



# Newsletter No.2

## March 1997

### Seville Technical Seminar — 18th - 21st May 1997

Following a number of substantial problems and “alarms” along the way, we are delighted to be able to confirm that the next meeting of the European Association, a special Technical Seminar on the subject of Fundamental Rights for Workers, scheduled to be held in Seville, Spain, will take place between Sunday 18th and Wednesday 21st May 1997. Most of the problems encountered have been (unsurprisingly!) concerned with the financing and infra-structure arrangements for this event. However, the Association has now been furnished with substantial financial support from the European Commission, which should enable us to finalise the working programme and to complete the organisation in relation to accommodation, translation and administrative back-up.

<b>Newsletter No. 2 — March 1997</b>	
Edited by Alan C. Neal	
<b>Contents</b>	
Seville Technical Seminar: 18th - 21st May 1997 .....	1
Fundamental Rights for Workers: Questionnaire (English Language version) .....	2
Fundamental Rights for Workers: Questionnaire (French Language version) .....	5
Fundamental Rights for Workers: Questionnaire (Spanish Language version) .....	9
Seville Technical Seminar: Draft Working Programme .....	12
EALCJ Web Site.....	12

#### *Draft Working Programme*

Details of the draft working programme envisaged for the Seville meeting are set out at the end of this *Newsletter*. Final details will be circulated shortly by the Secretary-General, together with background material and information concerning travel and accommodation arrangements. This additional information will bring you up to date with the outcome of a meeting due to take place between our Spanish hosts and the Seminar organisers on 13th and 14th March 1997.

#### *Questionnaire for National Reporters*

This *Newsletter* also contains the structured questionnaire prepared by our Spanish General Reporter for the matters to be discussed in Seville. The original Spanish language version is reproduced here, along with an English language and a French language translation. Those of you who are undertaking the task of producing your National Report are kindly requested to ensure that the first working draft of that Report is sent to the Association’s Convenor, Professor Neal, to arrive not later than Tuesday 2nd April 1997. This will then enable a draft General Report to be circulated in good time. Good luck!

**PART I: “RIGHTS ENSHRINED IN CONSTITUTIONAL, NATIONAL, EUROPEAN AND INTERNATIONAL LAW”**

**A. Constitution and National Law**

1. Date of approval of the Constitution and subsequent reforms.
2. Description or complete list of social rights included in the Constitution.
3. Definition or content attributed by the Constitution to all or some of these social rights.
4. Social rights which are not defined or do not have their content determined by the Constitution.
5. Procedures or measures of protection set out in the Constitution with respect to social rights, with special mention of judicial procedures.
6. Are there any laws, rules, collective agreements or other regulations which extend the rights set out in the Constitution? If these are regulations which are generally applied in all or the major part of the country, indicate briefly their date and content, especially for the most recent.
7. Are there any laws, rules, collective agreements or other regulations which recognise social rights not set out in the Constitution? Indicate briefly their date and content.

**B. International Law**

1. International Agreements, Treaties, Pacts and Conventions which are ratified by the State and relate to social rights.

Give a complete description, with particular mention of whether the following instruments have been ratified by your country, where appropriate quoting any reservations which may have been formulated:

The “Universal Declaration of Human Rights” (1948); the “International Agreement on Economic, Social and Cultural Rights” (1966); the “International Agreement on Civil and Political Rights” (1966); the “International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination” (1965); and the “International Convention on the Elimination of Discrimination against Women” (1979);

As regards the International Labour Organisation:

Convention No.29 on Forced or Compulsory Labour (1930); Convention No.87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1938); Convention No.98 on the Application of the Principles of the Rights of Organisation and Collective Bargaining (1949); Convention No.100 on Equal Pay for Men and Women for Work of Equal Value (1951); and Convention No.105 on the Abolition of Forced Labour (1957)”.

2. Indicate whether your country has ratified the following Agreements of the Council of Europe:

The “Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms” (1950) and the “European Social Charter” (1961).

