania - 18 de mayo de 1974

/...

## 2) Introducción

El sistema de relaciones laborales de Australia consiste principalmente en mecanismos gubernamentales establecidos en las distintas jurisdicciones australianas para arreglar las controversias mediante la conciliación y el arbitraje. Todo análisis del sistema debe, sin embargo, tener también en cuenta otros elementos componentes del sistema, tales como los principios de common law que rigen las relaciones contractuales entre los empleadores y los empleados, la responsabilidad extracontractual de los empleadores y los derechos legales de los empleados, a una indemnización por daños ocurridos en el trabajo, por ejemplo. El funcionamiento de los sistemas de arbitraje obligatorio establecidos en las jurisdicciones federales y estatales implica la existencia de contratos de trabajo y, aunque el fallo de un tribunal industrial se impone en la esfera laboral correspondiente, las disposiciones particulares de un contrato de trabajo, así como su interpretación según los principios del common law, seguirán siendo importantes en las zonas a que no se extiendan las disposiciones del fallo.

En Australia, la inmensa mayoría de los trabajadores australianos están empleados con las condiciones de empleo descritas en los fallos y acuerdos industriales. Por esta razón, el contenido de esta sección del informe se centra principalmente en el sistema de arbitraje obligatorio establecido y en las normas y disposiciones que se aplican por su conducto.

## 3) La reglamentación gubernamental de las relaciones laborales en perspectiva

Australia tiene en vigor siete sistemas separados y relacionados de arbitraje obligatorio. Cada uno de los seis Estados tiene, en virtud de su Constitución, poderes soberanos para hacer todas las leyes necesarias para su "paz, bienestar y buen gobierno". Además, en virtud de la sección 51 de la Constitución del Commonwealth, el gobierno del Commonwealth tiene facultad de "dictar leyes para la paz, el orden y el buen gobierno del Commonwealth con respecto a: ... (XXXV) la conciliación y el arbitraje para la prevención y el arreglo de las controversias laborales que se extiendan más allá de los límites de un Estado."

En 1904, el Commonwealth ejerció esta facultad al promulgar la Ley sobre conciliación y arbitraje de 1904, que estableció un sistema federal de conciliación y arbitraje de carácter fundamentalmente contencioso. En los cuatro Estados de Nueva Gales del Sur, Queensland, Australia Meridional y Australia Occidental se han establecido también sistemas contenciosos de conciliación y arbitraje. En Victoria y en Tasmania, hay juntas laborales de salarios que vigilan un cierto tipo de sistema de negociación colectiva.

Las juntas laborales y de salarios tienen representación igual de empleadores y empleados, con un presidente independiente encargado de negociar las condiciones de empleo. Ahí donde existen esas juntas, no hay un mecanismo gubernamental encargado concretamente de arreglar las controversias industriales. Los otros cuatro Estados han preferido establecer tribunales arbitrales para el arreglo de las controversias. En la práctica estos tribunales tienden a funcionar como órganos cuasi legislativos, pues los sindicatos presentan demandas ante ellos, incluso cuando no hay una auténtica amenaza de paro, y piden al tribunal que establezca un auténtico contrato de empleo (con fuerza vinculante) entre las partes interesadas.

/...

Las relaciones laborales se caracterizan en Australia por la función predominante desempeñada por los mecanismos gubernamentales que crean el marco dentro del cual tienen lugar prácticamente todas las negociaciones laborales. Las juntas laborales de salarios y los tribunales arbitrales tienen poderes para adoptar decisiones y fallos que son obligatorios para las partes y poseen fuerza ejecutoria. Incluso cuando falta un fallo concreto aplicable a los empleados, sus empleadores relacionan frecuentemente las condiciones de empleo con las disposiciones de un fallo. El fallo o resolución obliga en la medida en que va dirigido a ello, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda contener el contrato de trabajo.

Dado que los fallos federales adoptados válidamente prevalecen no sólo sobre los fallos estatales opuestos sino también sobre los estatutos estatales, los fallos federales tienden a dominar la reglamentación industrial en Australia. Aunque el poder legislativo del Commonwealth debe ejercerse de modo conjunto con los derechos de los Estados, la sección 109 de la Constitución del Commonwealth dispone:

"Cuando una ley de un Estado sea incompatible con una ley del Commonwealth ésta prevalecerá y la primera quedará invalidada en la medida de su incompatibilidad."

La sección 65 de la Ley sobre conciliación y arbitraje dispone que:

"Cuando una ley estatal, o una orden o fallo, decisión o resolución de una autoridad industrial estatal sea incompatible con un fallo, o se refiera al mismo asunto que dicho fallo, éste prevalece y los primeros quedan invalidados en la medida de su incompatibilidad o con respecto al asunto en cuestión."

Además, la jurisprudencia ha establecido ya convincentemente que un fallo federal prevalece cuando un tribunal estatal trate de reglamentar la misma esfera.

#### 4) Determinación de los salarios

Los tribunales laborales de jurisdicción federal o estatal tienen poderes para fijar salarios mínimos. El concepto de salario justo ha sido tratado de modo comprensivo, en particular por el tribunal federal, cuyo ejemplo ha sido seguido posteriormente por los tribunales estatales. Los principios principales serán tratados en líneas generales en los párrafos siguientes. Para información más detallada deben consultarse obras especializadas, tales como la de Sykes y Glasbeek: *Labour Law in Australia*", (1972, Butterworth and Co.).

Los tribunales han mostrado principalmente interés por el nivel salarial de la mano de obra no calificada, la fijación de "márgenes" por encima de ese nivel para distintas categorías de trabajadores calificados, la fijación de los salarios de las mujeres y los trabajadores más jóvenes y el establecimiento de distintas prestaciones por condiciones especiales tales como el carácter penoso, peligroso o temporero del trabajo.

/...

Los fallos y resoluciones fijan las tasas mínimas de pago. En Australia hay dos tipos de tasa mínima. La primera, el salario mínimo, es la cantidad general fijada como suma mínima que ha de pagarse a las personas en relación con su edad y el número de horas de trabajo. No se puede pagar a ningún empleado un salario inferior a dicho salario mínimo. La segunda, o "salario del fallo", es la tasa fijada mediante fallo para cada categoría de recipiente descrita en el fallo correspondiente.

Como las tasas fijadas son tasas mínimas se pueden hacer "pagos superiores al del fallo". Aunque éstos pueden ser fijados unilateralmente por un empleador, es normal que los sindicatos y los empleadores negocien entre sí y la influencia que tales negociaciones pueden tener sobre las tasas fijadas mediante fallo conduce inevitablemente a la participación de los tribunales laborales en el proceso de negociación. Muchos casos sometidos a los tribunales no son, en realidad, controversias, pero se presentan como si lo fueran a fin de que las partes puedan servirse de los mecanismos aplicables a las relaciones laborales para negociar cambios mutuamente satisfactorios de las condiciones de empleo.

Aunque los empleadores y empleados tienen libertad de negociar colectivamente para determinar las tasas salariales, si el empleo es objeto de un fallo o resolución, las partes no pueden fijar tasas inferiores a las ya establecidas. Es un delito pagar menos de lo fijado mediante fallo y se han prescrito sanciones para tales violaciones en las siguientes leyes:

Commonwealth - Ley sobre arbitraje y conciliación, 1904, enmendada, sección 119.

En Nueva Gales del Sur - Ley sobre arbitraje industrial, 1940, enmendada, secciones 92 y 93.

En Victoria - Ley sobre el trabajo y la industria, 1958, enmendada, secciones 199 y 200.

En Queensland - Ley sobre conciliación y arbitraje industriales, 1961-1976, secciones 97 y 113.

En Australia Meridional - Ley sobre conciliación y arbitraje industriales, 1972-1975, secciones 154 y 171.

En Australia Occidental - Ley sobre arbitraje industrial, 1912-1976, sección 99.

En Tasmania - Ley de relaciones laborales, 1975, sección 45.

El derecho de negociar colectivamente para modificar las tasas fijadas mediante fallo está también garantizado por disposición legal en algunas jurisdicciones australianas (véase la sección 28 de la Commonwealth Act, sección 11 de la New South Wales Act, sección 89 (1) de la Queensland Act, sección 106 de la South Australian Act y sección 37 de la Western Australian Act).

En Victoria y Tasmania los representantes de los empleadores y los empleados en las juntas tripartitas laborales y de salarios tienen libertad para aprobar resoluciones y decisiones por acuerdo bilateral, aunque el presidente de la junta esté en desacuerdo.

/...

Según el estudio más reciente (mayo de 1974) de la Oficina de estadística del Commonwealth sobre la incidencia de los laudos, resoluciones y acuerdos colectivos, el 88% de los empleados (85% de los hombres y 93% de las mujeres) ábarcados por el estudio estaban afectados por laudos o resoluciones aprobadas por una autoridad industrial federal o estatal, o por acuerdos colectivos registrados en dicha autoridad. Sobre la base de las cifras de mayo de 1975 referentes al número de trabajadores australianos, este porcentaje representa aproximadamente 4,4 millones de los 5 millones de perceptores de sueldos y salarios en una población trabajadora total de 5,9 millones. Además, la mayoría de las decisiones federales y estatales contiene una cláusula concreta referente al salario mínimo para los adultos. De los empleados que no están cubiertos por los salarios fijados mediante fallo la mayoría trabajan en esferas de empleo que no están sindicadas y no han hecho un esfuerzo para que se determine la tasa fijada aplicable. Adjunta a este informe figura una lista representativa, preparada por el Departamento de empleo y relaciones laborales, del tipo de empleados correspondientes a distintas jurisdicciones estatales que no están cubiertos por ninguna decisión.

Especialmente en años recientes, los tribunales y juntas laborales han tenido que dirigir su atención al efecto negativo de las presiones inflacionarias sobre el poder adquisitivo real de los salarios. La Comisión de conciliación y arbitraje es el órgano federal establecido en cumplimiento de la parte II de la Ley sobre conciliación y arbitraje de 1904 para "prevenir o arreglar las controversias laborales por vía de conciliación o arbitraje" (sección 18). Por decisión adoptada el 30 de abril de 1975, sobre el caso de los salarios nacionales, la Comisión aceptó condicionalmente el concepto de indización de los salarios y formuló un conjunto de principios que habían de desarrollarse si se había de introducir dicho concepto con carácter permanente. En decisión posterior de 28 de mayo de 1976, la Comisión examinó de nuevo su enfoque anterior, y los principios que aceptó, tal como quedaron modificados, pueden resumirse del modo siguiente:

1. La Comisión ajustará cada trimestre los salarios y sueldos fijados por decisión propia con arreglo a los movimientos del índice de precios al consumidor (IPC) correspondientes al trimestre anterior, a menos que los argumentos de quienes se opongan al ajuste sean de mayor peso a juicio de la Comisión.
2. Para este propósito, la Comisión será convocada en abril, julio, octubre y enero de cada año, tras la publicación del IPC más actualizado.
3. Todo reajuste de las tasas fijadas en materia de salarios y sueldos que esté fundado en el IPC debe funcionar, en la medida de lo posible, a partir del principio del primer período de paga que comience el día 15, o después de ese día, del mes que siga a la publicación del IPC trimestral.
4. La forma de indización será determinada por la Comisión habida cuenta de las circunstancias y de los argumentos presentados por las partes.
5. No se realizará en ningún trimestre un reajuste salarial fundado en el IPC a menos que el movimiento correspondiente a ese trimestre sea de al menos 1%. El movimiento trimestral de menos del 1% se arrastrará al siguiente trimestre o trimestres.

/...



6. Todos los años la Comisión estudiará el aumento del salario total que deba otorgarse en relación con la productividad.

7. Aparte de lo anterior, las únicas bases para justificar aumentos salariales son:

a) Cambios en el valor del trabajo, consecuencia de cambios operados en el carácter del trabajo, las calificaciones y responsabilidad requeridas, o las condiciones en que se realice el trabajo. Esto normalmente se aplica a algunas de las categorías comprendidas en una decisión, aunque en algún caso puede aplicarse a todas las categorías;

b) Reajustes salariales de 1974, encaminados a establecer una base firme sobre la cual pueda aplicarse la indización;

c) Reajuste de anomalías y solución de problemas especiales y extraordinarios mediante la labor de las conferencias ya establecidas para este propósito.

8. Toda aplicación de los incisos a) y b) del párrafo 7 supra, ya se haga por consentimiento o de otro modo, será examinada atendiendo a los principios fijados por la Comisión y en relación con las condiciones necesarias al éxito de la indización. No se busca con ello la anulación del proceso de conciliación, pero la Comisión debe impedir los acuerdos fraudulentos sobre el valor del trabajo y otros métodos de eludir la aplicación del plan de indización.

Fundamentalmente, el sistema de indización procura atender a las necesidades de los trabajadores manteniendo el valor real de los salarios y otorgando aumentos salariales en proporción a los aumentos de la productividad. Desde la decisión de abril de 1975, los principios de la Comisión han sido ampliamente aceptados en toda Australia por las autoridades encargadas de fijar los salarios. Aunque aún no se ha resuelto definitivamente la cuestión de si debe o no aplicarse automáticamente el sistema de indización a las decisiones y, en caso positivo, sobre qué base, la Comisión indicó en mayo de 1976 que estaba dispuesta a continuar el experimento de la indización salarial por un período más de tiempo, aunque en esa etapa su funcionamiento quedaría sometido a exámenes trimestrales. La Comisión afirmó sin embargo su creencia de que el sistema de indización salarial podía funcionar en la práctica.

Hablando en general, los elementos componentes de la remuneración de los trabajadores aparte de los salarios ordinarios, están detallados cuidadosamente en las decisiones correspondientes. Además de los salarios ordinarios, los empleados que tienen que trabajar fuera de las horas normales (en horas extraordinarias, días de descanso, días feriados, etc.) tienen generalmente derecho a recibir pagos por ese trabajo. El Tribunal federal de arbitraje decidió en 1947 que debía prevalecer en toda la industria la semana de 40 horas (Estudio de las Horas Uniformes, 1947, 59 Conciliation and Arbitration Reports 581). Aunque la semana de 40 horas se extendió por toda la industria, el Tribunal federal ha tenido siempre el cuidado de reconocer que la decisión no se aplica a los casos en que existen circunstancias especiales, tales como, por ejemplo, las industrias rurales que, en primer lugar, quedaron concretamente excluidas de la decisión, o la administración pública. Uno

/...

de los efectos subsidiarios de que haya horas uniformes en una economía en expansión, es que frecuentemente habrá necesidad de realizar un trabajo que no se puede hacer dentro de los límites de las horas normales. A pesar de la frecuencia con que se da el trabajo en horas extraordinarias, los tribunales laborales han tendido a considerarlo como algo que no se debe alentar, y han fijado tasas especiales para el mismo. Estas son superiores a las tasas ordinarias en un 50 a un 100%, corresponden a las horas de trabajo por encima de las horas ordinarias y se denominan frecuentemente tasas punitivas. (Las cláusulas típicas que figuran en las decisiones federales en relación con las tasas correspondientes a horas extraordinarias figuran en un anexo a este informe.) Además, las decisiones imponen frecuentemente condiciones especiales para el trabajo en las horas extraordinarias, incluso disposiciones sobre prestaciones para las comidas, el té y el transporte entre el hogar y el lugar de trabajo.

Las tasas correspondientes a las horas ordinarias no se aplican generalmente a las personas que hacen trabajo en turnos, es decir trabajo realizado fuera de los límites de las horas ordinarias, que no consista en horas extraordinarias. Las personas que hacen el trabajo en turnos tienen generalmente derecho a tasas punitivas porque se supone que han perdido la ventaja de las horas ordinarias. Las decisiones describen por lo general cuidadosamente la relación existente entre el trabajo en turnos y las horas extraordinarias.

A las personas empleadas por el Gobierno federal se les aplican condiciones especiales en relación con las horas de trabajo y con las tasas aplicables a las horas extraordinarias. El pago de las horas extraordinarias se hace a razón del 150% con respecto a las horas extraordinarias correspondientes a los días lunes a viernes, y para las horas extraordinarias correspondientes al sábado, a razón del 150% para las primeras tres horas y del 200% para las horas siguientes. Aunque el número prescrito de horas semanales de trabajo es de 36 3/4, el número prescrito antes de comenzar a abonarse las horas extraordinarias es de 38 horas. Las horas extraordinarias hechas en días feriados se pagan a razón del 250%, y las horas extraordinarias hechas en domingo a razón del 200%. Estas disposiciones referentes a horas extraordinarias no se aplican, sin embargo, a todos los empleados de la administración del Commonwealth; los reglamentos disponen que ciertos funcionarios no podrán recibir pagos correspondientes a horas extraordinarias, incluso aquellos cuyo sueldo es superior a un nivel determinado.

##### 5) Datos estadísticos sobre niveles de remuneración

De conformidad con las sugerencias contenidas en las directrices referentes al artículo 7 (párrafo 4 de "A"), se adjunta a este informe un cuadro que contiene información detallada sobre la evolución de las tasas salariales mínimas correspondientes a categorías profesionales representativas, tanto del sector público como del sector privado de la economía australiana. Se dan detalles sobre los movimientos de las tasas fijadas por decisión, los movimientos trimestrales del índice de precios al consumidor y los ingresos semanales medios de los hombres durante el período septiembre de 1972 a octubre de 1976.

6) Disposiciones sobre igualdad de remuneración

El principio de la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es aceptado por las jurisdicciones federales y estatales en toda Australia, y se aplica mediante fallos y acuerdos laborales.

