



# La reforma del derecho laboral australiano para promover la negociación colectiva multiempresarial

por Anthony Forsyth

En diciembre de 2022, el Parlamento australiano aprobó la Reforma de la Ley de Trabajo Justo (*Fair Work Legislation Amendment -Secure Jobs, Better Pay-*) de 2022. Esta importante reforma supone un eje central del plan económico del Gobierno laborista del primer ministro Albanese (escogido en mayo de 2022), dirigido a incrementar el salario real de los trabajadores en un contexto inflacionista. La nueva ley intenta dar pasos hacia la transformación de la negociación colectiva en Australia pasando de un enfoque empresarial (que no ha conseguido superar el estancamiento salarial) a un enfoque multiempresarial (que según datos internacionales conlleva una mayor cobertura de la negociación colectiva, la productividad y los salarios).

## Antecedentes históricos

Durante gran parte del siglo XX Australia tenía un fuerte marco de protección para los trabajadores y apoyo para los sindicatos en comparación con muchos otros países. Esto se inició con la legislación aprobada justo después de la conformación de la nación australiana en 1901. Se creó un Tribunal Industrial Nacional con amplios poderes para conciliar y arbitrar disputas entre empresas y sindicatos.

Tales litigios fueron resueltos gracias a los “laudos” de dicho Tribunal, un mecanismo legal para fijar salarios y condiciones laborales para sectores industriales enteros. No obstante, desde principios de la década de los 90, el sistema de laudos y el papel central de los sindicatos fue sometido a presión debido a las reformas. Como sucedió con otras muchas naciones industriales en la era neoliberal, se estableció un consenso sobre la necesidad de desregular para mejorar la competitividad internacional de los negocios australianos.

Lo anterior derivó en la introducción de un sistema de negociación de convenios colectivos a nivel empresarial, usándose los laudos como una mínima “red de seguridad” por encima de la cual pudiesen acordarse los convenios de empresa. En cierta medida, la protección de los laudos (como las normas relativas a las jornadas y turnos de trabajo) podía ser objeto de negociación en la negociación de un convenio empresarial (por ejemplo, a cambio de incrementos salariales) siempre que los trabajadores en general no quedasen en una situación más desventajosa. El sistema de negociación colectiva empresarial también tenía el objetivo de incrementar la productividad de las empresas individualmente consideradas.

Desde 1996, bajo un gobierno conservador orientado al libre mercado, se introdujeron reformas más radicales. Esto supuso un alejamiento más pronunciado del sistema de laudos, fomentando medidas

de negociación colectiva sin la participación de los sindicatos, incluyéndose acuerdos individuales entre empresarios y trabajadores. Se establecieron límites sobre la capacidad de los sindicatos de organizarse a nivel de centro de trabajo y de convocar huelgas.

No obstante. Este experimento radical thatcherista dio paso a una vuelta del colectivismo bajo un gobierno laborista entre 2007 y 2013. Dicha regulación, la Ley del Trabajo Justo de 2009 (*Fair Work Act 2009*), sigue todavía vigente actualmente, pese a que los conservadores han estado en el gobierno desde 2013 hasta mayo de 2022.