3. In the process of incorporation into national law, are the legal effects of these international instruments achieved through an automatic (single-tier) system, or are they dependent upon national incorporating legislation (two-tier system)?

**C. Community Law**

1. If your State is a Member of the European Union, indicate if it has expressed any reservations or disagreements with the measures taken on social policy under the Treaties, Community Charter of Social Rights or the Social Protocol of the Maastricht Treaty.
2. Can you say whether Community regulations on social matters are properly respected in your country and properly applied both by the public authorities and by private individuals?
3. Are there frequent industrial proceedings in the courts where the petition is based or the decision is founded on the regulations of Community Law? Indicate the areas in which this is most frequent, such as equality, freedom of movement of labour, social security, etc.

**PART II: “SECURITY OF EMPLOYMENT AND FREEDOM FROM ARBITRARY DISMISSAL”**

1. Explain the concept or definition of “dismissal” in your legislative system, specifying if it includes only the unilateral decision of termination by the employer or also other possible ways of termination, where the employer is responsible for the severance.
2. Does your legislative system include regulations which recognise the right to security of employment and/or protection against dismissal for arbitrary reasons?
3. Does the Constitution recognise the right to work? Is it understood to be like the right to stability in employment?
4. What sources of law or regulations are used to regulate dismissal in your legislative system? The law, collective agreements, individual contracts? Indicate whether only some or all of those mentioned apply, specifying the dates and, briefly, the contents of those which constitute general regulations applicable to all or to the majority of cases.
5. Under your legislative system, is a warning necessary before dismissing someone? Describe this warning and the results of not giving it.
6. Is there freedom to dismiss “at will” (*ad nutum*) or are there any limitations to the reasons, requiring grounds for dismissal? Is there a definite list of reasons or general reasons?
7. Indicate as briefly as possible the reasons which justify dismissal, including those which allege

indiscipline, reasons inherent in the personality of the worker and/or objective motives.

8. Is there a prohibition on dismissal for reasons such as military service, sickness, maternity protection?
9. Is dismissal prohibited for discriminatory reasons such as race, sex, *etc.*? Indicate what discriminatory factors are prohibited.
10. Is there a prohibition on dismissal as a reprisal for the exercise of basic rights such as the freedom to unionise and strikes?
11. Are there any formal requirements for dismissing someone such as written notice, expedients or procedures within the company?
12. Indicate if there is any review or judicial control of dismissal and the essential procedural provisions, specifying whether there is a rule concerning the burden of proof which obliges the employer to prove his reasons for dismissal.
13. Specify the consequences set out in your legislative system with regard to failure to justify dismissal and the legal processes which could be agreed: compensation for termination, return to work at the option of the company, return to work at the option of the worker, return to work at the option of the Tribunal and others.
14. Give the amount of compensation paid in cases of unjustified dismissal, or the formulae used to calculate it.
15. Additional consequences of unjustified dismissal, such as payment of wages due to be paid during the legal process, sanctions and others.

### **PART III: "EXPLOITATION OF WORKERS"**

1. Does your country's Constitution recognise the right to health and safety at work? If the answer is yes, indicate the content which is attributed to this and whether it has immediate effect, or is merely an objective or principle of social policy.
2. Are there any legal regulations which extend the rights indicated? Indicate their dates and, briefly, their content.
3. Are there any regulations specifically related to the prevention of danger at work? And to accidents at work and industrial disease?
4. Does your national legislative system require companies to implement plans for preventing danger at work and to organise safety services or to contract technicians who are specialised in this field?
5. Do workers or their representatives have a right to stop working activity in cases of serious risk to their health or life?
6. Do the Public Authorities have facilities to inspect, control or impose sanctions for non-compliance with

the regulations concerning prevention of danger at work?