El derecho a una "remuneración igual por un trabajo igual" fue reconocido por primera vez en la esfera federal por la Comisión de conciliación y arbitraje en los casos sobre igualdad de remuneración de 1969 (Commonwealth Arbitration Reports, Vol. 127, pág. 1142). La Comisión estableció un conjunto de directrices encaminadas a facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración y dispuso la introducción gradual del principio de modo tal que se hallara plenamente en vigor a partir del 1.º de enero de 1972 para las categorías de trabajadores a que afectara. Las directrices no aspiraban, sin embargo, a lograr la plena igualdad de remuneración. La inclusión del principio 9, es decir que no se estableciera la igualdad de remuneración mediante la aplicación de los principios formulados cuando el trabajo en cuestión fuera "fundamental o generalmente realizado por mujeres pero de carácter tal que pueda darse empleo en el mismo a trabajadores masculinos", significó que, por ejemplo, las mujeres que estaban empleadas como telefonistas o mecanógrafas, es decir en puestos ocupados generalmente por mujeres, no tenían derecho a los beneficios de la decisión de 1969.

En los casos sobre salarios nacionales e igualdad de remuneración de 1972 (Commonwealth Arbitration Reports, Vol. 147, 172) la Comisión decidió que había llegado el momento de ampliar su concepto de igualdad de remuneración. Consideró que su función consistía en "... la fijación de tasas salariales cualquiera que fuese el sexo del trabajador ..." y elaboró el siguiente conjunto de directrices:

1. El principio de "igualdad de remuneración para el trabajo de igual valor" se aplicará en todas las decisiones de la Comisión. Por "remuneración igual por un trabajo de igual valor" se entiende la fijación de las tasas salariales en consideración al trabajo realizado cualquiera que sea el sexo del trabajador. El principio se aplicará tanto a los adultos como a los menores. Dado que el salario mínimo masculino tiene ya en cuenta las consideraciones familiares, no se aplicará a las mujeres.

2. La adopción de los nuevos principios exige que las tasas correspondientes a las mujeres se determinen atendiendo a comparaciones basadas en el valor del trabajo sin que se tenga en cuenta el sexo del empleado. Las diferencias establecidas por las decisiones de la Comisión entre las tasas correspondientes a los trabajadores masculinos han estado fundadas tradicionalmente en investigaciones referentes al valor del trabajo de los distintos grupos o categorías de ocupaciones. La disparidad existente entre el nivel de las tasas fijadas por decisiones para los hombres y para las mujeres es generalmente mayor que la disparidad que pueda existir en el valor comparativo del trabajo realizado por ambos sexos debido a que las tasas correspondientes a las categorías femeninas comprendidas en la misma decisión han sido generalmente fijadas sin realizar una evaluación comparativa del trabajo realizado por los trabajadores masculinos y femeninos.

/...

3. El nuevo principio puede aplicarse mediante acuerdo o decisión arbitral. Se espera que el resultado sea una tasa única para cada grupo o categoría de trabajo, abonable al empleado que realice el trabajo, ya se trate de un empleado masculino o femenino. Las diferencias geográficas existentes entre las distintas tasas no serán afectadas por esta decisión.

4. La aplicación del nuevo principio mediante decisión arbitral requiere que se ponga en práctica el criterio amplio que ha caracterizado los estudios relativos al valor del trabajo. Se seguirán aplicando distintos criterios a casos diferentes y a distintas clases de trabajo. Sin embargo, es posible que los estudios relativos al valor del trabajo, encaminados a comparar el trabajo y a fijar las tasas sin tener en cuenta el sexo de los empleados, tengan que hacer frente a problemas nuevos. En la medida en que esos problemas se han planteado ya haremos un comentario sobre ellos. Otros problemas que puedan surgir se resolverán en el marco del estudio relativo al valor del trabajo a que se refiera el arbitraje correspondiente".

La decisión de la Comisión decía a continuación:

"Nos enfrentamos ahora con problemas que han surgido de la información y los argumentos que se nos han presentado y que exigen comentario o decisión.

a) La aplicación automática de toda fórmula que intente eludir la consideración del trabajo realizado es, a nuestro juicio, poco adecuada para la puesta en práctica del principio que hemos adoptado. El contenido de las decisiones anteriores puede constituir, sin embargo, un factor pertinente en ciertos casos;

b) Deben hacerse, en la medida de lo posible, comparaciones relativas al valor del trabajo entre las categorías femeninas y masculinas comprendidas en la decisión sometida a estudio. Pero allí donde tales comparaciones sean inexistentes o inciertas, como ocurre en el caso de que el trabajo sea realizado exclusivamente por mujeres, puede ser necesario tener en cuenta las comparaciones relativas al valor del trabajo entre las categorías femeninas comprendidas en la decisión o en decisiones diferentes. En algunos casos puede ser necesario establecer comparaciones con categorías masculinas comprendidas en otras decisiones.

c) El valor del trabajo se refiere al valor en términos de la determinación del sueldo o salario, no al valor para el empleador;

d) Aunque la semejanza del nombre indica a veces semejanza en el trabajo, el examen minucioso demuestra que se ha dado el mismo nombre a trabajos diferentes. Esta situación ocurre en particular en el caso de categorías genéricas. Una situación análoga puede plantearse con respecto a empleados subalternos. El árbitro tendrá que decidir si en tales circunstancias es apropiado establecer nuevas clasificaciones o categorías;

/...

e) Atendiendo a la práctica normal en materia del valor del trabajo, corresponde al árbitro decidir si las diferencias existentes entre el trabajo realizado son suficientes para justificar el establecimiento de tasas diferentes y, en caso positivo, el grado de diferenciación. Corresponde, asimismo, al árbitro decidir si las restricciones aplicadas a la ejecución del trabajo por parte de las mujeres en una determinada decisión justifican el establecimiento de tasas diferentes fundadas en el valor relativo del trabajo. Debe, sin embargo, indicarse que habrá que rechazar las peticiones de diferenciación basadas en el cambio de la mano de obra o en el ausentismo.

f) El nuevo principio no se aplica al salario mínimo para los adultos masculinos, que se fija atendiendo a factores que no están relacionados con el carácter del trabajo realizado."

5. Las consecuencias sociales y económicas de nuestra decisión serán considerables y su puesta en práctica llevará algún tiempo. Es nuestro deseo que las tasas establecidas en todas las decisiones de esta Comisión y las resoluciones formuladas en virtud de la Ley sobre arbitraje en la administración pública se adopten en conformidad con esta decisión para el 30 de junio de 1975. En circunstancias normales, la puesta en práctica se realizará en tres plazos iguales de forma tal que un tercio de todo aumento sea abonable para el 31 de diciembre de 1973, la mitad del resto para el 30 de septiembre de 1974 y el saldo restante para el 30 de junio de 1975. Este programa tiene el carácter de una norma y reconocemos que puede haber circunstancias especiales que exijan un trato especial.

6. Nada de lo anterior va dirigido a anular los principios de 1969 sobre la igualdad de remuneración por el trabajo igual que se seguirán aplicando en los casos apropiados. Hemos tomado esta medida debido a que podría crearse una injusticia en los casos basados en el principio de la igualdad de remuneración por el trabajo igual en que las mujeres podrían adquirir derecho automáticamente a las tasas masculinas en virtud de tales principios.

En el sector privado, de las 13 decisiones federales importantes adoptadas, que afectan a las tasas salariales y condiciones de empleo de al menos 10.000 empleados, más de 4.000 de los cuales son mujeres, todas menos una aplican el principio de la igualdad de remuneración. En el caso de la excepción, la decisión de 1971 sobre el personal burocrático y asalariado de la industria lanera, se ha avanzado algo hacia la aplicación del principio de la igualdad de remuneración, pero no se ha llegado aún a un resultado final. Se adjunta a este informe una lista de las principales decisiones federales y del número aproximado de trabajadoras abarcado por cada una de ellas.

En el sector público, tras la decisión de 1972, el principio de la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor fue aplicado de modo completo e inmediato a los empleados del gobierno del Commonwealth. Los que habían quedado excluidos de la aplicación de la decisión de 1967 - telefonistas, empleados de cafeterías, encargados de la limpieza y personal de hospitales - recibieron remuneración igual inmediatamente después de la decisión de 1972.

/...

La aplicación de un trato igual a los trabajadores adultos masculinos y femeninos con respecto al salario mínimo fue considerada por primera vez por la Comisión de conciliación y arbitraje en el caso de los salarios nacionales (1974), en que el Gobierno del Commonwealth apoyó el principio de la extensión del salario mínimo de los adultos masculinos a los trabajadores adultos femeninos. La Comisión reconoció que se trataba de una extensión lógica del principio que enunció en el caso de la igualdad de remuneración de 1972 pero añadió que, en vista de ciertas consideraciones económicas, tales como la concentración de trabajadores femeninos en ciertas industrias, la plena igualdad de los salarios mínimos no debía introducirse inmediatamente sino de modo gradual y sobre las siguientes bases:

"Los adultos femeninos tendrán derecho al 85% del nuevo salario mínimo masculino a partir de la fecha de su entrada en vigor; al 90% para el 30 de septiembre y al 100% para el 30 de junio de 1975" (la misma fecha en que se introduciría la igualdad de remuneración en virtud de la decisión de 1972).

En el sector privado, en la mayoría de las decisiones y acuerdos federales se han incluido disposiciones que reflejan la decisión de la Comisión y se ha introducido ya la igualdad de los salarios mínimos. Los trabajadores femeninos reciben hoy día el mismo salario mínimo que los trabajadores masculinos.

Los datos anteriores sobre igualdad de remuneración se refieren a la práctica federal. En las distintas jurisdicciones estatales, en el sector público (empleo del gobierno estatal) se acepta y se aplica plenamente el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo igual.

En el sector privado, los tribunales y juntas industriales de Nueva Gales del Sur, Victoria y Australia meridional garantizan en la práctica la plena aplicación del principio. En Queensland, se emendó la Ley sobre conciliación y arbitraje industriales en 1975 para obligar a la Comisión Laboral del Estado a fijar las mismas tasas salariales para ambos sexos para los empleados que hiciesen el mismo trabajo, produjesen el mismo nivel de beneficios para el empleador, o realizarasen un trabajo del mismo carácter e igual valor. Las decisiones se están ahora adoptando en conformidad con esas exigencias.

En Australia occidental y en Tasmania no se ha presentado aún ante los órganos arbitrales respectivos un caso general referente a la aplicación del principio de igualdad de remuneración y, en consecuencia, no se ha determinado aún el modo en que han de poner en práctica el principio.

La igualdad de las tasas salariales mínimas se aplica plenamente a los empleados masculinos y femeninos en todas las jurisdicciones estatales excepto en Australia Occidental. En Australia Occidental, en vista de los términos de la legislación existente, la Comisión Laboral no se ha sentido todavía en posición de abandonar el "componente de necesidades" de la tasa salarial mínima de los adultos masculinos. Sin embargo, tras adoptar en 1974 la decisión de aplicar un salario mínimo a los adultos femeninos, la Comisión ha reducido considerablemente la diferencia existente entre los salarios mínimos masculinos y femeninos - de 11,10 dólares semanales a 2,80 dólares - indicando así al menos su interés por el principio de la igualdad de los salarios mínimos.

En toda Australia, las condiciones de empleo, aparte del derecho al salario, se aplican con igual vigor a los trabajadores femeninos y masculinos, tal como aparecen determinadas en las decisiones o acuerdos federales y estatales.

B) CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES

El derecho de todos los empleados a condiciones de trabajo seguras y saludables está protegido en Australia mediante disposiciones legislativas y, en el common law, mediante normas destinadas a penalizar a los empleadores y a indemnizar a los empleados en el supuesto de que no se cumplan las normas prescritas. Las disposiciones legislativas figuran en los reglamentos y órdenes siguientes;

i) Jurisdicción federal

Ley de conciliación y arbitraje de 1904 (Commonwealth) (enmendada)

Territorio de la Capital Australiana

Reglamento de aprendizaje de 1936-1974

Reglamento de maquinaria, 1949-1966

Reglamento de andamios y ascensores, 1957

Reglamento de indemnización de los trabajadores, 1951-1974

Reglamento de construcción, 1972

Territorio septentrional

Reglamento sobre los mataderos y el sacrificio de animales

Reglamento de aprendices

Reglamento de seguridad en la construcción

Reglamento de inspección de maquinaria

Reglamento de regulación de minas

Reglamento de indemnización de los trabajadores

(Australia meridional) Ley de fábricas, 1907-1910\*

(Australia meridional) Ley de petróleos inflamables, 1908-1909\*

(Australia meridional) Ley de reglamentación de ascensores, 1908\*

---

(\* Estas disposiciones fueron promulgadas antes de que el Gobierno del Commonwealth asumiera la responsabilidad administrativa respecto del Territorio, y permanecen vigentes. La Ley de conciliación y arbitraje del Commonwealth de 1904 se aplica en el Territorio septentrional.)

/...

ii) Jurisdicciones estatales

Nueva Gales del Sur

Ley de aprendices de 1969, enmendada

Ley de fábricas, talleres e industrias, 1962, enmendada

Ley de arbitraje industrial de 1940, enmendada

Ley de control del ruido de 1975

Ley de alojamiento de los trabajadores rurales, 1926, enmendada

Ley de andamios y ascensores de 1912, enmendada

Ley de indemnización de los trabajadores de 1926, enmendada

Victoria

Ley de calderas y recipientes de presión de 1970

Ley de capacitación industrial de 1975

Ley del trabajo y la industria de 1958

Ley de ascensores y grúas de 1967

Ley de andamios de 1971

Queensland

Ley de aprendices, 1964-1974

Ley de seguridad en la construcción, 1971-1975

Ley de la electricidad, 1976

Ley de fábricas y talleres, 1960-1975

Ley de conciliación y arbitraje industriales, 1961-1976

Ley de inspección de la maquinaria, 1951-1974

Ley de alojamiento de los trabajadores, 1952-1972

/...



Australia meridional

Ley de aprendices, 1950-1974

Ley de calderas y recipientes de presión 1968-1971

Ley de la seguridad, la sanidad y el bienestar industriales, 1972-1976

Ley de líquidos inflamables, 1961-1976

Ley de ascensores, 1960-1972

Ley del petróleo liquificado, 1960-1973

Ley de indemnización de trabajadores, 1971-1974

Australia occidental

Ley de seguridad en la construcción, 1972

Ley de fábricas y talleres, 1963-1976

Ley de arbitraje industrial, 1912-1976

Ley de inspección de maquinaria, 1921-1969

Ley de seguridad de la maquinaria, 1974 (aún no promulgada)

Ley de indemnización de los trabajadores, 1912-1976

Tasmania

Ley de aprendices, 1942

Ley de fábricas, talleres y oficinas, 1965

Ley de relaciones industriales, 1975

Ley de inspección de maquinaria, 1960

Ley de andamios, 1960

Ley de indemnización de los trabajadores, 1927

/...

Estas disposiciones legislativas establecen las normas que han de cumplir los empleadores al prever la seguridad de sus empleados, y permiten la persecución judicial del empleador en el supuesto de que quebrante las disposiciones legales. Su eficacia debe examinarse teniendo presente toda la serie de normas y procedimientos que existen para proteger al empleado, de la cual solamente son una parte. Estas disposiciones operan juntamente, por ejemplo, no sólo con las normas de common law en cuanto a la transgresión de la obligación legal o de la responsabilidad subsidiaria, sino también con el sistema de seguros sociales vigentes a través de la legislación sobre la indemnización de los trabajadores, examinada en lo expuesto en relación con el artículo 9. Además, la mayoría de los laudos, resoluciones y acuerdos industriales, contienen disposiciones relativas a cuestiones de seguridad y sanidad en el trabajo.

No es posible examinar por separado cada una de las leyes enumeradas. La reseña que figura a continuación de las disposiciones vigentes en el Territorio de la Capital Australiana dará una idea de la forma que las disposiciones que regulan las condiciones de trabajo ha adoptado en una jurisdicción de Australia.

El artículo 83 de la Ley de conciliación y arbitraje de 1904 (Cth), dispone lo siguiente:

"Al resolver una controversia industrial, la Comisión tendrá en cuenta las disposiciones de toda ley de un Estado o Territorio que se refiera a la seguridad, a la salud y al bienestar de los empleados (particularmente los niños) en relación con su empleo."

El Reglamento de construcción de 1972 dispone, entre otras cosas, la necesidad de garantizar la suficiencia estructural de los edificios y, a este respecto, impone obligaciones a las personas a las que se conceda permiso de construcción de conformidad con el reglamento.

La Ley de andamios y ascensores (Nueva Gales del Sur) que se aplica en el Territorio de la Capital Australiana en virtud del Reglamento de andamios y ascensores de 1957, detalla los requisitos relativos a la erección y funcionamiento seguro de toda grúa, elevador, planta o andamio dedicado a la construcción, la excavación y los trabajos con aire comprimido y de todo ascensor.

Los Reglamentos de andamios y ascensores prescriben las medidas que han de adoptar los empleadores y los constructores para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los Reglamentos de inspección de maquinaria, aplicados por el Departamento de sanidad y promulgados de conformidad con la Orden sobre maquinaria de 1949 disponen que la maquinaria peligrosa debe estar separada por vallas y establecen la observancia de diversas precauciones para reducir al mínimo el riesgo de lesiones. Los Reglamentos de calderas y recipientes de presión elaborados de conformidad con el mismo reglamento tratan en general de la instalación, el uso y el funcionamiento de las calderas y de los recipientes de presión.

/...

Todas estas medidas legislativas prevén el nombramiento de inspectores con facultades generales de entrada e inspección y, en determinadas circunstancias, comprende la facultad de adoptar una medida u ordenar que se adopte una medida para garantizar la seguridad de los trabajadores mediante el cumplimiento de la legislación. En los párrafos siguientes se encontrará información adicional sobre los procedimientos de inspección.