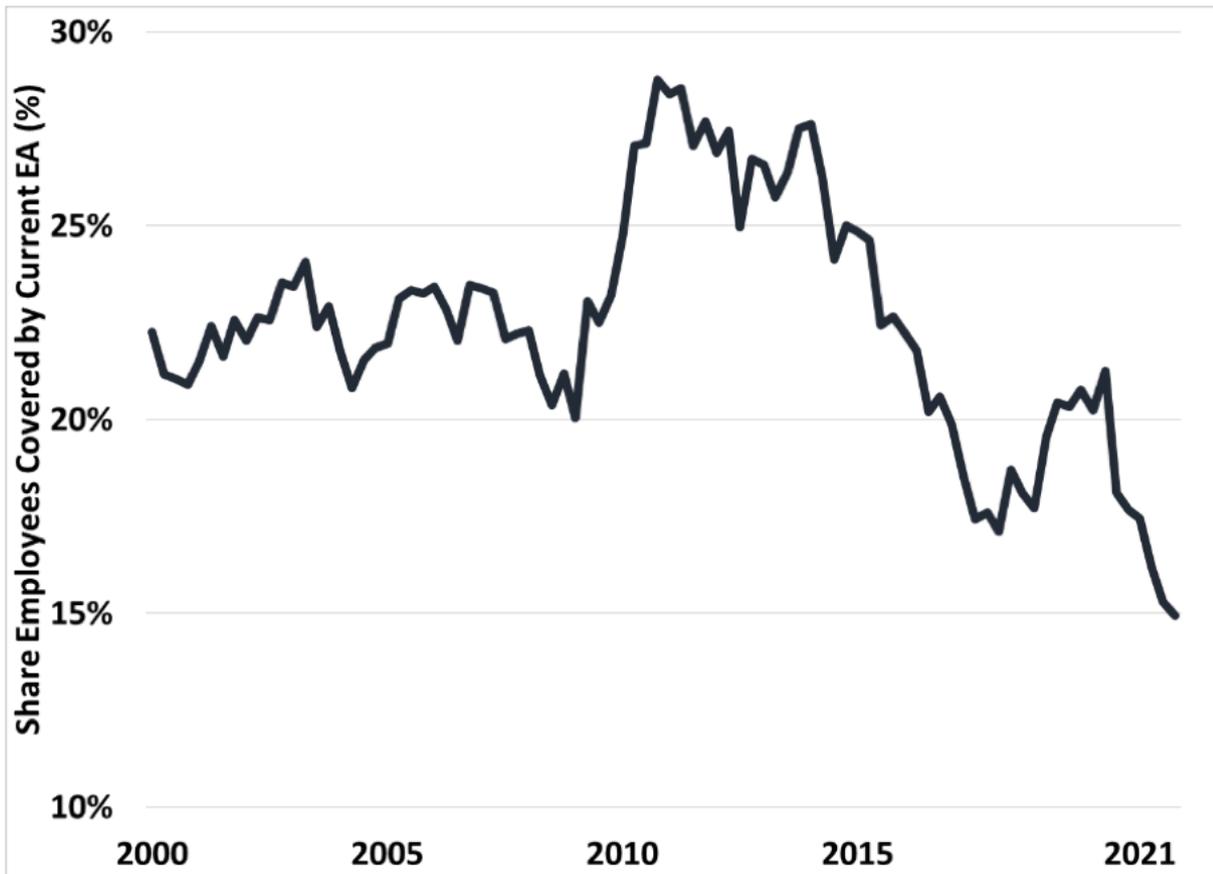
### **Afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva**

Tal y como sucede en otros países basados en un sistema de negociación colectiva a nivel de empresa (en lugar de nacional o industrial/sectorial), la cobertura de los convenios colectivos en Australia ha ido descendiendo en la medida en que bajaba la afiliación sindical. La siguiente tabla compara los EE.UU., Australia, Reino Unido e Italia en relación con estas medidas, mostrando las estadísticas disponibles más recientes:

	Afiliación sindical	Cobertura de los convenios colectivos
EE.UU	10.1% (2022)	11.2% (2018)
Australia	12.5% (2022)	30.4% (2018)#
Reino Unido	23.1% (2021)	26.9% (2019)
Italia	33.4% (2018)*	80% (2018)

\* Incluye trabajadores jubilados/pensionistas (44.1% del total de los afiliados en Italia en 2016)  
 # Esta tabla incluye acuerdos colectivos estatales registrados, tanto aquellos vigentes como aquellos expirados (pero aun aplicables)

Es importante destacar que la importancia de nuevos convenios colectivos en Australia ha ido descendiendo en la última década tal y como se muestra en el siguiente párrafo:



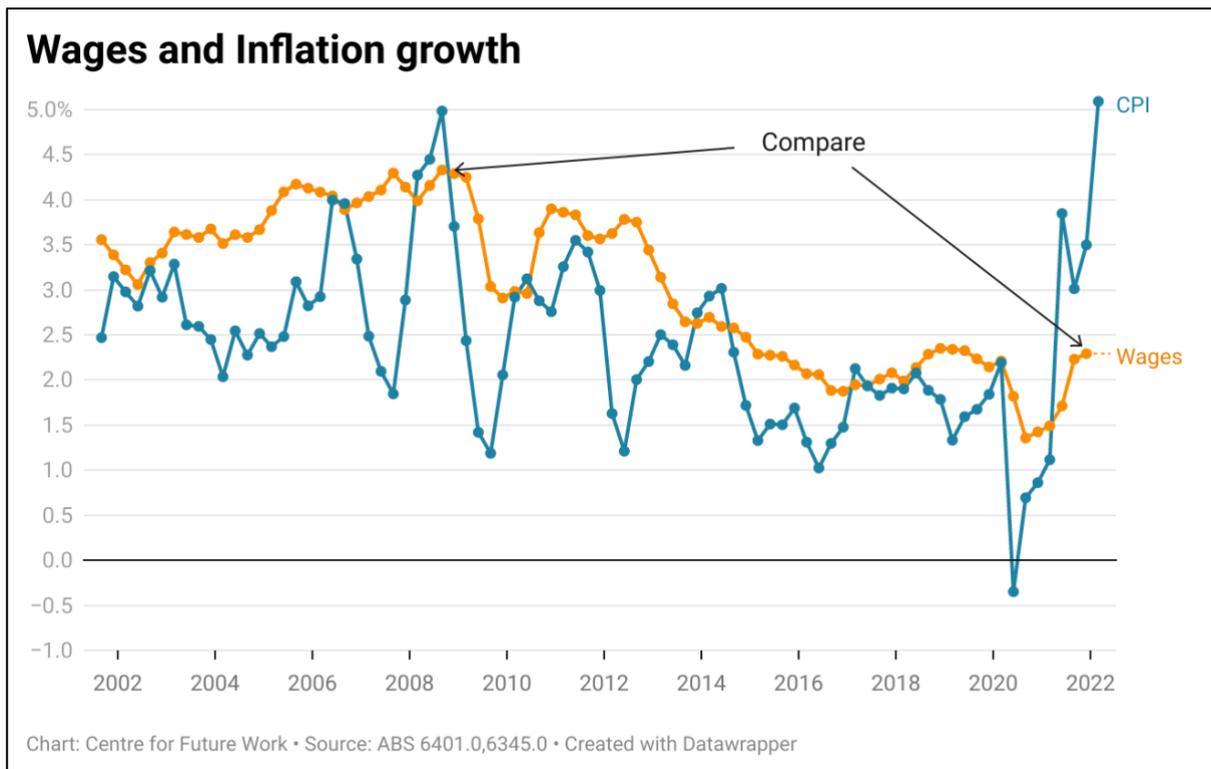
Fuente: Centre for Future Work, *The Wages Crisis Revisited* (2022)

El gráfico muestra que en 2012, el 27% de los trabajadores prestaban servicios con la cobertura de un convenio colectivo<sup>1</sup>, pero este número ha descendido a solo el 15% de la fuerza de trabajo en 2021. Los motivos de la reducción de la negociación colectiva, especialmente en el sector privado, son variados. Las empresas indican que el proceso de negociación de nuevos acuerdos colectivos de empresa es excesivamente técnico, y que tienen que esperar demasiado tiempo para que los acuerdos sean aprobados por la *Fair Work Commission*. Para los sindicatos, los problemas son estructurales: el hecho de que la negociación esté limitada al concepto de empresa (es decir, el empleador directo de un grupo de trabajadores) y no se haya renovado teniendo en cuenta las fisuras en las estructuras empresariales de los últimos 30 años.

El colapso de la negociación colectiva a nivel empresarial ha sido un factor central que ha contribuido al estancamiento salarial. El siguiente gráfico muestra la inexistencia de crecimiento salarial en la última década, junto al veloz incremento de la inflación en los últimos 12 meses (medidos a través del Índice de Precios de Consumo, alcanzando el 8'4% en diciembre de 2022).

---

<sup>1</sup> Nótese que la medida es de los convenios colectivos vigentes de ámbito federal, es decir, aquellos acordados al amparo de la Ley de Trabajo Justo (*Fair Work Act*) que todavía no han perdido su vigencia (estos convenios pueden tener una vigencia de 4 años, no obstante siguen siendo aplicables después de su fecha de vencimiento hasta que son reemplazados por uno nuevo).



## Reformando la Ley de la Negociación Colectiva

Uno de los compromisos principales del partido laborista era asegurarse de que los salarios de los trabajadores mantuviesen al menos los mismos niveles que la inflación creciente. El primer paso dado por el nuevo gobierno fue formalizar su apoyo al incremento salarial en una demanda a la *Fair Work Commission* relativa a un asunto de revisión salarial anual (el mecanismo principal que tienen los trabajadores no cubiertos por un convenio de empresa para conseguir un aumento salarial). En junio de 2022, la Comisión concedió un incremento salarial del 4'6% para los trabajadores cubiertos por laudos y un 5'2% para los trabajadores cubiertos por el salario mínimo nacional<sup>2</sup>.