7. What are the employer's responsibilities and the associated rights of a worker who is injured because of a breach of safety regulations (pensions, compensation, *etc.*)?
8. Give the amount of Social Security or other class of payments for a worker who suffers an accident at work or industrial illness (health care, payment for temporary or permanent incapacity, widowhood, orphanhood, *etc.*).
9. Does the Constitution or any other regulation in your country include a workers' right to fair conditions of work?
10. Indicate any national regulations which, where appropriate, may exist relating to the maximum working day.
11. Indicate any national regulations on restrictions, where appropriate, on overtime and on overtime pay.
12. Indicate any national regulations relating to the duration of annual holidays and the ways in which their date is fixed. Can a worker use a "fast-track" procedure to contest these issues before a Tribunal?
13. Are there any regulations in your legislative system which assure a minimum wage below which no worker may be paid?
  - Indicate the procedures for fixing it and whether it is fixed by the Government or by another public authority or in another way. Give its value for 1996 and 1997 in ECUs, and also whether the actual amount of average wage of workers exceeds it in various sectors such as industry, agriculture, and services.

14. Describe the basic rules in your national system for ensuring that workers receive their wages in the event of the insolvency of the undertaking?
15. Is it possible to appear before the Tribunals for claims related to the matters indicated regarding health, safety, working hours, wages, *etc.*?

### **PART IV: "DISCRIMINATION"**

1. Does your legislative system include the principle of equality of all people before the law?
2. Does it include the right to equality of treatment through legal provisions, or in other ways?
3. Does it also include the right to a fair application of the regulations by judicial and governmental organisations?
4. Is discrimination prohibited under your legislative system? Are there specific prohibitions against discrimination under Labour Law?
5. What features of discrimination are prohibited by your

legislative system in general and in Labour Law in particular?

6. Is there recognition of the right to equality and non-discrimination in respect of access to employment and during employment, for terms of payment and professional promotion? Give the dates and, briefly, the content of the principal regulations in this matter.
7. Is equality between men and women at work specifically recognised and guaranteed?
8. Is the principle of equal pay for work of equal value recognised? Does it only apply with regard to men and women or in a general way to all types of discrimination?
9. Does your legislative system establish the duty to use neutral non-sexist criteria in the determination of conditions of work?
10. Are there methods set out for positive discrimination to encourage true equality of opportunity for women in access to employment and during employment?
11. Are there methods designed to encourage the professional and social integration of persons with actual inequalities such as the disabled, minority groups, persons on low incomes and the unemployed?
12. Indicate whether the right to equality and to non-discrimination in your Labour Law is recognised for nationals, foreigners from the European Union, and other foreigners?
13. Are there any “fast-track” legal procedures for protecting these rights?
14. Are there any special legal methods to correct inequalities and discriminations?
15. In these procedures is it the employer’s responsibility to demonstrate that his acts had lawful and non-discriminatory motives?

**PART V: “RIGHTS OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING”**

1. Do your national regulations include the right of companies and workers to associate freely to form associations or unions?
2. Who is included under this right?
  - All citizens, workers, officials or public employees, police and military personnel, self-employed workers, pensioners?
3. What specific rights are recognised as being included in the freedom of unions?
  - Indicate if individual rights are recognised, such as the right to form unions, the freedom of positive or negative association, the right to choose one’s representatives within the union, and union activity both within and outside the company.

— Indicate also whether collective rights are recognised for trade union organisations to establish their own regulations and action programmes, to federate nationally and internationally, and to carry out union activity, including the right to bargain collectively, strikes, resolution of individual and collective disputes and putting forward candidates as elected representatives in the company and the Public Administration?