Aparte de esas disposiciones legislativas concretas, la mayoría de los contratos y acuerdos industriales contienen cláusulas que se refieren a la seguridad y a la salud de los empleados, y hay disposiciones para el cumplimiento de esos contratos y acuerdos en la legislación industrial vigente en las distintas jurisdicciones australianas. Por ejemplo, la Ley de conciliación y arbitraje del Commonwealth de 1904 dispone en el inciso i) del artículo 119:

"Cuando una organización o persona obligada por una orden o laudo haya cometido una transgresión del mismo o no haya cumplido una cláusula de la orden o el laudo podrá imponerse una multa."

El artículo 138 de la Ley castiga la obstrucción intencional del sistema del laudo. Según el artículo 143 de la ley, toda organización o persona interesadas podrán recurrir al Tribunal industrial federal para anular la inscripción de una organización; una de las razones para ello es la no observancia continuada de un contrato que lleve a obstaculizar el logro de un propósito de la ley (artículo 143 l), i), h)).

La supervisión general del cumplimiento de los requisitos de seguridad y sanidad corresponde a los Gobiernos Federal y Estatal en sus respectivas jurisdicciones. Los reglamentos industriales normalmente prevén el nombramiento de inspectores para examinar si se cumplen las disposiciones de una ley determinada en virtud de la cual son designados. El artículo 54 de la Ley de conciliación y arbitraje de 1904, dispone, por ejemplo, entre otras cosas lo siguiente:

54 l) "Cuando en opinión de un miembro de la Comisión, una cuestión relativa a la seguridad de los empleados o de otras personas que se hallen en el lugar del trabajo o alrededor del mismo se plantee en una controversia industrial o en relación con la misma, podrá solicitar al Secretario del Departamento de Empleo y de Relaciones Industriales que encargue a un inspector la tarea de investigar inmediatamente la cuestión y de informarle al mismo lo antes posible, y el Secretario ordenará a un inspector que actúe en consecuencia."

El artículo 54 4) dispone que el informe del inspector sea hecho público.

En toda Australia hay considerable uniformidad en las normas y requisitos de seguridad que deben cumplir los empleadores. Los aparatos de protección en la industria están sujetos a pruebas periódicas realizadas por inspectores nombrados por el Gobierno que aplican uniformemente los procedimientos y aprobación inicialmente propuestos en Nueva Gales del Sur. La Asociación de Normas industriales de Australia ha publicado una serie de normas que se refieren a muchos aparatos de protección, que también se aplica en todo el país.

/...

En relación con la cuestión de la sanidad en el trabajo, en toda Australia se proporciona asesoramiento y consejo a través del Consejo Nacional de Investigaciones Sanitarias y Médicas que fue creado por orden del Gobernador General en septiembre de 1936. Una de sus principales funciones es la siguiente:

"Investigar, asesorar y hacer recomendaciones al Commonwealth y a los Estados sobre cuestiones de legislación y administración de sanidad pública y, sobre cualesquiera otras cuestiones relativas a la atención sanitaria, médica y dental y a las investigaciones médicas."

Como el Consejo Nacional opera solamente a título consultivo, la aplicación de sus recomendaciones depende de su promulgación en forma legislativa en los distintos Estados o territorios. Recientemente ha sido redactado y aceptado oficialmente por una reunión de los Ministros de Trabajo de los Estados un modelo de ley y reglamentos sobre la seguridad, la sanidad y el bienestar en la industria. Se tiene el propósito de utilizarlo como base de la futura legislación en materia de seguridad y sanidad ocupacionales.

El Consejo Nacional recibe en su labor la asistencia de varios comités asesores de expertos. El Comité permanente de sanidad en el trabajo, creado para asesorar al Consejo sobre todas las cuestiones relativas a la higiene industrial y a la sanidad en el trabajo redactó para el Consejo en 1972 un bosquejo de la organización y las funciones de un servicio modelo de sanidad en el trabajo. El Consejo aceptó el modelo recomendado y ha publicado el informe del Comité en forma de folleto titulado "Práctica recomendada para los servicios de sanidad en el trabajo en Australia". La finalidad del folleto es ayudar "a las personas encargadas del empleo, particularmente los miembros de la administración de empresas, los sindicatos y las profesiones de enfermeros y médicos" a establecer nuevos servicios o a mejorar los servicios existentes. Adjunto al presente informe figura un ejemplar de ese folleto.

El Comité de Sanidad en el Trabajo ya ha recomendado códigos de práctica para cuestiones tales como el manejo del asbesto en el litoral, la fumigación de los lugares destinados a la carga en los buques y la fumigación de los insectos en los granos y en otros productos almacenados a granel. También ha elaborado un código de prácticas seguras para la industria del cloruro de vinilo y un documento sobre los aspectos de la sanidad en el trabajo y la brucelosis. Actualmente está trabajando sobre los peligros sanitarios para los trabajadores debidos, entre otras causas, a los contaminantes atmosféricos procedentes del benceno, y a la fatiga causada por el calor y a la contaminación del ruido.

Entre otros comités asesores importantes figura el Comité de Sanidad en materia de Radiaciones, que ha hecho recomendaciones sobre cuestiones tales como:

- la responsabilidad de los empleadores respecto de las personas empleadas en trabajos con fuentes de radiación ionizante;
- las normas para hornos microondas y receptores de televisión en color;
- la edad mínima de las personas que se dedican a trabajos relacionados con las radiaciones.

/...

Ese comité ha recomendado códigos de práctica específicos para:

- el uso seguro de los compuestos luminosos radiactivos
- el control y el manejo seguro de las fuentes radiactivas selladas utilizadas en la radiografía industrial
- la higiene de las radiaciones en odontología
- el uso seguro del equipo de análisis de rayos X
- el diseño de laboratorios y las prácticas seguras en esos laboratorios.

El 10 de septiembre de 1974, el Gobierno federal acordó que los ministerios deberían ordenar a los departamentos y a las autoridades legales bajo su dependencia que aplicaran el "Código de principios generales sobre la seguridad y la sanidad en el trabajo en los empleos del Gobierno australiano". El código fue elaborado por un comité patrocinado por el Gobierno, integrado por representantes de todos los departamentos gubernamentales interesados y de distintas organizaciones tales como el Consejo Australiano de Sindicatos. La finalidad del código es proteger a las personas empleadas por el Gobierno federal frente a lesiones causadas por accidentes y promover el máximo grado de salud y bienestar. El código prevé el control del medio físico así como la capacitación del personal y las consultas entre la administración y los empleados y su máxima participación en todas las medidas de prevención de los accidentes.

La información estadística relativa a la frecuencia y a la naturaleza de los accidentes industriales y de las enfermedades laborales en Australia no es uniforme en todas las jurisdicciones de los distintos Estados, ni necesariamente está actualizada. Adjuntos al presente informe figuran los cuadros más recientes disponibles de estadísticas sobre estas cuestiones.

C) DISPOSICIONES EN MATERIA DE DESCANSO Y RECREO

i) Legislación aplicable

a) Jurisdicciones federales

Territorio de la capital australiana

Reglamento de vacaciones, 1958

Reglamento de vacaciones anuales, 1973

Reglamento de licencia por larga duración de los servicios, 1976

Territorio septentrional

Reglamento de vacaciones anuales

Reglamento de licencia por larga duración de los servicios

b) Jurisdicciones estatales

Nueva Gales del Sur

Ley de vacaciones anuales de 1940, enmendada

Ley de retribución por larga duración de los servicios para la industria de la construcción de edificios, 1974, enmendada

Ley de licencia por larga duración de los servicios, 1955, enmendada

Victoria

Ley del trabajo y de la industria, 1958

Queensland

Ley de conciliación y arbitraje industriales, 1961-1976

Australia meridional

Ley de conciliación y arbitraje industriales, 1972-1975

Ley de licencia por larga duración de los servicios, 1967-1972

Ley de licencia por larga duración de los servicios (industria de la construcción), 1975-1976

Australia occidental

Ley de licencia por larga duración de los servicios, 1958-1973

Tasmania

Ley de licencia por larga duración de los servicios, 1976

Ley de licencia por larga duración de los servicios (empleados portuarios eventuales), 1966

Ley de licencia por larga duración de los servicios (empleo eventual), 1971

Además de la legislación mencionada anteriormente, los laudos industriales, las resoluciones y los acuerdos registrados, normalmente contienen disposiciones detalladas que regulan las horas uniformes de trabajo, la distribución de las horas, las limitaciones sobre las horas de trabajo y el pago de primas por horas extraordinarias.

/...

ii) Disposiciones en materia de recreo

a) Disposiciones legislativas y laudos en las jurisdicciones federales

Las disposiciones aplicadas mediante ordenanzas y reglamentos en el Territorio de la Capital de Australia se examinan aquí como ejemplos del tipo de disposiciones promulgadas en Australia en materia de recreo.

La Ley de vacaciones anuales de 1973 da derecho a un empleado, al término de cada año de su empleo, a cuatro semanas de vacaciones anuales (cinco semanas en el caso de trabajo en equipo) durante las cuales el trabajador recibe un salario igual a su remuneración ordinaria.

Según la Ordenanza de vacaciones de 1958, ciertos días de cada año están designados como días feriados en el Territorio de la Capital de Australia. Además, el Ministro del Territorio de la Capital puede en virtud de la Ordenanza declarar otros días, no especialmente designados, para que se celebren como días feriados en el Territorio de la Capital de Australia.

El Reglamento 45 de las reglamentaciones mineras especifica ciertos días y períodos como feriados durante los cuales el arrendatario o el tenedor de una mina puede cesar de trabajar respecto de ella.

El Reglamento de licencia por larga duración de los servicios de 1976 concede a un empleado tres meses de vacaciones después de 15 años de servicios continuos con el mismo empleador. En lugar de las vacaciones puede obtener una retribución después de transcurridos 10 años de servicios, de conformidad con ciertas condiciones establecidas. El pago durante la licencia por larga duración de los servicios y los pagos en sustitución de la licencia se evalúan de conformidad con el tipo ordinario de remuneración del empleado (véase más material en la subsección siguiente).

Las horas uniformes de trabajo previstas en los laudos y acuerdos federales son 40 horas a la semana, y esto ha sido así desde que en 1947 el principio de la semana de 40 horas fue adoptado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Commonwealth, predecesor de la actual Comisión. La mayoría de los contratos prevén también que las horas ordinarias de trabajo se trabajarán cinco días de la semana, normalmente de lunes a viernes, entre las horas estipuladas, y que todo trabajo realizado fuera de esas horas, durante los días normales de descanso o durante las vacaciones públicas, tendrá que ser pagado con prima. (Véase el examen precedente sobre el pago de las horas extraordinarias, para más detalles sobre esta cuestión.)

Adjunto al presente informe figuran ejemplos de las cláusulas típicas que rigen las horas de trabajo que se han incluido en ciertos contratos federales representativos. Debe agregarse que si bien la cláusula de "40 horas a la semana" es la disposición uniforme sobre la materia establecida en los laudos, un número muy pequeño de laudos (aproximadamente seis) prevé una semana uniforme de trabajo superior a 40 horas, en tanto que el 15% de los laudos federales prescriben

/...

horarios semanales de trabajo de menos de 40 horas. Estos últimos laudos en su mayoría se refieren a empleados de servicios locales y semigubernamentales y generalmente prevén una semana de trabajo uniforme de 35 a 38 horas.

b) Disposiciones sobre la licencia por larga duración de los servicios en los contratos federales y estatales

El principal impulso para la inclusión de la licencia por larga duración de los servicios en los contratos de empleo ha partido de las cámaras legislativas de los Estados. La primera promulgación en esta esfera fue la Ley No. 50 de 1951 en Nueva Gales del Sur, la cual, entre otras cosas, requería que los tribunales industriales del Estado insertaran cláusulas de licencia por larga duración de los servicios en los laudos que dictaran o los acuerdos que aprobaran. En 1953, Victoria concedió la licencia por larga duración de los servicios a los empleados independientemente de los laudos, y posteriormente todos los demás Estados siguieron este enfoque; para 1958, todos los Estados habían incorporado a sus leyes esas medidas. En general, las disposiciones legislativas prevén que, tras 15 años continuos de servicio, el empleado tiene derecho a 13 semanas de licencia con sueldo. Como sucede en el caso de los laudos federales, en los Estados el derecho a un período más limitado de licencia por larga duración de los servicios se obtiene después de 10 años de servicios cuando se reúnen ciertas condiciones. En el supuesto de la terminación de los servicios hay una previsión general sobre el pago de los mismos en vez de tomar la licencia, si el derecho se adquirió antes de la terminación de los servicios. Esto se fundamenta basándose en que la licencia por larga duración de los servicios es principalmente un período de recreo y no una retribución económica.

En algunos Estados (Nueva Gales del Sur y Queensland), así como en las jurisdicciones federales, al empleado cuyo empleo no haya terminado se le permite, con arreglo a diversas condiciones, tomar otro empleo durante el período de su licencia por larga duración de los servicios. También hay una disposición en todos los Estados y jurisdicciones federales que prevé la posibilidad de tomarse fraccionalmente dicha licencia.

En todas las jurisdicciones existen normas concretas que estipulan en qué casos una interrupción del servicio habrá de constituir o no una solución de continuidad en el servicio para los fines del derecho a la licencia por larga duración de los servicios.

c) Disposiciones específicas en las jurisdicciones estatales

i) Nueva Gales del Sur

La semana de 40 horas fue introducida en Nueva Gales del Sur por la Ley enmendada de arbitraje industrial (40 horas a la semana) en 1947. Las disposiciones de esta ley enmendada figuran ahora en la parte VI, División 1 de la Ley Enmendada de Arbitraje Industrial de 1940. Un examen llevado a cabo de los 510 laudos vigentes en Nueva Gales del Sur en noviembre de 1971 mostró que tres laudos preveían un horario uniforme semanal de más de 40 horas, 427 preveían 40 horas, 37 preveían 40 horas o menos y 13 preveían menos de 40 horas. Los funcionarios públicos de Nueva Gales del Sur trabajan una semana de 35 horas.



ii) Victoria

El artículo 30 1) a) de la Ley del trabajo y la industria de Victoria de 1958 faculta a las Juntas de Salarios para determinar las horas de trabajo en las ramas industriales para las que han sido designadas. La semana uniforme de trabajo según las determinaciones victorianas es de 40 horas, y solamente una disposición prevé la semana uniforme superior a 40 horas (Junta de trabajadores agrícolas y de pastores (44)). Los funcionarios públicos de Victoria tienen una semana de 38 horas.

iii) Queensland

El artículo 14 1) de las leyes de conciliación y arbitraje industriales de Queensland de 1961-1976 dispone, entre otras cosas, que todo laudo en Queensland se considerará que contiene una disposición en el sentido siguiente, o una disposición que no sea menos favorable a la misma:

"a) Los empleados no trabajarán más de seis días de cada siete días consecutivos, y el tiempo trabajado por ellos durante cada período de seis días consecutivos no rebasará las 40 horas; el tiempo trabajado durante cada día no será superior a ocho horas, excepto en aquellos trabajos en los que un sindicato industrial de empleados y un empleador o asociación o unión de empleadores acuerden otra cosa ..."

Por tanto, la semana uniforme de trabajo prescrita en los contratos de trabajo de Queensland es de 40 horas. Ahora bien, la ley da a la Comisión de Conciliación y Arbitraje Industriales de Queensland una facultad discrecional para fijar en más de 40 horas una serie muy limitada de casos en las industrias rurales, servicios esenciales y servicios domésticos. Los funcionarios públicos de Queensland trabajan una semana de 36 horas y 15 minutos.

iv) Australia meridional

El artículo 28 1) de la Ley de Conciliación y Arbitraje Industriales, 1972-1975, faculta a la Comisión Industrial del Estado para conocer de toda cuestión comprendida dentro de su jurisdicción y determinar al respecto. El artículo 6 define como cuestiones industriales las relativas a las horas de trabajo de cualquier industria, incluidos los períodos de tiempo que han de trabajarse y la cantidad de trabajo o servicio que ha de realizarse, y los salarios, subsidios, remuneración o precios, y los tiempos que se considerarán horas extraordinarias. La semana uniforme de trabajo en los contratos de Australia meridional es de 40 horas. Los funcionarios públicos trabajan una semana de 37 horas y 30 minutos.

v) Australia occidental

El artículo 61 1) b) de la Ley de Arbitraje Industrial de Australia occidental 1912-1976, faculta a la Comisión Industrial de Australia occidental para investigar toda cuestión o controversia industrial en cualquier industria y para dictar una orden o establecer un contrato que fije el número de horas y los tiempos que han de trabajarse a fin de que los trabajadores tengan derecho a los salarios fijados por la Comisión. La semana uniforme de trabajo en los contratos de Australia occidental es de 40 horas.

/...

Los funcionarios públicos de Australia occidental trabajan una semana de 37 horas y 30 minutos. Los trabajadores incluidos en los laudos del Tribunal de la Industria del Carbón de Australia occidental, establecido de conformidad con la Ley de minería de 1904-1971, trabajan una semana de 35 horas.

Para los trabajadores empleados en fábricas, talleres y almacenes que no estén incluidos en un laudo o acuerdo industriales, la Ley de fábricas y talleres de 1963-1970 establece las horas de trabajo para las mujeres y los jóvenes (artículo 55) y para los varones de más de 16 años (artículo 56). En cuanto a las mujeres y los jóvenes, está prescrito que no pueden trabajar más de 40 horas a la semana; ahora bien, en el caso de las mujeres, está previsto que puedan trabajar horas adicionales, cuando la presión del trabajo lo requiera, hasta 56 horas por semana. Según el artículo 56, está prescrito que los hombres no pueden trabajar más de 40 horas por semana; ahora bien, pueden hacer horas extraordinarias siempre que el número total de horas por semana no sea superior a 60, y que se paguen las primas correspondientes.

vi) Tasmania

El artículo 29 2) de la Ley de Relaciones Industriales de Tasmania de 1975 dispone, entre otras cosas, que las Juntas industriales pueden determinar todas las cuestiones relativas a las horas y los días de trabajo en relación con las ramas industriales para las que han sido designadas. La semana uniforme de trabajo en los contratos de Tasmania es de 40 horas.