Posteriormente el Gobierno empezó a trabajar en reformas legislativas para fomentar la negociación colectiva, como una forma de extender los incrementos salariales en todo el mercado laboral. Este proceso supuso la consulta a las partes interesadas (en cierta forma similar al proceso Europeo de diálogo social), incluyendo una Cumbre de Trabajos y Habilidades (*Jobs and Skills Summit*) celebrado en *Parliament House*, Canberra, el 1 y 2 de septiembre de 2022 con representantes de todos los niveles del gobierno, sindicatos, empresas, académicos y organizaciones de la comunidad.

Esto fue seguido por la introducción en el Parlamento de la propuesta de Reforma de la Ley de Trabajo Justo (*Secure Jobs, Better Pay*) el 27 de octubre; una rápida investigación realizada por el Comité de Legislación de Trabajo y Educación del Senado; e intensas negociaciones entre el Gobierno y diversos senadores verdes e independientes cuyo apoyo era necesario para que la propuesta legislativa fuese convertida en ley el 2 de diciembre. Las disposiciones de la Reforma de la Ley de Trabajo Justo (*Secure Jobs, Better Pay*) de 2022 relativas a la negociación colectiva multiempresarial tendrán vigencia desde el 6 de junio de 2023.

<sup>2</sup> *Annual Wage Review 2021-22 [2022]* FWCFB 3500, disponible en: <https://www.fwc.gov.au/documents/wage-reviews/2021-22/decisions/2022-fwcfb-3500-decision.pdf>.

## **La Ley *Secure Jobs, Better Pay* : Superando las fisuras a través de la negociación colectiva multiempresarial**

La mayor diferencia entre el sistema de negociación colectiva en el continente europeo y en Australia es que el foco de esta en muchos países europeos se fija en el nivel nacional, industrial o sectorial, mientras que en Australia se fija a nivel de empresa.

Los problemas normativos que pretende enderezar la Ley *Secure Jobs, Better Pay* están relacionados con el hecho de que la negociación colectiva a nivel empresarial no está funcionando como un mecanismo efectivo para permitir que los trabajadores obtengan incrementos salariales. Y, como se ha apuntado anteriormente, uno de los mayores impedimentos de la negociación para los sindicatos es la “fisurización” (*fissuring*): un concepto que el académico estadounidense David Weil<sup>3</sup> ha usado para explicar cómo las grandes corporaciones han transferido actividades empresariales accesorias a empresas más pequeñas, las cuales se entablan en una dura competencia para obtener contratos de servicio (y de esta forma bajan los costes laborales).

La “fisurización” también aleja a las empresas principales de la responsabilidad de unas condiciones de trabajo mínimas, y de la involucración de los sindicatos. Además, debido a que de acuerdo con el derecho australiano los sindicatos solo pueden negociar un acuerdo colectivo con la empleadora directa, están impedidos de negociar con las empresas principales que controlan los costes finales del trabajo gracias a la subcontratación, la contratación laboral, la franquicia, las cadenas de producción y otros modelos de negocio que han proliferado desde los años 90.

Tratando de dar respuesta a estos problemas, la Ley *Secure Jobs, Better Pay* proporciona nuevas opciones para la negociación colectiva multiempresarial. La intención es emparejar las unidades negociales con las estructuras empresariales de “empleadores desintegrados”<sup>4</sup>, como les ha llamado el también académico estadounidense Mark Barenberg -por ejemplo, un centro comercial o la propiedad de un edificio y todos los negocios que proporcionan servicios para su funcionamiento (como la limpieza, la seguridad, el mantenimiento, etc.), de forma que los trabajadores de estos negocios diferenciados y la empresa principal pueden formar una unidad negocial con el objetivo de negociar un convenio colectivo multiempresarial-. El objetivo de un sindicato en este sentido sería prevenir que la empresa principal pueda forzar una bajada de los costes laborales entre los empleados de las empresas dependientes de su negocio.

Hay dos aproximaciones o “vertientes” de negociación colectiva multiempresarial en la Ley *Secure Jobs, Better Pay*: una está dirigida a asistir a los trabajadores con salarios bajos en servicios financiados por el Gobierno; y la otra a facilitar la negociación colectiva con dos o más empleadores, principalmente en el sector privado.

### 1. La vertiente de Negociación Colectiva Respaldada (*Supported Bargaining Stream*)<sup>5</sup>

Los sindicatos podrán acceder a la Negociación Colectiva Respaldada bajo la aprobación de la *Fair Work Commission*. El test reglamentario que aplicará la Comisión incluirá:

---

<sup>3</sup> D Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It* (Harvard University Press, 2014).