4. In your legislative system, are there valid clauses on the “union shop”, “closed shop”, “agency shop or service fee” and the “check off”?
5. Is there any prohibition against discrimination in employment and in conditions of work due to union membership or participation in union activities?
6. Do the biggest unions have better functions or rights than other unions such as access to public finance, participation in public institutions or others?
7. Are the representatives in companies drawn from the unions, or are there also representatives who do not necessarily belong to unions and who are elected by all the workers?
8. Does the protection of union freedom apply to those elected representatives?
9. Is there any national legislation on Works Councils, or on worker representatives in companies, which applies at a European level?
10. What social agents can negotiate Collective Agreements for a company or at a level higher than the company?
11. Are all Collective Agreements recognised as generally effective or only those which comply with certain requisites of level of representation of the negotiating individuals?
12. What considerations can regulate Collective Agreements (salaries, access to employment, health and safety, conditions of work, working hours, holidays, professional classification, dismissal and sanctions, Social Security, *etc.*)?
13. Are Collective Agreements considered to have a value or force above the Law or are they subject to it?
14. Indicate briefly the legal regime for strikes, explaining if there are requirements for calling one, the legal regime for carrying it out and the effects. Are there assumptions about illegal or improper strikes? What effect do they have? Is there any prohibition or limitation on strikes which affect essential community services? Can the Government impose forced solutions or prohibitions for some strikes? Can companies set up minimum services for safety and maintenance of installations and machinery.
15. Can the unions instigate individual or collective legal processes in order to defend workers’, union or Social Security rights?

**PREMIERE PARTIE: "RIGHTS ENSHRINED IN  
CONSTITUTIONAL, NATIONAL, EUROPEAN AND  
INTERNATIONAL LAW"**

**A. Constitution et Droit National**

1. Date de l'entrée en vigueur de la Constitution et réformes postérieures.
2. Description ou liste complète des droits sociaux inclus dans la Constitution.
3. Définition ou contenu attribué par la Constitution à tous ou à certains de ces droits sociaux.
4. Droits sociaux qui ne sont pas définis ou dont la substance n'est pas déterminée dans la Constitution.
5. Procédures ou mesures de protection contenus dans la Constitution concernant les droits sociaux, et faisant référence particulière à des procédures judiciaires.
6. Existe-t-il des lois, règles, conventions collectives, ou autres réglementations qui élargissent les droits contenus dans la Constitution? Si ces réglementations sont d'application générale dans tout ou dans la majeure partie du pays, indiquez brièvement leur date et contenu, notamment pour les plus récentes.
7. Existe-t-il d'autres lois, règles, conventions collectives ou autres réglementations qui reconnaissent des droits sociaux qui ne sont pas contenus dans la Constitution? Indiquez brièvement leur date et contenu.

**B. Droit International**

1. Accords Internationaux, Traités, Pactes et Conventions ratifiés par l'Etat et relatif aux droits sociaux.

Donnez une description complète, en indiquant plus particulièrement si les instruments suivants ont été ratifiés par votre pays, et indiquez, si cela est approprié, toutes "reserves" faites:

"Déclaration Universelle des Droits de l'Homme" (1948); "Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels" (1966); "Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques" (1966); "Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale" (1965); et "Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes" (1979)

En ce qui concerne l'Organisation Internationale du Travail:

Convention (no 29) sur le travail forcé (1930); Convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948); Convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949); Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération (1951); et Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé (1957).

2. Indiquez si votre pays a ratifié les instruments suivants du Conseil de l'Europe:

"La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales" (1950) et "La Charte Sociale Européenne" (1961).

3. Dans le processus d'application dans le droit interne, l'applicabilité de ces instruments internationaux est-elle automatique/directe ou nécessite-t-elle l'intervention d'une loi nationale incorporant la norme internationale?

**C. Droit Communautaire**

1. Si votre Etat est un Membre de l'Union Européenne, indiquez s'il a exprimé des réserves ou desaccords quant aux mesures prises en matière de politique sociale sur la base des Traités, de la Charte Communautaire des Droits Fondamentaux, ou du Protocole Social du Traité de l'Union Européenne.
2. Pouvez-vous dire si les normes communautaires sur les questions sociales sont correctement respectées dans votre pays, et si elles sont correctement appliquées par les autorités et les particuliers.
3. Les actions intentées en matière de droit du travail sont-elles fréquemment basées sur du droit communautaire, ou les décisions elles-mêmes sont-elles fondées sur les normes communautaires? Indiquez les domaines dans lesquels cela se produit le plus fréquemment, comme l'égalité, la libre circulation des travailleurs, la Sécurité Sociale, etc.