Los funcionarios públicos de Tasmania trabajan 36 horas y 15 minutos a la semana.

## ARTICULO 8 - DERECHOS SINDICALES

### A) DERECHO A FORMAR SINDICATOS Y A AFILIARSE A ELLOS

En términos generales, las relaciones laborales australianas se caracterizan por un movimiento hacia un alto grado de organización y el desarrollo a todos los niveles de organizaciones de trabajadores fuertes e independientes. Por ejemplo, la Ley del Commonwealth de 1904 sobre Conciliación y Arbitraje tiene entre sus principales objetivos el de:

"fomentar la organización de órganos representativos de los empleadores y los empleados, así como su registro con arreglo a la presente Ley."  
(Párr. e) de la Sección 2).

Salvo en circunstancias muy limitadas - por ejemplo, en relación con los miembros de las fuerzas armadas - en la legislación australianas no existe ninguna restricción al derecho de los ciudadanos de asociarse mutuamente para fines lícitos. La legislación de todos los Estados y territorios estipla generalmente que los objetivos habituales de los sindicatos se consideran comprendidos entre los fines lícitos.

La legislación australianas se basa en la legislación del Reino Unido, y principalmente en las Leyes de 1871 y 1876 sobre los sindicatos. La Ley de 1871 estipulaba que los fines de los sindicatos, registrados o no, no se considerarían ilícitos por la sola razón de constituir una restricción al comercio. Se daba la siguiente definición de "Sindicato": "Toda coalición, temporaria o permanente, encaminada a regular las relaciones entre trabajadores y patronos, o entre trabajadores y trabajadores, o entre patronos y patronos, o a imponer condiciones restrictivas en la conducción de un ramo de actividad o negocio que, de no haberse sancionado la presente Ley, se habría considerado como una coalición ilícita en razón de que uno o varios de sus propósitos constituirían una restricción al comercio."

A fin de solucionar otros problemas que habían afectado a los sindicatos, dicha ley establecía un sistema para su registro. Si los sindicatos se valían de esa oportunidad, adquirirían determinados derechos con arreglo a la ley, por ejemplo, el de que un fideicomisario pudiese comparecer judicialmente para entablar una acción u oponerse a una demanda en relación con derechos o reclamaciones patrimoniales de un sindicato registrado. Mediante la legislación, los sindicatos adquirieron varios de los atributos jurídicos normalmente inherentes a la calidad de persona jurídica dotada de todas las capacidades que la ley puede acordar a un individuo o a una sociedad. Por ejemplo, podían comparecer judicialmente a nombre propio como actores o demandadas, y podían ser destinatarios de mandatos judiciales prohibitivos dictados a petición de parte; un miembro expulsado podía demandarlas invocando violación de contrato, etc.

La Ley de 1876, modificando la anterior, introdujo disposiciones relativas a la afiliación y al derecho de formar uniones de sindicatos, y modificó la definición del "Sindicato" de forma de incluir tanto a las coaliciones que se

/...

habrían considerado ilícitas en caso de no haberse sancionado la Ley de 1871 como a las que no se habrían considerado ilícitas.

Esas dos leyes son importantes en Australia, donde siguen siendo el modelo en que se basa la legislación de los Estados en relación con la condición de los sindicatos (fuera del sistema de arbitraje). Las leyes de los Estados son las siguientes:

Ley de 1958 sobre los sindicatos (Victoria)

Ley de 1881-1959 sobre los sindicatos (Nueva Gales del Sur)

Ley de 1876-1935 sobre los sindicatos (Australia del Sur)

Ley de 1902 sobre los sindicatos (Australia Occidental)

Ley de 1915 sobre los sindicatos (Queensland)

Además, la Ley de Australia del Sur sobre los sindicatos, enmendada por la Ordenanza de 1922 sobre los sindicatos, es aplicable al Territorio septentrional, y la Ley de Sindicatos de Nueva Gales del Sur es aplicable al territorio de la capital australiana en virtud de la Ley de 1909 sobre la aceptación de la sede del gobierno.

En general, con arreglo a la legislación mencionada, un sindicato que tenga el número mínimo de afiliados (por lo general siete) puede solicitar su inscripción en el registro, siempre que sus fines sean lícitos. Las leyes estipulan que los fines de los sindicatos no se considerarán ilícitos simplemente por constituir una restricción al comercio. La mayoría de las leyes estipulan una edad mínima para afiliarse a un sindicato, y permiten que cada Sindicato, con sujeción a sus normas, excluya de la afiliación a las personas menores de 21 años.

La posición general en toda Australia luego de la sanción de las respectivas leyes sobre los sindicatos es que para establecer organizaciones de trabajadores y de empleadores no se necesita llenar requisitos sustantivos o formales de índole alguna. En cambio, se debe cumplir con determinadas formalidades si una organización decide inscribirse en el registro con arreglo a la legislación.

Por encima de este mecanismo legislativo está el sistema australiano de arbitraje, sobre el que se encontrarán materiales adicionales en las secciones del presente informe relacionadas con el artículo 7. Si así lo desean, las organizaciones de trabajadores o de empleadores pueden optar por inscribirse en el registro con arreglo a la legislación del gobierno federal y de los gobiernos de los estados sobre conciliación y arbitraje laborales. La inscripción en el registro es voluntaria y no constituye un requisito de licitud de la fundación o el funcionamiento de las organizaciones.

/...

No hay restricciones al derecho de las personas de afiliarse a las organizaciones de su elección, salvo las que impongan las normas de la respectiva organización. En realidad, la legislación laboral en vigor en las distintas jurisdicciones garantiza efectivamente ese derecho a todo empleado que no incurra en mala conducta. Por ejemplo, la sección 144 de la Ley del Commonwealth sobre conciliación y arbitraje significa que no sólo se confiere el derecho a afiliarse, sino también el derecho de toda persona cuya afiliación se ha aceptado a permanecer afiliada mientras cumpla con las normas de la organización.

B) DERECHO DE LOS SINDICATOS A FORMAR FEDERACIONES

En Australia no hay restricciones al derecho de las organizaciones sindicales a establecer federaciones y confederaciones o a afiliarse a ellas, ni al derecho de éstas a afiliarse a organizaciones internacionales.

La mayoría de los sindicatos australianos están afiliados a uno o más consejos superiores, como por ejemplo:

The Australian Council of Trade Unions /Consejo Australiano de Sindicatos/

The Council of Australian Government Employees' Organisations /Consejo de organizaciones de funcionarios públicos australianos/

Australian Council of Salaried and Professional Associations /Consejo Australiano de Asociaciones de Asalariados y Profesionales/

C) DERECHO DE LOS SINDICATOS A FUNCIONAR SIN OBSTACULOS Y DERECHO DE HUELGA

Las restricciones impuestas a la libertad de acción de los sindicatos tienen principalmente la finalidad de controlar el recurso a la huelga y demás tácticas concertadas de presión, y su génesis se halla en gran parte a principios de common law, así como a normas legislativas basadas en el modelo inglés.

En los párrafos siguientes se describen brevemente los procedimientos por ilícitos civiles a que pueden recurrir en determinadas circunstancias las personas que sufran daños a consecuencia de medidas laborales.

1) Conspiración

El ilícito civil de conspiración puede involucrar la intención de dañar, sobre la base de motivos no justificables ("conspiración con fines de daño") o puede involucrar un acto en sí mismo contrario a la ley, como medio o como fin ("conspiración por medios ilegales").

/...

No funciona actualmente en Australia ningún plan de seguridad social financiado por el Gobierno. En contraste con el tipo de planes de seguridad existente en otros países, en Australia, las pensiones, prestaciones y subsidios se pagan a todas las personas que satisfagan ciertas condiciones estipuladas, independientemente de su grupo étnico, su situación laboral o, en la mayoría de los casos, su contribución a la financiación del sistema. Por regla general, los pagos se financian con cargo a ingresos generales, y no se exige, excepto en el caso de algunos de los planes médicos y sanitarios (que se indicarán), que los solicitantes hayan hecho aportaciones concretas, incluso en forma de impuestos, para tener derecho al cobro.

Las condiciones exigidas tienen por objeto asegurar que sólo se hagan pagos en los casos que se pretende cubrir y, en caso de pagos basados también en criterios relacionados con los ingresos, a personas cuyos propios recursos financieros sean limitados. Las personas que no puedan sostenerse a sí mismas y sostener a sus personas a cargo (si las tienen), y que no tengan derecho a alguna de las pensiones o prestaciones enumeradas, debido a la naturaleza de las circunstancias particulares que causen el problema, pueden tener derecho a recibir una prestación especial.

Se examina continuamente la adecuación de las prestaciones de seguridad social. En los últimos años, se han introducido en el sistema, entre otras, las notables mejoras siguientes:

- la introducción (en julio de 1973) de una prestación para madres solas que no tengan derecho a pensión de viudedad, y su ampliación (en noviembre de 1977) a padres solos;
- la sustitución (en junio de 1976) de las prestaciones y deducciones impositivas por hijos por un nuevo sistema de subsidio familiar, prestando asistencia así a las familias de bajos ingresos que no podían aprovechar total o parcialmente las deducciones impositivas; y
- aumentos sustanciales de las escalas de pensiones y prestaciones (véase el Informe anual para 1976-1977 de la seguridad social, págs. 88 a 91, que se adjunta a este informe) y su indización en octubre de 1976.

Las principales prestaciones de seguridad social, con excepción de los planes médicos y sanitarios adicionales mencionados en la lista anterior, son reguladas en la Ley de Servicios Sociales de 1947 (Commonwealth), enmendada, y se examinan detalladamente en los párrafos siguientes. La copia adjunta del informe anual del Departamento de Seguridad Social para 1976-1977 contiene información relativa al número de personas que reciben pagos del gobierno federal administrados por el Departamento de Seguridad Social.

Las disposiciones relativas a los diversos planes adicionales de prestaciones médicas y sanitarias mencionados anteriormente están contenidas principalmente en las siguientes Leyes, así como en los reglamentos promulgados para su aplicación:

/...

Ley de Salud Nacional de 1953-1977 (Commonwealth),

Ley de Seguro de Salud de 1975 (Commonwealth), enmendada,

Ley de Tuberculosis de 1948 (Commonwealth), enmendada,

Ley de Asistencia a las Residencias de Ancianos de 1974 (Commonwealth).

Los planes abarcan ciertas prestaciones para gastos odontológicos y farmacéuticos, prestaciones para residencias de ancianos y asistencia domiciliaria, y asistencia gubernamental a ciertos grupos concretos de personas, como enfermos de tuberculosis y personas con disminución de la audición.

Los gobiernos estatales tienen a su cargo la promulgación de legislación para regular las prestaciones por lesiones laborales, excepto las relativas a lesiones de funcionarios del gobierno federal. Como principio general, la legislación estatal requiere que los empleadores otorguen tales prestaciones y se aseguren privadamente para el caso de pago.

En el Territorio de la Capital de Australia y en el Territorio del Norte, las Reglamentaciones de compensación a los trabajadores que regulan el pago de prestaciones a los empleados privados, en oposición a los funcionarios federales, son administradas por el gobierno federal y son, de hecho, similares a la legislación comparable de los Estados.

El pago de prestaciones por lesión laboral a los funcionarios federales dondequiera que trabajen incumbe al gobierno federal y es regulada, respectivamente, por la Ley de indemnización a los marinos de 1911, enmendada, y por la Ley de indemnización (funcionarios del gobierno del Commonwealth) de 1941, enmendada.

En los siguientes párrafos, se examinan más detalladamente las disposiciones del gobierno federal y de los gobiernos estatales respecto de esas prestaciones. Como anexos a este informe, se incluyen copias de la legislación mencionada.

#### B) PRESTACIONES EN EFECTIVO POR ENFERMEDAD

El pago de prestaciones por enfermedad se regula de conformidad con la parte VII de la Ley de Servicios Sociales de 1947. Se pagan prestaciones a las personas que estén temporalmente incapacitadas para trabajar por razón de enfermedad o accidente y que, como consecuencia, sufran una pérdida de ingresos.

La sección 108 de la Ley regula los requisitos y, en resumen, dispone que el solicitante debe:

- tener más de 16 años de edad, pero menos de la edad pensionable (65 años para los hombres, 60 para las mujeres); y
- haber residido en Australia al menos durante un año inmediatamente antes de la fecha de solicitud de la prestación, o tener intención de residir en Australia permanentemente (es decir, el criterio aplicado es el de la residencia, no el de la nacionalidad)

- sufrir una incapacidad no provocada con miras a obtener la prestación por enfermedad.

La sección 117 exige que el solicitante apoye su petición con un certificado extendido por un médico legalmente calificado.

Las escalas de prestaciones pagaderas están reguladas en las secciones 112, 112A y 112AA y, a partir de noviembre de 1977, las prestaciones máximas son:

- 49,30 dólares semanales en el caso normal (solteros de más de 18 años);
- 82,20 dólares semanales a los casados (incluida una prestación adicional de 41,10 dólares por cónyuge a cargo); y
- 36,00 dólares semanales a los solteros de menos de 18 años.

La prestación máxima no puede exceder de los ingresos semanales que se determine que ha perdido el solicitante por razón de su incapacidad (sección 113), y, en todo caso, se reducirá en la cuantía en que los ingresos semanales de la persona excedan de 6 dólares (o de 3 dólares semanales cuando la persona sea menor de 21 años y tenga uno o ambos progenitores viviendo en Australia). A partir de noviembre de 1977, la expresión "ingresos" incluye los ingresos del cónyuge del solicitante.

La prestación puede complementarse, sujeta a un cómputo especial de ingresos, con hasta 5 dólares semanales cuando el beneficiario haya percibido ya la prestación durante seis semanas o más y esté pagando un alquiler (sección 112A). Además, las prestaciones indicadas se aumentan en 7,50 dólares semanales por cada hijo menor de 16 años que esté a cargo del beneficiario o por cada estudiante a cargo mayor de 16 años (sección 112 5)).

Excepto para los solteros de menos de 18 años, las prestaciones se aumentan automáticamente todos los meses de mayo con la misma tasa de aumento que haya experimentado el índice de precios de consumo entre los trimestres finalizados en los meses de junio y diciembre precedentes, y todos los meses de noviembre con la misma tasa de aumento que haya experimentado el índice de precios de consumo entre los trimestres finalizados en los meses de diciembre y julio precedentes (sección 112AA - insertada en octubre de 1976).

Al determinar los requisitos, no hay ninguna discriminación basada en el sexo. La disposición contenida en la sección 110 que excluía a la mujer casada de la percepción de prestaciones si su esposo podía mantenerla ha sido eliminada en noviembre de 1977 por la enmienda más reciente a la Ley.

Hay que señalar en este punto que, aparte de su derecho a prestaciones por enfermedad, un solicitante que cumpla los requisitos recibirá también probablemente el reembolso de una gran parte de los gastos médicos y hospitalarios en que incurra.

/...



Se exige en Australia que todas las personas contribuyan a un plan de seguro de enfermedad, administrado por el Gobierno o privado, que cubra, como mínimo, los gastos de atención médica y hospitalaria. Para los que no estén asegurados privadamente, el plan gubernamental "Medibank", financiado por una prima de seguro de enfermedad de hasta el 2,5% de los ingresos imponibles, proporciona la cobertura básica. La prima se considera parte del ingreso imponible, y la práctica usual es que el empleador la deduzca del sueldo del empleado hasta un máximo de 150 dólares anuales por persona y 300 dólares anuales por familia. Sin embargo, a las personas con ingresos inferiores a determinados niveles no se les exige que paguen la prima, pero se les considera aseguradas y con derecho, por tanto, a las prestaciones del Medibank. Se adjuntan al presente informe materiales que explican el modo en que funciona el plan Medibank (incluida su aplicación especial a los pensionistas por vejez).

#### C) PRESTACIONES POR MATERNIDAD

La parte V de la Ley de Servicios Sociales de 1947 regula las condiciones de pago de las prestaciones de maternidad. En términos generales, un tanto alzado, denominado subsidio de maternidad, se paga a toda mujer que dé a luz en Australia o a bordo de un buque procedente de ese país o con destino a él y que, en la fecha en que presente su solicitud, esté residiendo en Australia o esté en Australia con intención de permanecer allí (sección 85 1)). La sección 85 2) contiene una disposición que elimina la posibilidad de que haya derecho a una dualidad de prestaciones por maternidad.

La sección 87 regula la suma pagadera como sigue:

- 30 dólares si la madre no tiene otros hijos;
- 32 dólares si ha tenido uno o dos hijos;
- 35 dólares si ha tenido tres o más hijos.

En caso de partos múltiples, la suma pagadera aumenta en 10 dólares por cada hijo adicional que nazca. El subsidio no depende de los ingresos.

En virtud de la sección 86, no se concederá el subsidio de maternidad a una extranjera, a menos que ella o su marido hayan residido en Australia al menos durante los 12 meses inmediatamente anteriores al parto, o a menos que tenga intención de permanecer en Australia. Si no se satisface ninguna de esas condiciones, el subsidio puede pagarse 12 meses después de la fecha de su llegada a Australia. En el caso de una extranjera, por tanto, el derecho a subsidio depende de la residencia y no de la nacionalidad. El criterio de residencia es también importante al aplicar otras disposiciones de la parte V, por ejemplo, la sección 92, "pago de subsidio de maternidad en caso de parto durante una ausencia temporal de Australia".