<sup>4</sup> M Barenberg, *Widening the Scope of Worker Organizing: Legal Reforms to Facilitate Multi-Employer Organizing, Bargaining and Striking* (Roosevelt Institute, 2015).

<sup>5</sup> *Secure Jobs, Better Pay Act*, Part 20.

- Si la negociación colectiva conjunta es apropiada para (algunos o todos) los empleadores y empleados;
- Los salarios y condiciones laborales prevalentes en la industria o sector, inclusive si las condiciones salariales bajas prevalecen;
- Si los empleadores tienen unos intereses comunes claramente identificativos, por ejemplo (a) ubicación geográfica; (b) naturaleza de las empresas y términos y condiciones del trabajo en las mismas; (c) si están sustancialmente financiados, directa o indirectamente, por el Gobierno.

Gracias a estos tests, es probable que los sindicatos puedan negociar Acuerdos Colectivos Respaldados (*Supported Bargaining Agreements*) que se apliquen a múltiples empleadores:

- Para trabajadores e industrias como el cuidado de personas mayores, el cuidado a personas discapacitadas, y el cuidado y educación de la infancia, que no tienen las habilidades necesarias, los recursos y el poder de negociación efectivo -la prestación de servicios en estos sectores está fuertemente apoyada por el gobierno federal que los financia a través de programas como el Programa de Seguros de Discapacidad Nacional (*National Disability Insurance Scheme*)-;
- En el sector Universitario que está prácticamente en su totalidad financiado por el gobierno australiano;
- Quizás también en partes del sector privado con salarios bajos, como la limpieza y la seguridad, donde la última fuente de financiación es el gobierno, pese a que el servicio ha sido externalizado durante muchos años a prestadores de servicio (por ejemplo, en escuelas y hospitales del gobierno estatal).

## 2. La vertiente de Negociación Colectiva de Interés Único (*Single Interest Bargaining Stream*)<sup>6</sup>

En esta vertiente se les da a los sindicatos un amplio margen para alcanzar un acuerdo con múltiples empresas, que serían:

- Franquicias de la misma franquiciadora (por ejemplo, todos los establecimientos franquiciados de McDonalds o 7-Eleven);
- Empresas relacionadas con una estructura de grupo empresarial.

Más allá de tales situaciones, para los sindicatos será más complicado acceder a la negociación colectiva de interés único que a la negociación colectiva respaldada, ya que es necesario cumplir muchos más requisitos para la aprobación de la *Fair Work Commission* (simplemente para iniciar las negociaciones para un acuerdo colectivo multiempresa), incluyendo las siguientes:

- Test de apoyo mayoritario (*Majority support test*) – un sindicato debe demostrar que la mayoría de los trabajadores en cada uno de los negocios apoya inmiscuirse en un acuerdo multiempresarial. Esto conlleva grandes retos, ya que fomenta acciones antisindicales de las empresas dado que los sindicatos deben conseguir un voto (o petición) mayoritario de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo que potencialmente vayan a ser incluidos en el acuerdo multiempresarial. Comparativamente, un sindicato solo necesita acreditar el apoyo de 1.000 trabajadores o el 10% de una industria para promover el nuevo sistema de

---

<sup>6</sup> *Secure Jobs, Better Pay Act*, Parte 21.

negociación colectiva sectorial para un Acuerdo Colectivo Salarial Justo (*Fair Pay Agreement*)<sup>7</sup>.

- Test de interés público (*Public interest test*)– proporciona a la *Fair Work Commission* el ámbito para considerar todas las circunstancias relevantes y el amplio interés público, por ejemplo, las ramificaciones de permitir la Negociación Colectiva de Interés Único. De acuerdo con el Gobierno laborista, es probable que el interés público favorezca las autorizaciones de negociación multiempresarial “*que reprimen una “carrera de descenso” sobre los salarios y condiciones, mientras que desincentiva [esta forma de negociación colectiva] si pudiese afectar negativamente la competencia en base a factores como la calidad (incluidos los niveles de servicio) y la innovación*”<sup>8</sup>.
- El interés común de las empleadoras – incluyendo (a) la ubicación geográfica (b) si están sujetas a un sistema regulatorio específico (c) la naturaleza de las empresas y los términos y condiciones de trabajo en las mismas. Es probable que este test de interés común sea el obstáculo más difícil de superar para los sindicatos para conseguir iniciar una Negociación Colectiva de Interés Único, ya que su redactado facilita que las empresas emitan argumentos en contra de su aplicación en la *Fair Work Commission*.