**DEUXIEME PARTIE: "SECURITY OF EMPLOYMENT AND  
FREEDOM FROM ARBITRARY DISMISSAL"**

1. Expliquez le concept ou donnez une définition de "licenciement" dans votre système législatif national, en indiquant s'il inclut uniquement la décision unilatérale de l'employeur de mettre fin au contrat, ou s'il inclut d'autres moyens de terminer le contrat lorsque l'employeur est responsable de la rupture.
2. Votre système législatif contient-il des réglementations qui reconnaissent le droit à la sécurité de l'emploi et/ou une protection contre le licenciement arbitraire?
3. La Constitution reconnaît-elle un droit au travail? Est-ce compris comme le droit à une stabilité de l'emploi?
4. Quelles bases ou types de réglementations sont utilisées dans votre système législatif pour réglementer les licenciements? La loi, les conventions collectives ou les contrats individuels? Indiquez si uniquement certains de ces instruments sont utilisés ou si les trois s'appliquent, en précisant les dates et brièvement les contenus de ceux qui constituent des réglementations générales applicables dans tous les cas, ou du moins, dans la majorité des cas.
5. Dans votre système législatif, un avertissement est-il nécessaire avant de licencier une personne? Décrivez cet avertissement, et les effets de sa non-délivrance.

6. La liberté de licenciement est-elle “ ad nutum ” ou existe-t-il des limitations quant aux raisons, nécessitant des justifications pour le licenciement? Existe-t-il une liste de raisons concrètes ou s’agit-il de raisons générales?
7. Indiquez aussi brièvement que possible les raisons qui justifient un licenciement, en incluant celles qui allègent l’indiscipline, les raisons inhérentes à la personnalité du travailleur, et/ou les motifs objectifs.
8. Existe-t-il des interdictions de licenciement pour des raisons comme le service militaire, la maladie ou la maternité?
9. Existe-t-il une interdiction de licenciement pour des raisons discriminatoires, comme la race, le sexe, etc. Indiquez quels sont les facteurs discriminatoires prohibés.
10. Existe-t-il une interdiction de licenciement lorsqu’il s’agit d’une mesure de représailles pour l’exercice de droits de base comme la liberté d’association ou le droit de grève?
11. Certaines conditions formelles doivent-elles être remplies pour pouvoir licencier quelqu’un, comme une notification écrite ou des expédients ou procédures à l’intérieur de l’entreprise?
12. Indiquez s’il existe une forme de révision ou de contrôle légal des licenciements, et les règles procédurales essentielles, en indiquant s’il existe une règle concernant la charge de la preuve qui oblige l’employeur à prouver les raisons qu’il invoque pour le licenciement.
13. Précisez les conséquences exposées dans votre système législatif national, lorsque un employeur ne parvient pas à justifier les raisons du licenciement, et quelles sont alors les solutions qui peuvent être négociées: indemnités de licenciement, retour à l’emploi avec une option pour l’employeur, retour à l’emploi avec une option pour le travailleur, retour à l’emploi avec une option pour le tribunal ou autres.
14. Donnez le montant des indemnités compensatoires versées en cas de licenciement injustifié, ou la méthode utilisée pour calculer ce montant.
15. Autres conséquences liées à un licenciement injustifié, comme le paiement des salaires dus pendant la durée de l’action judiciaire, sanctions et autres.
3. Existe-t-il des réglementations spécifiques relatives à la prévention des dangers sur les lieux de travail? Et aux accidents du travail, et aux maladies contractées sur les lieux de travail?
4. Votre système législatif national exige-t-il que les entreprises établissent des plans afin de prévenir les dangers sur les lieux de travail, et qu’elles organisent des services quant à la sécurité ou qu’elles recourent à des techniciens spécialisés dans ce domaine?
5. Les travailleurs ou leurs représentants ont-ils un droit d’arrêter leur activité en cas de danger sérieux pour leur santé ou leur vie?
6. Les autorités publiques disposent-elles de facilités pour inspecter, contrôler ou imposer des sanctions en cas de non-respect des normes concernant la prévention des dangers sur les lieux de travail?
7. Quels sont la responsabilité d’un employeur et les droits correspondants d’un employé blessé à cause du non-respect des réglementations relatives à la sécurité (retraite, indemnisation, etc.)?
8. Donnez la somme accordée par la Sécurité Sociale ou autres types de paiement pour un travailleur qui a souffert d’un accident du travail ou d’une maladie contractée à l’occasion du travail (assistance sanitaire/médicale, indemnité pour incapacité de travail temporaire ou permanent, veuvage, orphelin, etc.)
9. La Constitution, ou toute autre réglementation dans votre pays, inclut-elle le droit d’un travailleur à des conditions de travail équitables?
10. Indiquez les réglementations, si cela est approprié, qui peuvent exister en matière de durée maximale d’une journée de travail.
11. Indiquez toute réglementation nationale relative aux limitations, si cela est approprié, des heures supplémentaires et au paiement des heures supplémentaires.
12. Indiquez toute réglementation relative à la durée des congés annuels, et les procédés par lesquels les dates des congés sont fixés. Un travailleur peut-il utiliser une procédure “rapide” (fast-track) pour régler ces questions devant un tribunal?
13. Existe-t-il dans votre système législatif, une réglementation qui assure un salaire minimum, en dessous duquel les travailleurs ne peuvent être payés?