/...

D) PRESTACIONES POR INVALIDEZ

En la parte III de la Ley de Servicios Sociales de 1947 se establecen las condiciones que regulan el pago de prestaciones por invalidez.

Se paga una pensión de invalidez a las personas de más de 16 años que tengan ceguera permanente o estén incapacitadas permanentemente para el trabajo en un grado no inferior al 85% (secciones 23 y 24).

Para tener derecho a prestación, no se exige un período continuo de residencia en Australia, a menos que la ceguera o la incapacidad ocurran fuera del país (sección 25). En virtud de las enmiendas introducidas en noviembre de 1976, se aplica ahora un cómputo de ingresos para ayudar a determinar el derecho de los solicitantes, en lugar del procedimiento anterior basado en el cómputo de ingresos y bienes. En la sección 28 se dispone que la pensión máxima se reduzca a razón de la mitad del exceso de los ingresos personales respecto de una cifra determinada: 20 dólares semanales para un soltero, y 17,25 dólares semanales para un casado. Se considera que el ingreso de una persona casada es la mitad de los ingresos de ambos miembros del matrimonio (sección 29). En caso de un pensionista con hijos, se deducen 6 dólares semanales por cada hijo al estimar la cifra de ingresos de esa persona (sección 29). Cuando el solicitante tenga ceguera permanente, el cómputo de ingresos se aplicará solamente a la pensión de la esposa, el subsidio de custodia y la pensión adicional por hijos, con excepción de los primeros pagos que se explican en los párrafos siguientes.

En las secciones 28 y 28A, se establecen las tasas máximas de pensión. A partir de noviembre de 1977 son las siguientes:

- 49,30 dólares semanales en el caso normal; y
- 41,10 dólares semanales para los casados.

Esas tasas aumentan en 7,50 dólares semanales por cada hijo menor de 16 años o cada estudiante a cargo mayor de 16 años. Si un pensionista por invalidez con hijos está solo, la tasa aumenta además en una suma adicional conocida como subsidio de custodia. La tasa máxima del subsidio de custodia son 6 dólares semanales si uno o varios de los hijos son inválidos o tienen menos de seis años, y 4 dólares semanales en los demás casos.

De conformidad con la división 5 de la parte III de la Ley, la esposa de un pensionista por invalidez que no tenga derecho por sí misma a una pensión de invalidez o vejez (o al servicio de repatriación) tendrá derecho a una pensión de esposa de hasta 41,10 dólares semanales, aplicándose el mismo cómputo de ingresos que a la pensión de invalidez; el cómputo de ingresos se aplica a la pensión de esposa aunque el marido tenga ceguera permanente (sección 31).

De conformidad con la división 4A, un pensionista por invalidez que pague alquiler tiene derecho a una asistencia complementaria de hasta 5 dólares semanales (2,50 dólares semanales por cada miembro en caso de una pareja de pensionistas); un cómputo especial de ingresos se aplica a ese pago independientemente de que el pensionista tenga ceguera permanente.

De conformidad con la sección 28A (insertada en octubre de 1976), las tasas normal y para casados de la pensión de invalidez aumentan automáticamente todos los meses de mayo, en una cuantía igual al aumento del índice precios de consumo entre los trimestres finalizados en los meses de junio y diciembre precedentes, y todos los meses de noviembre igual que el aumento del índice de precios de consumo que haya ocurrido entre los trimestres finalizados en los meses de diciembre y junio precedentes. Esta disposición no se aplica al subsidio de custodia, a la pensión adicional por hijos o a la asistencia complementaria.

Un pensionista por invalidez, al llegar a la edad de la pensión de vejez (65 años para los hombres, 60 para las mujeres), adquiere el derecho a una pensión de vejez si satisface las necesarias condiciones de residencia. Sin embargo, no pueden pagarse simultáneamente a la misma persona una pensión de vejez y otra de invalidez, de modo que, en la práctica, el derecho a la pensión de invalidez cesa cuando una persona llega a la edad de la pensión de vejez, a menos que la persona no tenga derecho a la pensión de vejez y tenga ceguera permanente o esté permanentemente incapacitada para el trabajo.

De conformidad con la parte IVAA de la Ley, un pensionista por invalidez que abandone Australia sigue teniendo derecho a la pensión mientras satisfaga todas las condiciones exigidas. La situación es similar en el caso de las esposas pensionistas.

Al determinar el derecho a una pensión de invalidez, no hay ninguna discriminación basada en la nacionalidad.

De conformidad con la parte VIIA de la Ley, se paga un subsidio de empleo protegido a las personas que no hayan llegado a la edad de la pensión de vejez que desempeñen un empleo protegido y que, en otro caso, tendrían derecho a percibir una pensión de invalidez. El "empleo protegido" se define en la sección 133D como un empleo pagado, proporcionado a inválidos por una organización aprobada en cualquier local en que se emplee a un número importante de inválidos. Las tasas del subsidio y las condiciones para tener derecho a él son generalmente las mismas que en el caso de la pensión de invalidez, excepto que no se paga ninguna asistencia complementaria. En cambio, una persona que tenga derecho al subsidio de empleo protegido recibe como incentivo un subsidio de 5 dólares semanales al que no se aplica el cómputo de ingresos (sección 133JA).

De conformidad con la parte VIB de la Ley, se paga un subsidio por niños minusválidos a la persona que tenga la custodia, cuidado y control de un niño minusválido. Información detallada respecto de este subsidio se incluye bajo el encabezamiento "Prestaciones familiares".

/...

#### E) PRESTACIONES DE VEJEZ

Las condiciones que rigen el pago de las prestaciones de vejez se enuncian en la parte III de la Ley de servicios sociales, de 1947.

Tienen derecho a pensión de vejez los hombres que han llegado a la edad de 65 años y las mujeres de 60 años de edad o más. En general se requiere como condición previa haber residido en Australia durante 10 años seguidos, aunque se dispone que las personas que hayan residido en Australia por un lapso ininterrumpido de cinco años y períodos adicionales que en conjunto excedan de 10 años tendrán derecho a pensión (art. 21). Los artículos 21A y 22 contienen normas adicionales sobre las condiciones exigidas.

Excepto en el caso de las personas de más de 70 años y las que padecen de ceguera permanente, en virtud de la parte III, División 4, de la ley las sumas concretas que los solicitantes tienen derecho a percibir se determinan mediante el mismo cómputo de ingresos que se aplica a las prestaciones por invalidez (véanse los párrafos anteriores). En el caso de las personas de más de 70 años, sólo corresponde efectuar un cómputo de ingresos cuando se trate de la pensión de la cónyuge, el subsidio de custodia o la prestación adicional por hijos o niños a cargo (véase infra); las personas con ceguera permanente están en igual situación, excepto que una prestación adicional por hijo a cargo también está exenta del cómputo de ingresos.

Al practicarse el cómputo de ingresos se deduce del monto máximo de la pensión de una persona la mitad de sus ingresos que excedan de una suma determinada: 20 dólares por semana para una persona soltera, 17,25 dólares por semana para una persona casada (art. 28, inciso 2)). El ingreso de una persona casada se considera igual a la mitad de los ingresos combinados de ambos cónyuges (art. 29). Si el beneficiario de la pensión tiene hijos, no se toman en cuenta 6 dólares de ingresos semanales por cada hijo (art. 29).

Los montos máximos de las pensiones se rigen por lo dispuesto en los artículos 28 y 28A de la ley, y desde noviembre de 1977 son los siguientes:

- 49,30 dólares por semana la pensión ordinaria, y
- 41,10 dólares por semana para la persona casada.

A estas sumas se añaden 7,50 dólares semanales por cada hijo menor de 16 años a cargo del beneficiario de la pensión, o estudiante de más de 16 años a su cargo. En el caso de un beneficiario de pensión de vejez soltero y con hijos el monto se incrementa además con un pago adicional denominado subsidio de custodia. La cuantía máxima del subsidio de custodia es de 6 dólares semanales si uno o más hijos son inválidos o menores de 6 años, y de 4 dólares a la semana en los otros casos.

/...

Según la División 5 de la Parte III, la esposa de un beneficiario de pensión de vejez a la que no corresponda por derecho propio una pensión por razones de edad o invalidez (o del Servicio de Repatriación) tiene derecho a percibir una pensión de cónyuge de hasta 41,10 dólares por semana, sujeta al mismo cómputo de ingresos que la pensión de vejez; el cómputo de ingresos se aplica a la pensión de cónyuge independientemente de que el marido tenga ceguera permanente o haya alcanzado los 70 años de edad.

Con arreglo a la división 4A de la Parte III, un beneficiario de pensión de vejez que pague alquiler tiene derecho a percibir hasta 5 dólares por semana en calidad de asistencia suplementaria (si se trata de una pareja de beneficiarios, 2.50 dólares por semana cada uno). Se aplica a esta prestación un cómputo especial de ingresos, prescindiendo de que el marido tenga ceguera permanente o haya alcanzado los 70 años de edad.

Con arreglo al artículo 28A (agregado en octubre de 1976), la cuantía de la prestación ordinaria y de casados aumenta de manera automática en el mes de mayo de cada año proporcionalmente a la tasa del aumento del índice de precios al consumidor entre los trimestres terminados en los meses de junio y diciembre precedentes y en el mes de noviembre de cada año en proporción a la tasa de aumento del índice de precios al consumidor entre los trimestres terminados en los meses de diciembre y junio precedentes.

De conformidad con la parte IVAA de la ley, el beneficiario de pensión de vejez que deje Australia sigue teniendo derecho a percibir la pensión mientras satisfaga todas las condiciones exigidas. Lo mismo ocurre en el caso de las cónyuges beneficiarias.

En la determinación de las condiciones que deben reunirse para tener derecho a una pensión de vejez no se hacen distinciones por razones de nacionalidad.

#### F) PRESTACIONES DE DESEMPLEO

En la Parte VII de la Ley de servicios sociales, de 1947, se dispone el pago de prestaciones de desempleo a las personas dispuestas a trabajar y capacitadas para hacerlo que no puedan hallar empleo.

En el artículo 107 se dispone que, para tener derecho a prestación, un solicitante debe:

- tener 16 años cumplidos, pero menos de la edad requerida para la pensión de vejez (65 años los hombres, 60 años las mujeres);
- haber residido en Australia como mínimo el año inmediatamente anterior a la fecha en que se solicita la prestación, o tener la intención de residir en Australia en forma permanente;
- carecer de empleo y no en razón de ser participante directo en una huelga; y
- estar capacitado para realizar trabajo adecuado, dispuesto a hacerlo, y haber efectuado gestiones razonables para obtener ese tipo de trabajo.

Los montos máximos de las prestaciones de desempleo se rigen por los artículos 112 y 112AA, y a partir de noviembre de 1977 son los siguientes:

- 49,30 dólares semanales la prestación ordinaria (solteros mayores de 18 años);
- 82,20 dólares semanales para los casados (incluida la prestación adicional de 41,10 dólares por cónyuge a cargo); y
- 36,00 dólares semanales para los solteros menores de 18 años.

A estos montos se agrega un incremento de 7,50 dólares semanales por cada hijo menor de 16 años a cargo del beneficiario, o estudiante mayor de 16 años a su cargo.

Salvo en el caso de los solicitantes menores de 18 años, el monto de las prestaciones de desempleo aumenta automáticamente en mayo de cada año en proporción al aumento experimentado por el índice de precios al consumidor entre los trimestres terminados en el mes de junio y diciembre precedentes, y en noviembre de cada año en proporción al aumento del índice de precios al consumidor entre los trimestres terminados en los meses de diciembre y junio precedentes (art. 112AA, insertado en octubre de 1976).

En virtud del artículo 114, para determinar la suma concreta que percibe efectivamente cada solicitante se aplica un cómputo de los ingresos. De la prestación máxima se deducirán los ingresos del solicitante superiores a 6 dólares por semana, o 3 dólares por semana en el caso de un solicitante menor de 21 años, uno de cuyos progenitores al menos viva en Australia. En los "ingresos" del solicitante se incluyen los ingresos de su cónyuge.

Se podrá otorgar una prestación especial a la persona que no perciba una pensión de seguridad social, una prestación para padres con hijos a cargo o una pensión del Servicio de Repatriación, y que no tenga derecho a recibir prestaciones de desempleo o enfermedad, si debido a su edad, a impedimentos físicos o mentales o a razones domésticas dicha persona no puede proveer suficientemente a su mantenimiento y al de las personas a su cargo, si las tiene. El importe de la prestación especial que se pague en cada caso concreto quedará a discreción del Director General del Departamento de Seguridad Social, pero no será superior al monto de la prestación por desempleo o enfermedad que correspondería pagar a dicha persona si reuniera las condiciones necesarias para percibirla (secciones 124 y 125).

#### G) PRESTACIONES PARA FAMILIARES SUPERSTITES

Según la Parte IV de la Ley de servicios sociales, de 1947, la mujer cuyo marido fallece tiene derecho a percibir una pensión de viudez si reúne determinados requisitos. Según la parte IVAA de la Ley, el hombre cuya esposa fallece tiene derecho a percibir una prestación de padre con hijos a cargo si es responsable, está a cargo de sus hijos y satisface otras condiciones exigidas. Se

/...

pagan además pensiones de viudez y prestaciones a padres con hijos a cargo en otros casos en que la familia pierde a uno de los progenitores. En la sección siguiente, sobre "prestaciones familiares", se proporcionan detalles sobre ambos tipos de pagos.

La pensión de doble orfandad se paga, según la parte 6A de la Ley de servicios sociales, de 1947, a la persona que tiene a su cargo un niño cuyos padres han muerto o se presume que han muerto. Los detalles sobre estos pagos se incluyen en la sección "Prestaciones Familiares", ya que las condiciones exigidas se vinculan con las requeridas para los subsidios familiares.

La parte IVA de la ley prevé el pago de prestaciones funerarias. En virtud del artículo 83B se podrán abonar hasta 40,00 dólares al beneficiario de una pensión que pague o sea responsable del pago de los gastos funerarios de otro beneficiario o de su propia esposa o hijos, o de la esposa o hijos de otro beneficiario. En este contexto el término "beneficiario" designa al titular de una pensión de vejez, de invalidez, del Servicio de Repatriación, de cónyuge o de viuda, o de una prestación de progenitor con hijos a cargo, siempre que reúna los requisitos de un cómputo especial de ingresos (artículos 83A y 83CA).

En el artículo 83C se dispone el pago de hasta 20 dólares a cualquier persona que satisfaciendo el cómputo especial de ingresos de la sección 83CA, pague o sea responsable del pago de los gastos funerarios de un beneficiario de pensión de vejez, de invalidez o de cónyuge (o del Servicio de Repatriación) fallecido.

Podrán pagarse prestaciones simultáneas correspondientes a los artículos 83B y 83C, pero la prestación total no deberá ser superior a 40 dólares (art. 83D).

/...

H) PRESTACIONES FAMILIARES

i) Pensiones de viudez

Con arreglo a las disposiciones de la Parte IV de la Ley de servicios sociales, de 1947, se pagarán pensiones a las viudas y a mujeres que hayan perdido el apoyo de un jefe de familia varón y cuyos ingresos no excedan de ciertos límites.

Para tener derecho a una pensión de viudez la solicitante debe pertenecer a una de las tres categorías siguientes (art. 60):

Clase A - viuda que tiene a su cargo por lo menos a un menor que sea su propio hijo o que ya estaba a su cargo antes de enviudar;

Clase B - viuda mayor de 50 años, sin menores a cargo, o que tiene menores a su cargo que no la habilitan a recibir una pensión de la Clase A;

- viuda cuya pensión de Clase A cese al cumplir 45 años por no tener ya a su cargo a un menor que le dé derecho a recibir pensión;

Clase C - viuda menor de 50 años sin niños a su cargo y en situación de necesidad en las 26 semanas siguientes a la muerte del marido.

En todas estas clases, el término "viuda" incluye a la mujer que haya sido esposa de common law de un hombre (o haya estado a su cargo) durante un mínimo de tres años inmediatamente anteriores a la muerte de él (art. 59). En lo que respecta a la Clase A y Clase B, el término incluye a la cónyuge abandonada durante seis meses, a la mujer divorciada, a la mujer cuyo marido ha estado seis meses en prisión y a la mujer cuyo marido esté en un hospital de alienados (arts. 59 y 60). El término "menor" incluye a los estudiantes de dedicación exclusiva mayores de 16 años (art. 59A).

Durante los seis primeros meses siguientes al abandono por su marido o a la prisión de éste, la "viuda" no tiene derecho a recibir pensión de viudez. Sin embargo, si tiene menores a su cargo puede recibir asistencia del gobierno del Estado en que reside (o, si reside en el territorio de la capital de Australia o en el Territorio del Norte, del Gobierno Federal). El Gobierno Federal reembolsa la mitad de dicha asistencia, como máximo, a los gobiernos estatales, con arreglo a la Ley de subsidios a los Estados (por esposas abandonadas), de 1968.

No se exige ningún período mínimo de residencia si la mujer y su marido eran residentes permanentes en Australia al ocurrir la "viudez". En otras circunstancias se impone un requisito de residencia (art. 60).

Las sumas máximas de pensión pagaderas a las viudas comprendidas en las categorías A y B están sujetas a un cómputo de ingresos, implantado en noviembre de 1976 en reemplazo del cálculo de medios (incluidos ingresos y bienes) que

/...



se aplicaba anteriormente. De conformidad con el artículo 63, del monto máximo de la pensión se deduce la mitad de los ingresos del solicitante que excedan de 20 dólares semanales. Al calcular los ingresos de un pensionista con hijos podrá prescindirse de considerar hasta seis dólares semanales por cada hijo (art. 64).