Un ejemplo donde puede cumplirse el test de interés común podría ser:

Una cadena de comida rápida como McDonalds que incluya tanto franquicias como establecimientos adquiridos por la propiedad: la naturaleza de las empresas y los términos y condiciones de trabajo son los mismos en todos los establecimientos, aunque las tiendas franquiciadas podrían argumentar que están sujetas a un régimen regulatorio distinto (las leyes específicas en Australia aplicativas a los negocios franquiciados).

No obstante, será más complicado que se cumpla el test de interés común en las siguientes situaciones:

- Las cadenas de suministro de alimentos frescos, incluyendo los huertos y granjas y sus proveedores de mano de obra, empresas logísticas (almacenes y transportes) y los grandes supermercados, dado que hay diferencias geográficas y los términos y condiciones de trabajo en cada una de las empresas puede ser muy diferente, especialmente al final de la cadena de montaje (aunque el poder de mercado de la empresa principal inflencie el precio del trabajo en cada uno de los niveles inferiores).
- Problemas similares pueden surgir si se intenta aunar en un convenio colectivo a las distintas empresas de la red de distribución y logística de Amazon -inclusive Amazon Flex (repartidores) y las distintas agencias de contratación que Amazon utiliza para dar trabajo en sus almacenes en Australia-.
- Funciones empresariales de externalización, por ejemplo, la aerolínea nacional Qantas y Swissport a la cual le ha subcontratado los servicios terrestres, incluidos la limpieza, el catering y la gestión de maletas. Los sindicatos de aerolíneas de Australia quieren negociar convenios colectivos que incluyan a estos operadores y la aerolínea. No obstante, es incierto que esto vaya a cumplir con el test de interés común si Qantas no dispone de algunos trabajadores directos desempeñando labores similares.

---

<sup>7</sup> *Fair Pay Agreements Act 2022* (NZ).

<sup>8</sup> Australian Government, *Explanatory Memorandum to the Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Bill*, para [1023].

## Conclusión

El Gobierno laborista expuso en favor de la Ley *Secure Jobs, Better Pay* que era necesaria una acción urgente porque los australianos habían esperado 10 años “*a que los salarios se actualizaran y finalizar la era del estancamiento salarial deliberado*”<sup>9</sup>. El Gobierno también sostuvo que “*la urgencia de actualizar los salarios es más acuciante en sectores feminizados*”. La brecha salarial todavía se mantiene en un 14'1%<sup>10</sup>. Las nuevas opciones de negociación colectiva multiempresarial están dirigidas a cubrir la casi inexistencia de convenios colectivos en los diversos empleos de asistencia y cuidado personal, desempeñados en su grandísima mayoría por mujeres.

Grupos de empleadores se opusieron firmemente a la nueva ley, afirmando que “*devolvería a Australia atrás*” a las amplias huelgas industriales de los años 70. La Ley *Secure Jobs, Better Pay* da acceso a los trabajadores y sindicatos a acometer acciones legales en apoyo de los convenios colectivos multiempresariales. No obstante, esto solo puede ocurrir si la *Fair Work Commission* autoriza el inicio de tales negociaciones, lo cual está sujeto a una serie de rigurosos tests explicados anteriormente, especialmente la vertiente de Negociación Colectiva de Interés Único.

Además de los casos limitados en los cuales la negociación colectiva puede acontecer en la práctica bajo la nueva ley, el contexto económico e industrial actual es muy diferente al de los años 70. En concreto, puede destacarse que la afiliación sindical ha caído del 50% de la fuerza de trabajo, al 12'5% general y solo un 8'2% en el sector privado.

Algunos sindicatos, como el *United Workers Union* que cubre tanto los trabajos financiados por el Gobierno (por ejemplo, cuidado de mayores y niños) y trabajos en el sector privado (por ejemplo, casinos), pueden estar bien posicionados para organizar y dirigir asuntos que exploren nuevas oportunidades para la negociación colectiva multiempresarial. Otros sindicatos tendrán menos capacidad y recursos para hacerlo, y para resistir la inevitable litigación de las empresas para obstruir los esfuerzos de extender la negociación colectiva.

**Anthony Forsyth**  
Distinguished Professor, RMIT University, Melbourne, Australia

---

<sup>9</sup> Hon Tony Burke MP, Minister for Employment and Workplace Relations, *Second Reading Speech on the Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Bill*, House of Representatives, 27 October 2022.

<sup>10</sup> *Ibid.*