### TROISIEME PARTIE: “EXPLOITATION OF WORKERS”

1. La Constitution de votre pays reconnaît-elle le droit à l’hygiène et à la sécurité sur les lieux de travail? Si la réponse est positive, indiquez le contenu qui est attribué à ce droit, et s’il a des effets directs, ou s’il s’agit simplement d’un principe ou objectif de politique sociale.
  2. Existe-t-il d’autres réglementations qui élargissent les droits indiqués? Indiquez leur date et brièvement leur contenu.
- Indiquez les procédures utilisées pour déterminer un salaire minimum, et s’il est déterminé par le gouvernement ou par une autorité publique ou d’une autre façon. Donnez sa valeur pour 1996 et 1997 en ECU et indiquez également si le montant du salaire moyen des travailleurs est supérieur au salaire minimum dans des secteurs variés tels que le secteur industriel, agricole et des services.

14. Décrivez les règles de base, dans votre système national, qui garantissent aux travailleurs qu'ils recevront leur salaire en cas de faillite de l'entreprise.
15. Est-il possible de se présenter devant un tribunal pour des actions relatives aux questions indiquées concernant l'hygiène, la sécurité, les heures de travail, les salaires, etc. ?

#### QUATRIEME PARTIE: "DISCRIMINATION"

1. Votre système législatif inclut-il le principe d'égalité de tous devant la loi?
2. Inclut-il le droit à l'égalité de traitement garanti par une réglementation ou d'autres moyens?
3. Inclut-il également le droit à une application équitable des réglementations par les institutions judiciaires et gouvernementales?
4. La discrimination est-elle interdite dans votre système national législatif? Existe-t-il des interdictions spécifiques contre la discrimination dans le cadre du droit du travail?
5. Quels aspects de discrimination sont prohibés par votre système législatif en général et dans le cadre du droit du travail en particulier?
6. Le droit à l'égalité et à la non-discrimination est-il reconnu dans le cadre de l'accès à l'emploi, et pendant la durée de l'emploi, est-il reconnu en termes de salaire et de promotion professionnelle? Donnez les dates et brièvement le contenu des réglementations principales dans ce domaine.
7. L'égalité entre hommes et femmes au travail est-elle spécialement reconnue et garantie?
8. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail auquel est attribué une valeur égale est-il reconnu? Ce principe s'applique-t-il uniquement à l'égalité hommes-femmes ou de manière générale à tous les types de discrimination?
9. Votre système législatif instaure-t-il l'obligation d'utiliser des critères objectifs non-sexiste pour la détermination des conditions de travail?
10. Des méthodes sont-elles proposées pour la discrimination positive afin d'encourager une réelle égalité d'opportunité pour les femmes dans leur accès à l'emploi et au cours de leur emploi.
11. Des méthodes sont-elles conçues pour encourager l'intégration professionnelle et sociale des personnes se trouvant dans une situation d'inégalité, telles que les handicapés, les minorités ethniques, les personnes qui ont un faible revenu ou les chômeurs?
12. Indiquez si le droit à l'égalité et à la non-discrimination est reconnu dans votre droit du travail pour les "nationaux", les étrangers de l'Union Européenne, et les autres étrangers?