Aunque la pensión pagadera a las personas de la categoría C no depende de los ingresos, se establece que para tener derecho a pensión tales personas deben estar necesitadas.

A partir de noviembre de 1977 el monto máximo de la pensión de viudez es de 49,30 dólares por semana (art. 63), más 7,50 dólares semanales por cada hijo menor de 16 años o estudiante a cargo mayor de 16 años. En el caso de una viuda con menores a su cargo se agrega además al monto máximo un subsidio adicional de 4 dólares semanales, o 6 dólares cuando uno o más niños sean impedidos o menores de seis años. Por otra parte, de conformidad con el artículo 65A, una beneficiaria viuda que pague alquiler puede tener derecho a recibir hasta 5 dólares semanales en concepto de asistencia suplementaria, sujeta a la aplicación de un cómputo especial de ingresos.

El cálculo del monto máximo de las pensiones se relaciona estrechamente con los montos máximos establecidos para las pensiones de vejez o invalidez (art. 63), que aumentan automáticamente en proporción a los aumentos del índice de precios al consumidor (art. 28A: véanse los artículos anteriores). Esto significa en la práctica que el monto máximo de una pensión de viudez aumentará también proporcionalmente, a intervalos de seis meses. Sin embargo, como en el caso de los pensionistas por vejez o invalidez, este aumento automático de los montos no se aplica a la pensión adicional por menores a cargo, al subsidio de maternidad ni a la asistencia complementaria.

La nacionalidad del solicitante no se tiene en cuenta para establecer el derecho a recibir esta pensión. Además, de conformidad con lo dispuesto en la Parte IVAA de la Ley, una pensionista viuda no perderá su derecho a recibir pensión por el mero hecho de abandonar Australia.

Este pago se hace para auxiliar a las mujeres que se encuentran en una situación de extrema penuria. Existe un pago aproximadamente equivalente, la prestación a los progenitores con hijos a cargo, para ayudar, entre otras cosas, a los hombres en análogas dificultades. Esta prestación se examina en los párrafos siguientes.

ii) Prestaciones para progenitores con hijos a cargo

Las prestaciones para progenitores con hijos a cargo se pagan a los hombres y mujeres que no reúnen los requisitos necesarios para otras pensiones administradas por el Departamento de Seguridad Social (ni para una pensión de servicio de repatriación) que, viviendo solos, tienen a su cargo la crianza de niños, y cuyos ingresos se encuentran dentro de ciertos límites. Las disposiciones sobre el pago de las prestaciones para progenitores con hijos a su cargo están contenidas en la Parte IVAAA de la Ley de servicios sociales de 1947.

/...

Las prestaciones para progenitores con hijos a cargo fueron implantadas en noviembre de 1977. Antes de esa época se pagaba un beneficio conocido como prestación para las madres con hijos a cargo, pero únicamente a las mujeres que reunían los requisitos respectivos. La enmienda legislativa tuvo el amplio efecto de extender el beneficio a los hombres solos que crían hijos.

Por "madres con hijos a cargo" se entienden las mujeres que reúnen los requisitos de la prestación para los progenitores con hijos a cargo, inclusive las madres solteras y las que son esposas de facto abandonadas, esposas separadas y esposas de facto de presos (art. 83AAA). La madre con hijos a su cargo adquiere el derecho al cobro de la prestación seis meses después de reunir sus requisitos, por ejemplo, debido al nacimiento de un hijo o a la separación de su esposo.

Durante los seis meses del período de carencia, la "madre con hijos a cargo" puede recibir auxilio del gobierno del Estado en que reside o, en el Territorio de la capital de Australia y en el Territorio Septentrional, del Gobierno Federal. De conformidad con la Ley sobre prestaciones estatales (esposas abandonadas), de 1968, el Gobierno Federal restituye a los gobiernos de los Estados hasta la mitad de las sumas de asistencia así pagadas.

Por "padres con hijos a cargo" se entienden los hombres que reúnen los requisitos respectivos. Incluyen viudos con hijos, así como otros hombres que, en diferentes circunstancias, tienen a su cargo por sí solos la crianza de niños (art. 83AAA).

En el caso de un viudo, la prestación se paga desde la fecha de la muerte de la cónyuge si el niño ha alcanzado la edad de seis meses en esa fecha. En los demás casos, la prestación se hace efectiva a partir de seis meses después que el padre dejó de convivir con una mujer en calidad de marido o de marido de facto. Cuando se trata de un padre que nunca convivió con una mujer en calidad de marido de facto, la prestación se hace efectiva desde la fecha en que el niño alcanza la edad de seis meses.

Durante el período de carencia, un padre con hijos a cargo puede tener derecho a la percepción de un beneficio especial que se otorga en virtud del artículo 124 (Parte VII) de la Ley, excepto en los lugares a que el Gobierno del Estado presta asistencia a los residentes que sean padres con hijos a cargo. El Gobierno Federal (en el momento de redactarse este informe) proyecta discutir con los Estados la posibilidad de otorgar a los padres con hijos a cargo el derecho de recibir asistencia de los Estados durante esos períodos de carencia. De conformidad con el artículo 83AAE de la Ley de servicios sociales, las prestaciones para progenitores con hijos a cargo están sujetas a la misma limitación según los ingresos que se aplica al pago de pensiones de viudez de conformidad con la División 3 de la Parte IV de la Ley, o sea que el importe máximo de la prestación para los progenitores con hijos a cargo se reduce en el equivalente a la mitad de la suma en que los ingresos de la persona exceden de 20 dólares semanales (art. 63). Se deducen 6 dólares semanales por cada hijo al determinar ese ingreso (art. 64).

/...

El importe máximo de la prestación para progenitores con hijos a su cargo es igual a las pensiones de viudez, es decir, 49,30 dólares por semana, más un suplemento de 7,50 dólares por semana por cada hijo menor de 16 años a cargo del beneficiario, o por cada estudiante de 16 años o más a su cargo. El importe máximo se incrementa además en una suma adicional de 4 dólares por semana, o de 6 dólares por semana cuando uno o más niños son inválidos o tienen menos de 6 años de edad. Además de ello, el progenitor con hijos a cargo que paga alquiler puede tener derecho a una asistencia de hasta 5 dólares por semana, sujeta a la aplicación de una limitación según los ingresos.

Como ocurre en los casos de las pensiones de viudez, el cálculo del importe máximo que se paga como prestación para los progenitores con hijos a cargo se vincula estrechamente con los importes máximos determinados respecto de las pensiones de vejez o invalidez (art. 63), que aumentan automáticamente de conformidad con el incremento del Índice de precios al consumidor (art. 28A). Esto significa que el importe máximo que se paga como prestación a los progenitores con hijos a cargo aumentará también adecuadamente a intervalos semestrales, si bien el aumento automático no se aplicará a las pensiones adicionales para los hijos, ni a las pensiones adicionales ni a la asistencia suplementaria.

De conformidad con la Parte IVAA de la Ley, el beneficiario de la prestación para los progenitores con hijos a cargo que abandona Australia conserva su derecho a recibir la prestación mientras siga cumpliendo los requisitos exigidos. La nacionalidad no figura entre los criterios de admisión.

### iii) Asignaciones familiares

De conformidad con la Parte VI de la Ley de servicios sociales, de 1947, corresponde el pago de asignaciones familiares, llamadas técnicamente prestaciones para menores, a las personas que tienen bajo su custodia, cuidado y guarda a un niño de menos de 16 años o a un estudiante de tiempo completo menor de 18 años, o de quienes depende total o principalmente un estudiante de 18 años o más pero de menos de 25 años.

Las asignaciones familiares, por regla general, se pagan a la madre, de conformidad con el inciso 2 del artículo 94, que dispone que, salvo en caso de separación en que se asigne al marido la custodia, cuidado y guarda de un niño, se presumirá que ese niño, a los efectos de la asignación, se encuentra bajo la custodia, cuidado y guarda de la cónyuge.

Constituyen requisitos generales la presencia en Australia y la residencia o el propósito de residir en el país (art. 96). En determinadas condiciones, los establecimientos habilitados pueden tener el derecho de percibir asignaciones familiares por niños internados (inciso 1 del art. 95).

/...

De conformidad con las disposiciones del inciso 2 del artículo 95, las asignaciones familiares se pagan semanalmente a las familias según el número de niños y la siguiente escala:

un niño	3.50 dólares	
dos niños	8,50	"
tres niños	14.50	"
cuatro niños	20,00	"

Por cada niño adicional después del cuarto se pagan 7 dólares semanales más.

La prestación por cada niño internado en un establecimiento es de 5 dólares por semana (inciso 3 del art. 95).

Las asignaciones familiares no están sujetas a ninguna limitación en razón de los ingresos. El requisito fundamental consiste ahora más bien en la residencia en Australia que en la nacionalidad del beneficiario. Una enmienda legislativa aprobada el 5 de junio de 1976 derogó ciertas disposiciones de la ley que excluían del pago de asignaciones familiares a los hijos de padres extranjeros (art. 104AA). Además, la nueva legislación dispuso el pago de asignaciones familiares a los beneficiarios residentes en Australia respecto de sus hijos que viven en el exterior cuando el solicitante o su cónyuge contribuya en forma regular a la manutención del niño (art. 104AA). La residencia para los efectos de este artículo es la que se define en la Ley de impuesto sobre la renta vigente de 1936 a 1976 (inciso 11 del art. 6), lo que incluye a las personas domiciliadas en Australia o que han estado domiciliadas en Australia, incluso en forma intermitente, durante más de la mitad del año cuyos ingresos se consideran, a menos que su lugar de residencia permanente esté fuera de Australia.

#### iv) Pensiones de doble orfandad

La "doble orfandad" es la situación de un niño, incluida la del hijo adoptivo, cuyos padres están "muertos" en el sentido del artículo 105A de la Ley de servicios sociales, de 1947. En la Parte VIA de la Ley se dispone el pago de una pensión destinada a prestar asistencia en la manutención de esos niños.

En el inciso 1 del artículo 105B se dispone que la persona o el establecimiento facultado para el cobro de asignación familiar con arreglo a la Parte VI (véase supra) en razón de un niño que se encuentra asimismo en situación de doble orfandad puede recibir por él, además, la pensión de doble orfandad. El importe de la pensión es de 11 dólares por semana (art. 105C), y la suma que se paga no está sujeta a ningún criterio de limitación basado en los ingresos.

La pensión se paga por los niños de menos de 16 años y por los estudiantes de tiempo completo de menos de 25 años de edad cuando sus dos padres están

/...

"muertos" o uno de ellos lo está y el otro está ausente o recluido por largo tiempo en una prisión u hospital psiquiátrico (arts. 105A y 105B).

Se aplican a las pensiones de doble orfandad los mismos requisitos sobre residencia que rigen para el pago de las asignaciones familiares.

v) Prestación para los niños impedidos

La prestación para los niños impedidos se paga a los padres o tutores de los niños menores de 16 años que sufren una grave disminución física o mental, viven en el hogar familiar y necesitan atención y cuidados constantes. Las disposiciones sobre la prestación para los niños impedidos se encuentran en la Parte VIB de la Ley de servicios sociales, de 1947.

La prestación constituye, en realidad, un suplemento de la asignación familiar que reciben los padres o tutores. Con arreglo al artículo 105K se paga únicamente por el período durante el cual los padres o tutores tienen derecho también a la asignación familiar por el niño. Las condiciones de residencia requeridas para el pago de la prestación para el niño impedido son las mismas que para las asignaciones familiares.

La Ley de servicios sociales fue enmendada en noviembre de 1977 para otorgar al Director General del Departamento de Seguridad Social la facultad discrecional de aprobar la concesión de la prestación para un niño impedido, total o parcialmente, cuando una persona tiene a su cargo la custodia, cuidado y guarda de un niño que padece un impedimento importante y, como consecuencia de ello, sufre dificultades financieras graves (art. 105JA).

El importe de la prestación para el niño impedido es de 15 dólares por semana (art. 105M).

/...

I) OTROS PLANES MEDICOS Y SANITARIOS

i) Beneficios por gastos farmacéuticos

Con arreglo a las disposiciones de la Parte VII de la Ley nacional de salud del Commonwealth, vigente de 1953 a 1977, en su forma enmendada, los beneficiarios que reúnen ciertos requisitos reciben en forma gratuita, mediante receta médica, una amplia gama de medicamentos; todas las demás personas los reciben a un precio parcialmente subsidiado por el Gobierno. Durante el período 1976-1977, los beneficios suministrados en virtud de este plan costaron al Gobierno Federal, sin tomar en cuenta los beneficiarios que reúnen los requisitos respectivos, un total de 111,1 millones de dólares; el costo del suministro de productos farmacéuticos a los beneficiarios y a las personas a su cargo fue de 115,2 millones de dólares.

ii) Beneficios para gastos de atención de los ancianos

En la Parte V de la Ley nacional de salud del Commonwealth, vigente de 1953 a 1977, se establece un subsidio del Gobierno Federal, en determinadas circunstancias, para los gastos en que incurren los pacientes o los hogares para ancianos o ambos, para la atención prestada por los hogares de ancianos. Los hogares de ancianos que satisfacen ciertos criterios de idoneidad pueden recibir el pago de un beneficio diario del Commonwealth por cada paciente no asegurado, con arreglo a la escala y a las condiciones establecidas en los artículos 47 a 50. Los beneficios tienen la finalidad de ayudar a los hogares de ancianos a cubrir sus costos complementando los honorarios que pueden cobrar a sus pacientes. El artículo 48 dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

Art. 48. "1) Cuando el propietario de un hogar de ancianos cobra derechos por la asistencia prestada a un paciente durante un período sin deducir el importe de cualquier beneficio pagado por el Commonwealth respecto del mismo paciente por ese período, el Jefe Permanente puede disponer, a su discreción, que ese aporte del Commonwealth no se pague al propietario sino a la persona a quien se ha cobrado esos derechos.

2) el propietario, a requerimiento del Jefe Permanente, reintegrará al Commonwealth el importe del beneficio recibido de él toda vez que:

a) el propietario de un hogar para ancianos haya recibido del Commonwealth beneficios correspondientes a un paciente por cierto período; y

b) el propietario haya cobrado derechos por la asistencia en el hogar de ancianos a ese paciente durante el mismo período sin deducir el aporte recibido del Commonwealth."

/...

El Gobierno del Commonwealth paga el beneficio únicamente respecto de los pacientes no asegurados. Las organizaciones privadas que prestan asistencia hospitalaria pagan el aporte correspondiente a los hogares de ancianos respecto de los pacientes a quienes tienen asegurados. Se aplica el mismo importe, sin embargo, respecto de los pagos que provienen de cualquiera de ambas fuentes.

El plan del beneficio para hogares de ancianos es amplio, y en la actualidad funciona en forma que cubre la totalidad de los derechos que cobran los hogares de ancianos a 70% de los pacientes más o menos (incluida su propia contribución) en los hogares de ancianos privados.

Los hogares de ancianos que funcionan a cargo de organizaciones caritativas religiosas o no lucrativas pueden tener derecho a los beneficios establecidos por la Ley de asistencia a los hogares de ancianos, de 1974, pero en sustitución, y no como complemento, de los que se pagan con arreglo a la Ley nacional de salud (art. 4). En lo esencial, con arreglo a la primera ley mencionada, los hogares de ancianos habilitados - las condiciones de habilitación son similares a las establecidas en la Ley nacional de salud - pueden obtener la asistencia del Commonwealth para cubrir sus déficit financieros anuales. Luego del cobro de las tarifas establecidas para sus pacientes, o para contribuir a ello.

Cuando los pacientes que necesitan asistencia reciben atención en sus propios hogares en lugar de ser internados en hogares de ancianos, las personas que toman a su cargo su cuidado pueden tener derecho a percibir el beneficio de atención domiciliaria, de 14 dólares por semana. En este caso, las personas que requieren esa atención deben tener 65 años de edad o más, padecer una enfermedad o incapacidad que normalmente justifique su internación en un hogar de ancianos, y recibir atención de un enfermero registrado en forma regular. Además, los cuidados prestados deben ser de carácter continuo (véase, en general, la Parte V, División 5B, art. 58 A a J de la Ley nacional de salud del Commonwealth vigente de 1953 a 1977).

### iii) Prestaciones por tuberculosis

La sección 9 de la Ley del Commonwealth sobre Tuberculosis, de 1948, en su forma enmendada, dispone lo siguiente:

Sección 9 "1) se pagarán prestaciones, sujetas a lo dispuesto en el apartado siguiente, a quienes padezcan tuberculosis y a sus dependientes, o en su beneficio, con las siguientes finalidades:

- a) estimular a esos pacientes a que se abstengan de trabajar y se sometan a tratamiento;
- b) minimizar la difusión de la tuberculosis; y
- c) promover el tratamiento, cuidado ulterior y rehabilitación de los pacientes de tuberculosis."

/...

El apartado 2 de la sección 9 dispone que esas prestaciones se pagarán de conformidad con las condiciones fijadas por el Director General de Salud del Commonwealth y según una escala establecida por él, sin exceder la prescrita en general.