13. Existe-t-il une procédure "rapide" pour protéger ces droits?
14. Existe-t-il des méthodes légales spécifiques destinées à corriger les inégalités et discriminations?
15. Dans ces procédures, la charge de la preuve pèse-t-elle sur l'employeur pour prouver que ses actes avaient des motifs licites et non-discriminatoires?

#### CINQUIEME PARTIE: "RIGHTS OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING"

1. Votre droit national inclut-il le droit des entreprises et des travailleurs de se regrouper librement afin de former des associations ou des syndicats?
2. Qui est concerné par ce droit?
  - tous les citoyens, les travailleurs, les employés du service public, la police, le personnel militaire, les personnes qui travaillent à leur compte, les retraités?
3. Quels sont les droits spécifiques reconnus comme faisant partie de la liberté des syndicats?
  - Indiquez si des droits individuels sont reconnus, tel que le droit de créer un syndicat, la liberté d'association positive ou négative, le droit de choisir un représentant à l'intérieur du syndicat, et les activités du syndicat à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
  - Indiquez également si des droits collectifs sont reconnus aux syndicats afin d'établir leur propre réglementation et leurs propres programmes d'action, afin de se fédérer au niveau national et international, et afin de mener les activités d'un syndicat incluant le droit de négocier pour une convention collective, les grèves, le règlement des conflits individuels et collectifs, et la présentation de candidats en tant que représentants élus dans les entreprises et les administrations?
4. Dans votre système législatif existe-t-il des clauses considérées comme licites concernant "the union shop", "closed shop", "agency shop or service fee" and the "check off"?
5. Existe-t-il des interdictions contre la discrimination dans l'emploi and dans les conditions de travail du au fait qu'une personne est membre d'un syndicat ou participe aux activités syndicales?
6. Les syndicats les plus importants bénéficient-ils de droit et de traitement de faveur par rapport aux autres syndicats notamment en ce qui concerne l'accès aux finances publiques, la participation dans les institutions publiques, ou autres?
7. Les représentants des travailleurs dans les entreprises proviennent-ils des syndicats, ou existe-t-il également des représentants qui n'appartiennent pas forcément

- à des syndicats et qui sont élus par tous les travailleurs?
8. La protection de la liberté des syndicats s'applique-t-elle à ces représentants élus?
  9. Existe-t-il une législation nationale quelconque qui concerne les comités d'entreprise, ou les représentants des travailleurs dans les entreprises, qui s'applique à un niveau Européen?
  10. Quels sont les agents/partenaires sociaux qui peuvent négocier une convention collective pour l'entreprise ou à un niveau plus élevé que celui de l'entreprise?
  11. Toutes les conventions collectives sont-elles reconnues comme généralement applicables ou ne sont applicables que celles qui remplissent certaines conditions de niveau de représentation des individus qui négocient?
  12. Quels sont les aspects règlementés par les conventions collectives (salaire, accès à l'emploi, hygiène et sécurité, heures de travail, congés, classification professionnelle, licenciement et sanctions, Sécurité Sociale, etc).
  13. Les conventions collectives sont-elles considérées comme ayant une valeur normative supérieure à la loi ou sont-elles soumises à la loi?
  14. Indiquez brièvement le régime auquel sont soumis les grèves, en expliquant si des conditions doivent être remplies pour commencer une grève, le régime pour mener une grève et ses effets. Peut-on assumer qu'il y a des grèves illicites ou abusives? Quels sont leurs effets? Existe-t-il des interdictions ou des limitations quant aux grèves qui concernent des services publics essentiels? Le gouvernement peut-il imposer des solutions forcées ou des interdictions pour certaines grèves? Les entreprises peuvent-elles établir des services minimums de sécurité et de maintien des installations et machines?
  15. Les syndicats peuvent-ils être à l'origine d'actions légales individuelles ou collectives afin de défendre les droits de travailleurs, des syndicats ou les droits de Sécurité Sociale?