El plan es administrado por el Departamento de Salud junto con funcionarios del Estado o Territorio, incluido el respectivo Director de Tuberculosis, y las prestaciones se establecen y pagan por el Departamento de Seguridad Social, previo un examen de los ingresos. Unos 300 pacientes reciben esta prestación simultáneamente, y su costo aproximado es de 1 millón de dólares por año.

iv) Instrumentos auditivos

La Ley Nacional de Salud del Commonwealth, de 1953-1977, en su Parte II, sección 9A dispone entre otras cosas lo siguiente:

Sección 9A "1) el Ministro puede, en representación de Australia, disponer:

a) el suministro por Australia de instrumentos auditivos y de otros instrumentos médicos y quirúrgicos, equipos o accesorios, que hayan sido prescritos para las personas que los solicitan; y

b) la realización de cualquier modificación de un edificio, vehículo o equipo que sea necesaria para el tratamiento o rehabilitación de una persona enferma o incapacitada."

Los instrumentos, equipos y accesorios siguen constituyendo propiedad del Gobierno australiano.

El Gobierno hace un empleo selectivo de su facultad discrecional de suministrar instrumentos auditivos en virtud de esta legislación y, como criterio de política, los proporciona a los grupos que consideran más inmediatamente necesitados de auxilio gubernamental: principalmente los pensionistas inválidos y las personas de menos de 21 años de edad. El número de los instrumentos auditivos asignados en 1976-1977 fue de 29.585 y el número de esos instrumentos que se encontraban en préstamo el 30 de junio de 1977 era de 150.061.

v) Plan Odontológico Escolar Australiano

El Departamento de Salud del Commonwealth tiene la responsabilidad principal en la financiación y coordinación del Plan Odontológico Escolar Australiano, que entró en funcionamiento a mediados de 1973 en cumplimiento de una disposición del Gobierno Federal, y que tiene por objetivo último el suministro de tratamiento odontológico gratuito y de educación odontológica a todos los niños de menos de 15 años de edad. Se está proyectando actualmente la legislación destinada a

/...



establecer los parámetros exactos de este plan. La administración efectiva del plan en cada Estado es responsabilidad del respectivo Instituto de Salud Estatal. En 1976, recibió tratamiento odontológico de conformidad con el plan un total de 298.003 niños; y el 31 de diciembre de 1976 el plan abarcaba aproximadamente el 15% de la población escolar primaria del país, porcentaje que era del 12% al 31 de diciembre de 1975. Se prevé que la gran mayoría de los alumnos de escuelas primarias estará cubierta por el plan a fines de la década de 1980.

vi) Otros programas nacionales de salud

El Departamento de Asuntos Aborígenes, con la asistencia del Departamento de Salud, financia las operaciones de ocho Servicios Médicos para Aborígenes, situados en Brisbane, Sydney, Melbourne, Perth y en los centros regionales de Townsville, Shepparton, Bairnsdale y Alice Springs. Estos servicios, que surgieron como resultado de iniciativas propias de los aborígenes, complementan los servicios de salud existentes adaptando la atención sanitaria suministrada a las necesidades culturales y sociales específicas, a la sensibilidad y a las aspiraciones de la población aborígena. Los servicios suministran una amplia gama de formas de asistencia que incluyen servicios médicos y odontológicos, programas de salud, educación y capacitación, complementación de la nutrición y de los alimentos, asesoramiento respecto del alcohol y consejo en materia de planificación familiar.

Están en funcionamiento otros programas de salud que también atienden especialmente el suministro de servicios sanitarios a los aborígenes. El Departamento de Asuntos Aborígenes concedió un subsidio de 25.000 dólares al Real Colegio Australiano de Oftalmólogos para permitirle el establecimiento del Programa Nacional del Tracoma y la Salud Ocular. Posteriormente, el Departamento de Salud proporcionó un subsidio de 1,4 millones de dólares para colaborar en el funcionamiento del programa durante el período de 1975-1976 a 1977-1978. El tracoma y otras enfermedades de los ojos son muy frecuentes entre los aborígenes. Los subsidios mencionados han permitido al Colegio, en cooperación con las autoridades sanitarias de los diversos Estados y Territorios, organizaciones de aborígenes y el Comité Nacional Asesor sobre los Aborígenes, dar tratamiento a unas 35.000 personas, principalmente aborígenes, desde el comienzo del programa en mayo de 1976.

/...

J) PRESTACIONES POR LESION EN EL EMPLEO

i) Legislación Federal

a) Indemnización Laboral para Empleados Federales

Las principales disposiciones que regulan el pago de prestaciones por accidente de trabajo, o indemnización laboral, a los empleados federales, están contenidas en la Ley sobre Indemnizaciones (Empleados del Gobierno del Commonwealth), de 1971, en su forma enmendada.

La Ley dispone el pago de prestaciones a unas 450.000 personas empleadas por los departamentos del Gobierno del Commonwealth, sus dependencias e instituciones creadas por la ley y, además, a las siguientes personas:

- los integrantes de las fuerzas de defensa;
- los integrantes de las fuerzas de policía del Commonwealth, del Territorio de la Capital de Australia y del Territorio del Norte;
- quienes desempeñan cargos creados por la ley;
- las personas que ejercen una autoridad creada por el Gobierno del Commonwealth o son integrantes de los organismos que la ejercen; y
- ciertas clases de trabajadores voluntarios y de personas que prestan asistencia a determinados funcionarios de los servicios de aplicación de la ley (sección 7).

Corresponde el pago de indemnización por una lesión o enfermedad que pueda atribuirse a determinadas circunstancias prescriptas. Existe obligación de indemnizar cuando los empleados del Commonwealth se encuentran en las siguientes situaciones:

a) sufren una lesión personal derivada de su función o durante el desempeño de su cargo, mientras viajan a su empleo o regresan de él o, en ciertas circunstancias, hacia o desde su lugar de empleo o alojamiento en el lugar de empleo, como por ejemplo los campos de trabajo o cuarteles militares; o mientras esperan para viajar hacia o desde una escuela, colegio o universidad a solicitud, o con la aprobación, de la autoridad o departamento empleador; o en viaje hacia o desde un lugar para consulta médica, o para tratamiento médico, respecto de una condición física que da lugar a indemnización; o con el fin de percibir sueldos o salarios (sección 8).

b) contraen una enfermedad o sufren una agravación, aceleración o recurrencia de una enfermedad, y el empleo ha constituido en ello un factor motivante (incluidas las enfermedades determinadas en las reglamentaciones, respecto de las cuales ciertas clases de empleo se consideran factores motivantes, salvo prueba en contrario).

/...

c) sufren la pérdida o deterioro de algún miembro artificial o de algún instrumento auxiliar en circunstancias accidentales, sin lesión personal de importancia.

(Véase en general la Parte III).

En los anexos de este informe se encontrarán detalles acerca de las prestaciones que se pagan de acuerdo con esta ley.

Las disposiciones de la legislación se aplican sin distinción tanto a los nacionales como a los no nacionales empleados por el Commonwealth. Los beneficios establecidos por la legislación se pagan a las personas alcanzadas por la ley independientemente del lugar en que residan, con la salvedad de que esos beneficios se pagan generalmente por trimestres vencidos a las personas que residen en el extranjero. Esto tiene la finalidad de resolver la situación de los empleados que conforme a la legislación tienen derecho a una pensión por incapacidad, y a quienes se exige el sometimiento periódico a nuevos exámenes destinados a verificar la subsistencia de la incapacidad.

Los beneficios que se pagan a los sobrevivientes conforme a la legislación se hacen efectivos independientemente del país de residencia del beneficiario.

En el inciso 7 de la sección 7 se dispone que la ley no se aplica a los miembros del Parlamento o ministros de Estado, a los jueces, ni a los marinos a quienes se aplica la Ley de Indemnizaciones a los Marinos, de 1911-1971.

La sección 4 de la Ley de Indemnizaciones a los Marinos de 1911, en su forma enmendada, dispone que esa Ley se aplica:

- a) a los marinos empleados en buques registrados en Australia
  - i) que se dedican al comercio con otros países, o entre los Estados, o entre un Estado o Territorio que forma parte del Commonwealth y un Territorio (que es o no parte del Commonwealth); o
  - ii) que se encuentran dentro de las aguas territoriales de un Territorio que forma parte del Commonwealth o cuyo primer puerto de escala y cuyo puerto de destino se encuentran en tal Territorio.
- b) al empleo de marinos, por disposiciones contractuales celebradas en Australia, en buques no registrados en Australia, dedicados al comercio entre los Estados, o entre un Estado y un Territorio que forma parte del Commonwealth, mediante una licencia otorgada conforme a la Ley de Navegación; y
- c) al empleo de marinos contratados en Australia, para los fines de un viaje de entrega de un buque, en condiciones que los habiliten para el transporte gratuito desde Australia o de regreso a ella, con el fin de incorporarse al buque, o después de haberlo dejado.

/..

Con arreglo a la sección 3 de la Ley, un "marino" se define como "... un patrón, maestro, ingeniero, oficial de radio, aprendiz, piloto u otra persona empleada o contratada en cualquier carácter a bordo de un buque en relación con la navegación o que trabaja en un buque".

La Ley establece la responsabilidad de los armadores de pagar indemnizaciones cuando los marinos:

- a) sufren una lesión personal por accidente derivado de su función u ocurrido durante ella, o mientras viajan a su empleo o de regreso de él; o
- b) contraen una enfermedad o sufren una agravación, aceleración o recurrencia de una enfermedad, o ella se debe a la naturaleza de la función en que los marinos están empleados.

Los apéndices de la Ley establecen los detalles sobre la escala y condiciones de la indemnización que debe pagarse. De conformidad con el párrafo 19 del primer apéndice:

"Si un marino que recibe una indemnización semanal deja de residir en Australia, perderá el derecho de percibir todo pago semanal a menos que un árbitro médico certifique que la incapacidad resultante de la lesión es probablemente de naturaleza permanente. Mediante esa certificación del árbitro médico, el marino tendrá derecho a recibir trimestralmente el importe de las indemnizaciones semanales vencidas durante el trimestre precedente siempre que demuestre, por los medios y a los intervalos que le sean prescritos, su identidad y la subsistencia de la incapacidad por cuyo motivo le corresponden los pagos semanales."

b) Indemnización de los trabajadores en los territorios de Australia

El artículo 122 de la Constitución del Commonwealth dispone que el Parlamento Federal "podrá dictar leyes para el gobierno de cualquier territorio entregado por cualquier Estado y aceptado por el Commonwealth, o de cualquier territorio puesto por la Reina bajo la autoridad del Commonwealth y aceptado por éste, o que sea adquirido de otra forma por el Commonwealth ...".

i) Territorio de la Capital Australiana

La Orden sobre indemnización de los trabajadores del Territorio de la Capital Australiana, 1951-1975, se aplica a toda persona que haya celebrado un contrato de servicio o de aprendizaje con un empleador o que trabaje con arreglo a un contrato de ese tipo, ya realice trabajo manual, trabajo de oficina, trabajo de otro tipo y tanto si el contrato es expreso o tácito, oral o escrito, pero no se aplica:

- "a) una persona cuyo empleo sea de carácter eventual y que esté empleado por una razón distinta de la finalidad de la empresa o el negocio del empleador;

/...

- b) a un trabajador externo; o
- c) a toda persona empleada en el servicio del Commonwealth."

De conformidad con el artículo 7 de la Orden, ha de pagarse indemnización por las lesiones personales sufridas en accidente que se produzcan como consecuencia del empleo o en el curso del mismo. A los efectos de la legislación, por lesión se entiende "... toda lesión física o mental y comprende la agravación, la aceleración o la repetición de una lesión preexistente".

De conformidad con el artículo 1 de la Orden, también se pagará indemnización:

- a) cuando un trabajador sufra una enfermedad que le incapacite para trabajar; o
- b) cuando la muerte de un trabajador sea causada por una enfermedad; siempre que esa enfermedad se deba en ambos casos a la naturaleza del puesto en que estaba empleado el trabajador, lo mismo que si la enfermedad fuera una lesión personal causada por un accidente ocurrido como consecuencia del empleo o en el curso del mismo.

El monto de la indemnización pagadera varía según la naturaleza y el grado de la lesión. Además, el empleador ha de pagar los gastos médicos del empleado. El monto de la indemnización que ha de pagarse está fijado en un índice relacionado con las variaciones del índice de precios del consumidor para Canberra, publicado periódicamente por la Oficina de Estadística del Commonwealth.

La capacidad del empleador para cumplir las obligaciones que le impone la Orden está garantizada por el requisito establecido en el artículo 18 a) de que el empleador debe contratar una póliza de seguros por la totalidad de la responsabilidad que le impone la Orden, aunque el Ministro de Estado para el Interior está facultado para eximir a un empleador del cumplimiento de este requisito cuando el empleador pueda cubrir con sus propios recursos cualquier responsabilidad que surja. En el supuesto de que un empleador no haya contratado la póliza de seguros requerida y, por consiguiente, no pueda pagar una reclamación de indemnización, el empleador podrá presentar una reclamación contra un Asegurador Nominal nombrado de conformidad con el artículo 18 y el dinero pagado al empleado por el Asegurador Nominal podrá reclamarlo éste al empleador.

El párrafo 14 del primer apéndice de la Orden dispone entre otras cosas lo siguiente:

"Si un trabajador que reciba un salario semanal deja de residir en Australia, cesará inmediatamente de tener derecho a recibir cualquier pago semanal, a menos que un árbitro médico certifique que la incapacidad resultante de la lesión probablemente ha de tener carácter permanente o que su ausencia de Australia es conveniente para su recuperación ..."

/...

En cuanto a las prestaciones por fallecimiento y otras prestaciones globales, la legislación dispone que las prestaciones se pagarán al beneficiario según lo definido en la Orden. Una vez demostrada la existencia de esa obligación, el lugar de residencia del beneficiario es irrelevante.

ii) Territorio Septentrional

El artículo 7 de la Orden sobre la indemnización de los trabajadores del Territorio Septentrional, 1949-1975, dispone que los empleadores del Territorio están obligados a pagar indemnización a los empleados, de conformidad con la legislación, por las lesiones personales sufridas en accidente causado como consecuencia del empleo o en el curso del mismo. El artículo 9 de la Orden dispone que cuando

- a) un trabajador sufra una enfermedad que le incapacite para trabajar; o
  - b) la muerte de un trabajador sea causada por una enfermedad, y la enfermedad se deba a la naturaleza del puesto en el que está empleado el trabajador,
- el empleador está obligado a pagar la indemnización como si la enfermedad fuera una lesión personal causada por accidente producido como consecuencia del empleo o en el curso del mismo. A los efectos de la legislación, por "lesión" se entiende toda lesión física o mental y comprende la agravación, la aceleración o la repetición de una lesión preexistente.

Las prestaciones pagaderas de conformidad con la Orden varían según la naturaleza y el grado de la lesión, y se establecen en el artículo 10 de los apéndices segundo y tercero.

La legislación se aplica sin distinción tanto a los nacionales como a los no nacionales empleados en el Territorio. No obstante, hay un requisito de residencia. El párrafo 13 del segundo apéndice dispone en parte lo siguiente:

"Si un trabajador que reciba una prestación semanal deja de residir en el Territorio, cesará inmediatamente tener derecho a recibir toda prestación semanal, a menos que el árbitro médico certifique que la incapacidad resultante de la lesión tiene probablemente carácter permanente o que su ausencia del Territorio es conveniente para su recuperación ..."

En cuanto a las prestaciones por fallecimiento y otras prestaciones de sumas globales, una vez que se demuestre el derecho a la indemnización de conformidad con la Orden, se efectúa el pago a la persona lesionada o a sus familiares a cargo independientemente de su lugar de residencia.

La Orden se aplica igualmente sin discriminación a los residentes aborígenes del Territorio Septentrional, consideración que es importante si se tiene en cuenta el gran número de aborígenes que viven en esa parte de Australia.

/...

Las disposiciones de la Orden han sido redactadas específicamente para asegurar su aplicación a personas de raza aborigen. En el artículo dedicado a las definiciones (artículo 6 i)), por ejemplo, se dispone que:

"un miembro de la familia ... para el trabajador que sea un aborigen nativo de Australia, comprende la relación con el trabajador ya sea por sangre, matrimonio tribal o costumbre ..."

A fin de asegurar que el empleado reciba la indemnización a que tiene derecho, la ley obliga al empleador a contratar una póliza de seguros para cubrir la totalidad de su obligación según la Orden, aunque el Administrador del Territorio Septentrional puede eximir a un empleador de este requisito cuando el empleador pueda cubrir, con cargo a sus propios recursos, toda responsabilidad que surja (artículo 18). En el supuesto de que un empleador no haya contratado la póliza de seguros requerida y consiguientemente no pueda pagar una reclamación de indemnización, el empleado podrá dirigir su reclamación contra el Asegurador Nominal nombrado de conformidad con el artículo 17 para los efectos de la Orden, y el dinero pagado al empleado por el Asegurador Nominal podrá éste reclamarlo al empleador.

ii) Legislación estatal

Dentro de sus jurisdicciones respectivas, los Gobiernos de los Estados están encargados del pago de las prestaciones por lesiones sufridas en el curso del empleo a los empleados que no sean federales. Las leyes estatales que tratan esa cuestión son las siguientes:

Victoria	- Ley de indemnización de los trabajadores 1958, enmendada
Nuevas Gales del Sur	- Ley de indemnización de los trabajadores, 1926-1970 - Ley de indemnización de los trabajadores (Broken Hill) 1920, enmendada
Queensland	- Leyes de indemnización de los trabajadores, 1916 a 1966, enmendadas
Australia Meridional	- Ley de indemnización de los trabajadores, 1932-1969, enmendada
Australia Occidental	- Ley de indemnización de los trabajadores, 1962-1970, enmendada
Tasmania	- Ley de indemnización de los trabajadores, 1927, enmendada

En términos generales, las distintas leyes prevén un sistema de indemnización económica para el trabajador que sufra una lesión que en cierto modo está relacionada con su trabajo o con el viaje de ida y vuelta al lugar del trabajo. La naturaleza y el grado de la relación requerida se especifica con cierto detalle

/...

en las distintas leyes. El trabajador no tiene derecho a los daños evaluados por un tribunal sino a ciertas prestaciones que, ya sea que adopten la forma de pagos semanales o de sumas globales de indemnización, consisten en sumas especificadas (sujetas solamente a cierto grado de elasticidad en algunos casos) que no pueden rebasarse. Los empleadores son en última instancia los responsables del pago de las prestaciones a los trabajadores que tengan derecho a ellas y están obligados a contratar un seguro para cubrir esa responsabilidad.

Las leyes estatales difieren en los detalles aunque, en sus formas enmendadas y modernizadas, muestran una pauta definitivamente más uniforme que en su forma original. No nos proponemos examinar con detalle los planes aplicados en cada uno de los Estados. La legislación estatal pertinente figura adjunta al presente informe. En esta sección del informe se realizará solamente un breve examen de dos de los planes estatales, como ejemplos del tipo de protección concedida a los trabajadores en toda Australia.

i) El plan de Victoria

De conformidad con las disposiciones de la Ley enmendada de indemnización de los trabajadores de 1958 (Vic), toda persona, excepto un trabajador exterior que haya celebrado un contrato de servicios, de aprendizaje o de otro tipo con un empleador, o que trabaje de conformidad con un contrato de ese tipo, ya realice trabajo manual, trabajo de oficinas o trabajo de otro tipo y tanto si el contrato es expreso o tácito, oral o escrito, tiene derecho, según el artículo 6, a la indemnización en caso de lesión personal producida como consecuencia del empleo o en el curso del mismo. Cuando la muerte del trabajador se produzca como consecuencia de la lesión, o ésta contribuya sustancialmente a ella, la indemnización se paga en forma de una suma global, de conformidad con lo previsto en las cláusulas del artículo 9.

El artículo 12 dispone, en efecto, que cuando:

a) un médico certifique que un trabajador sufre una enfermedad que no le permite ganar el sueldo completo en el trabajo en el que está empleado; o

b) la muerte de un trabajador ha sido causada por una enfermedad o ésta ha contribuido sustancialmente a ella,

y la enfermedad se debe a la naturaleza del puesto en el que el trabajador estaba empleado en cualquier momento anterior a la fecha de la lesión, el trabajador y sus familiares a cargo tienen derecho a la indemnización como si la enfermedad fuera una lesión personal producida como consecuencia del empleo o en el curso del mismo.

Por "lesión" se entiende:

"... toda lesión física o mental y, sin limitar el carácter general de la expresión precedente, comprende:

a) la enfermedad contraída por un trabajador en el curso de su trabajo, ya sea en su lugar de trabajo o fuera del mismo, y para la cual el trabajo fue un factor contribuyente; y

/...



b) la repetición, la agravación o la aceleración de toda lesión o enfermedad preexistentes, en las que el trabajo fue un factor contribuyente para esa repetición, agravación o aceleración -

y a los efectos de esta interpretación se entenderá que el empleo del trabajador comprende todo tipo de viaje mencionado en el inciso 2) del artículo 8 de la presente ley."

Depende en parte de la naturaleza de la lesión y en parte de su gravedad y efectos en la capacidad del empleado para continuar trabajando o reanudar su trabajo, que el beneficiario de la indemnización pueda tener derecho bien al pago de una suma global o a una prestación semanal, o a ambos. En cuanto al pago de una suma global, la práctica es que una vez demostrado el derecho a la indemnización se paga la prestación independientemente del lugar de residencia del beneficiario. Hay excepciones a esta práctica, por ejemplo, en relación con las sumas globales que han de pagarse a una persona menor de 21 años de edad. El artículo 34 dispone que la suma se pagará a la Junta de Indemnización de los trabajadores y, con sujeción a las normas y disposiciones de la ley, se invertirá, aplicará o tratará de otra forma a discreción de la Junta en beneficio de las personas que tengan derecho a ella.

La situación difiere en el caso de las prestaciones semanales. Los pagos semanales de prestaciones no se efectuarán a las personas que residan fuera de Australia, excepto cuando la lesión que dé lugar a la prestación tenga carácter permanente. El artículo 10 dispone en parte lo siguiente:

"Si un trabajador que reciba un pago semanal deja de residir en Australia, cesará inmediatamente de tener derecho a recibir todo pago semanal a menos que el árbitro médico certifique que la incapacidad resultante de la lesión tiene probablemente carácter permanente. Si el árbitro médico lo certifica, el trabajador tendrá derecho a recibir trimestralmente la suma de los pagos semanales acumulados durante el trimestre precedente, siempre que pruebe, en la forma y plazos que se prescriban en las normas dictadas por la Junta, su identidad y la continuación de la incapacidad por la que se abona el pago semanal."

En 1970 se introdujeron importantes enmiendas en la legislación sobre la indemnización de los trabajadores en Victoria, tras el hundimiento del West Gate Bridge, que causó la pérdida de vida de muchos empleados. Como consecuencia de esas enmiendas, ahora sucede que un laudo de indemnización dictado de conformidad con la ley no es un obstáculo para que un empleado que lo desee entable un procedimiento de common law también (artículo 79). Análogamente, el pronunciamiento de una sentencia de daños y perjuicios contra un empleador ya no impide que se entable un nuevo procedimiento de indemnización de conformidad con la Ley. Ahora bien, la relación entre las sumas respectivas a las que puede tener derecho un empleado según el common law y según la Ley respecto de una lesión, y la cantidad en la que la concesión de una suma disminuirá la otra, está cuidadosamente delimitada en la ley.

/...

ii) El plan de Australia meridional

La Ley de indemnización de los trabajadores de 1971 derogó totalmente la legislación anterior y reformuló la ley. Uno de los cambios importantes introducidos fue la eliminación de la disposición según la cual un empleador puede demostrar, como excepción frente a la reclamación de compensación, que el empleo en modo alguno contribuyó a la lesión, es decir, según la nueva Ley, lo que es importante es el hecho de que la lesión se produjo en el curso del empleo, no la medida en que el empleo contribuyó a ella (artículo 9). Otro cambio importante fue la inclusión de la "enfermedad" en la definición de "lesión", aunque en el caso de enfermedad debe haber una relación etiológica entre ella y el empleo (artículos 8 y 90 a 95). Otro cambio básico fue que la disposición de la antigua ley respecto al arbitraje de las reclamaciones de indemnización por un magistrado local fue sustituida por una disposición que da al Tribunal laboral de Australia meridional jurisdicción para conocer de toda cuestión o controversia que surja de la reclamación y resolver al respecto (artículos 21 a 25).

La nueva ley posteriormente ha sido enmendada y se denomina la Ley de indemnización de los trabajadores, 1971-1974. Según esta ley, toda persona que haya celebrado un contrato de servicios, de aprendizaje o de otro tipo con un empleador, o trabaje con arreglo a ese contrato, ya realice trabajo manual, trabajo de oficina o de otro tipo, ya esté remunerado mediante salario, sueldo, comisión, precio por unidad de trabajo o de otra forma, y tanto si el contrato es expreso o tácito, oral o escrito, tiene derecho, de conformidad con el artículo 9, a la indemnización por lesión personal producida como consecuencia del empleo o en el curso del mismo. En la definición de trabajador no están incluidos los trabajadores exteriores, empleados eventuales especificados, los marineros (en ciertas circunstancias) y pescadores que tienen una participación en las utilidades sobre las ganancias brutas.

El artículo 90 de la ley dispone que la indemnización ha de pagarse a los trabajadores incluso si la lesión es una enfermedad de un tipo que se contraiga mediante un proceso gradual.

Según la legislación, la indemnización puede adoptar la forma de

- a) el pago de una suma global;
- b) un pago semanal; o
- c) una combinación de ambos.

Aunque el derecho al pago de la indemnización no depende de la nacionalidad de la persona lesionada o, en el caso de fallecimiento, de la nacionalidad de los supervivientes, el pago de la prestación podrá, en determinadas circunstancias estar condicionado al lugar de residencia del beneficiario. El artículo 56 dispone entre otras cosas lo siguiente:

- "1) Si un trabajador que reciba un pago semanal deja de residir en el Commonwealth, dejará inmediatamente de tener derecho a recibir todo

/...

pago semanal, a menos que un árbitro médico, en una referencia hecha de conformidad con el Reglamento del tribunal, o según determine el tribunal en cada caso determinado, certifique que la incapacidad resultante de la lesión tiene probablemente carácter permanente.

- 2) Si el árbitro médico lo certifica, el trabajador tendrá derecho a recibir trimestralmente la suma de los pagos semanales acumulados durante el trimestre anterior siempre que demuestre en la forma y plazos prescritos por el Reglamento del tribunal, o según determine el tribunal en cada caso determinado, su identidad y la continuación de la incapacidad por la que se abona el pago semanal."

De esto se sigue que un trabajador cuya incapacidad sea temporal, y que salga de Australia, no tiene derecho a las prestaciones semanales durante su ausencia.

En el caso de los pagos de una suma global que no sean pagos por fallecimiento, la situación es que una vez demostrado el derecho a la indemnización de conformidad con la ley, se efectúa el pago independientemente del lugar de residencia del beneficiario. En el supuesto de fallecimiento del trabajador, el pago de la prestación se hará, a menos que se ordene otra cosa, al Tribunal laboral de Australia meridional, el cual invertirá la suma, o la aplicará de cualquier otra forma que considere apropiada, en beneficio de las personas que tengan derecho a ella de conformidad con las disposiciones de la ley (artículo 75).

Así pues, estas son las líneas generales de los planes de indemnización de los trabajadores aplicados en las jurisdicciones de Australia. Como indicamos anteriormente, hay diferencias de detalle en los planes que se aplican en otros Estados australianos. Por ejemplo, en Tasmania y en Australia occidental, existe la disposición de que se abonen los pagos semanales a los trabajadores que tengan derecho a ello por incapacidad temporal, aun cuando esas personas no sean residentes de los Estados respectivos (artículo 25 de la Ley de indemnización de los trabajadores de 1927 (Tas) y párrafo 3 del artículo 29 y párrafo 12 de la primera sección de la Ley de indemnización de los trabajadores 1912-1975 (W.A.)). No es posible hacer un análisis más detallado de los planes dentro del ámbito del presente informe. Ahora bien, los detalles figuran en la legislación adjunta.

/...

Anexo a/

LISTA DE MATERIALES DE REFERENCIA

SECCION 1 - INTRODUCCION

1. Constitución del Commonwealth
2. Ley de la Comisión de Asuntos Etnicos (Nueva Gales del Sur), de 1976
3. Ley contra la discriminación (Nueva Gales del Sur), de 1977
4. Ley de igualdad de oportunidades (Victoria), de 1977
5. Ley del Ministerio de Inmigración y Asuntos Etnicos (Victoria), de 1976
6. Ley sobre la discriminación sexual (Australia del Sur), de 1975
7. Ley sobre la discriminación racial (Australia del Sur), de 1976
8. Ley de la Comisión de Tratados (Queensland), de 1974
9. Ley sobre la discriminación racial (Commonwealth) de 1975
10. Ley sobre los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres (Leyes de discriminación de Queensland) (Commonwealth), de 1975

SECCION 2 - ARTICULO 6

11. Ley de defensa de 1903 a 1970 (Commonwealth) y Leyes de enmienda de su Ley de Defensa, de 1976 y (No. 2) de 1977
12. Ley del servicio nacional, de 1951 a 1968 (Commonwealth) y Ley del Servicio Nacional, de 1971
13. Ley sobre terminación del servicio nacional, de 1973 (Commonwealth)
14. "Igualdad en el empleo" - Segundo Informe Anual del Comité Nacional de Discriminación en el Empleo y la Ocupación, 1974-1975.
15. Comité Nacional de Discriminación en el Empleo y la Ocupación: Tercer Informe Anual, 1975-1976
16. Ley sobre la condición jurídica de la mujer, de 1925 (Australia Occidental)
17. "Pleno empleo en Australia", Documento de Instrucciones No. 11, F2834, 30 de mayo de 1945

---

a/ Estos materiales de referencia pueden consultarse en los archivos de la Secretaría en su idioma original, como se recibieron de Australia.

/...

18. Ley del Banco de la Reserva de 1959 a 1973 (Commonwealth)
19. "Examen Mensual de la situación del empleo", julio de 1977, Departamento de Empleo y Relaciones Industriales
20. Estadísticas provisionales del Servicio de Empleo del Commonwealth, fines de agosto de 1977
21. "Revista del Servicio de Empleo del Commonwealth", informe, junio de 1977
22. Informe del Comité Asesor sobre estadísticas del Servicio de Empleo del Commonwealth, noviembre de 1973
23. Ley de reubicación y empleo, de 1945 a 1952 (Commonwealth), y sus enmiendas
24. Ley de arbitraje laboral, de 1940 (Nueva Gales del Sur)
25. Ley sobre enmienda del arbitraje laboral (Agencias de empleo), de 1975 (Nueva Gales del Sur)
26. Ley de conciliación y arbitraje laborales, de 1961 a 1976 (Queensland), con sus reglamentaciones
27. Ley de Arbitraje Laboral, de 1912 a 1973 (Australia Occidental), y sus enmiendas
28. Manual de conciliación y arbitraje laborales (Australia del Sur)

### SECCION 3 - ARTICULO 7

29. Ley de conciliación y arbitraje (Commonwealth), de 1904 - Consolidación de marzo de 1977
30. Ley sobre la industria del carbón (Commonwealth), de 1946 a 1973
31. Ley de la administración pública, (Commonwealth), de 1922 a 1973 y sus enmiendas
32. Ley de arbitraje en la Administración Pública (Commonwealth), de 1920 a 1969
- 33 - 35. Informes sobre las audiencias celebradas ante la Comisión de Conciliación y Arbitraje del Commonwealth
36. Lista representativa de los empleados "sin compensaciones" en la jurisdicción de los Estados
37. Horas extraordinarias: algunas compensaciones en los empleos federales
38. Salario compensatorio y movimiento del nivel de precios
39. Estadísticas sobre empleados afectados por las principales compensaciones federales que disponen la igualdad de retribución
40. Ley sobre andamios y ascensores, de 1912 a 1948 (Territorio de la Capital de Australia)

/...

41. Ordenanza de la construcción de edificios (Territorio de la Capital de Australia), de 1972
42. Reglamento de inspección de maquinarias: normas de seguridad, Parte III
43. Reglamento de calderas y tanques a presión (Territorio de la Capital de Australia), Partes II a V.
44. Ordenanza sobre indemnizaciones laborales, de 1951-1959 (Territorio de la Capital de Australia), y sus enmiendas
- 45 - 49 Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los Estados
50. Ordenanza sobre días festivos anuales, de 1973 (Territorio de la Capital de Australia)
51. Ordenanza sobre días festivos, de 1958 (Territorio de la Capital de Australia)
52. Ordenanza sobre vacaciones prolongadas, de 1976 (Territorio de la Capital de Australia)
53. "Prácticas recomendadas para los servicios de salud en el trabajo en Australia", Consejo Nacional de Investigación Sanitaria y Médica
54. "Seguridad y salud en el trabajo en los empleos públicos en Australia", Código de principios generales
55. Horas de trabajo: algunas compensaciones en los empleos federales
56. Horas extraordinarias: algunas compensaciones en los empleos federales

#### SECCION 4 - ARTICULO 8

57. Ley sobre los delitos, de 1914 a 1966 (Commonwealth)
58. Ley sobre los sindicatos, de 1958 (Victoria)
59. Ley sobre los sindicatos, de 1881 (Nueva Gales del Sur), en su forma enmendada

/...

SECCION 5 - ARTICULO 9

60. Ley de servicios sociales, de 1947 (Commonwealth) y sus enmiendas
61. Informe anual sobre seguridad social 1976-1977
62. Enumeración de los beneficios otorgados conforme a la Ley de indemnización (empleados públicos del Commonwealth), de 1971
63. Enmiendas de la Ley nacional de salud, de 1953 a 1973 (Commonwealth), y normas reglamentarias dictadas conforme a esa ley
64. Ley de asistencia a los hogares de ancianos, de 1974 (Commonwealth), y normas reglamentarias aplicables en su virtud
65. Reglamento nacional de salud (beneficios farmacéuticos), de 1960 (Commonwealth)
66. Ley de seguro de salud, de 1973 (Commonwealth), enmiendas y normas reglamentadas dictadas conforme a esa ley
67. Ley de indemnizaciones para los marinos, de 1911 a 1970 (Commonwealth) y sus enmiendas
68. Ley de indemnizaciones (empleados públicos de Australia), de 1971 a 1973 (Commonwealth) y sus enmiendas
69. Ley sobre prestaciones de los Estados (cónyuges abandonadas), de 1968 (Commonwealth)
70. Detalles referentes al plan "Medibank"
71. Ordenanza sobre indemnizaciones laborales, de 1951 a 1965 (Territorio de la Capital de Australia) y sus enmiendas
72. Ordenanza sobre indemnizaciones laborales, de 1949 a 1970 (Territorio Septentrional) y sus enmiendas
73. Ley sobre indemnizaciones laborales, de 1912 a 1973 (Australia Occidental) y sus enmiendas
74. Ley sobre indemnizaciones laborales, de 1971 a 1974 (Australia del Sur)
75. Ley sobre indemnizaciones laborales, de 1916 a 1974 (Queensland) y sus enmiendas
76. Ley sobre indemnizaciones laborales, de 1927 (Tasmania), enmendada, y Reglamento de indemnizaciones laborales correspondiente
77. Extractos de la Ley sobre indemnizaciones laborales, de 1926 (Nueva Gales del Sur) en su forma enmendada

-----