**PRIMERA PARTE: “RIGHTS ENSHRINED IN CONSTITUTIONS, NATIONAL, EUROPEAN AND INTERNATIONAL LAW”**

**A. Constitución y Derecho nacional**

1. Fecha de aprobación de la Constitución y reformas posteriores.
2. Relación o lista completa de los derechos sociales que contiene la Constitución.
3. Definición o contenido que atribuye la Constitución a todos o algunos de los derechos sociales.
4. Derechos sociales sin definición o sin determinación de contenido en la Constitución.
5. Procedimientos o medios de protección previstos en la Constitución respecto a los derechos sociales, con especial mención de los procedimientos judiciales.
6. ¿Existen leyes, reglamentos, convenios colectivos u otras normas que desarrollen los derechos previstos en la Constitución? Indique brevemente su fecha y contenido si se trata de normas generales aplicables en todo o gran parte del país, especialmente las más recientes.
7. ¿Existen leyes, reglamentos, convenios colectivos u otras normas que reconozcan derechos sociales no previstos en la Constitución? Indique brevemente su fecha y contenido.

**B. Derecho Internacional**

1. Convenios, Tratados, Pactos y Convenciones internacionales suscritos por el Estado relativos a derechos sociales.

Haga una relación completa con expresa mención de si están suscritos o no los siguientes textos por su país, expresando las reservas que, en su caso, haya formulado:

“Universal Declaration of Human Rights (1948), “International Agreement on Economic, Social and Cultural Rights” (1966), “International Agreement on Civil and Political Rights” (1966), “International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination” (1965), y “International Convention on the Elimination of Discrimination against Women” (1979);

Relativos a Organization Internacional del Trabajo:

Convention No.29 on Forced or Compulsory Labour (1930), Convention No.87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1938), Convention No.98 on the Application of the Principles of the Rights of Organisation and Collective Bargaining (1949), Convention No.100 on Equal Pay for Men and Women for Work of Equal Value (1951), and Convention No.105 on the Abolition of Forced Labour (1957).

2. Indique si su país tiene suscritos los Convenios siguientes del Consejo de Europa: “Convention for the protection of Human Rights and Fundamental Freedoms” (1950) y “European Social Charter” (1961).
3. ¿Es automático (sistema monista) o dependiente de legislación nacional de transposición (sistema dualista) el sistema nacional acerca de la eficacia jurídica de estos convenios internacionales en su incorporación al derecho nacional?

**C. Derecho Comunitario**

1. Siendo su Estado miembro de la Unión Europea, indique si ha formulado reservas o discrepancias a las medidas de política social de los Tratados, la Carta Comunitaria de Derechos Sociales o el Protocolo Social del Tratado de Maastricht.
2. ¿Puede decir que en su país las normas comunitarias en materia social son respetadas y aplicadas realmente por los poderes públicos y por los sujetos privados?
3. ¿Son frecuentes los procesos judiciales laborales en que la petición se funde o la decisión se base en normas de Derecho Comunitario? Indique las materias en que sean más frecuentes tales como igualdad, libertad de circulación de trabajadores, Seguridad Social, etc.

**SEGUNDA PARTE: “SECURITY OF EMPLOYMENT AND FREEDOM FROM ARBITRARY DISMISSAL”**

1. Concepto o definición de despido en su ordenamiento, precisando si incluye únicamente la decisión unilateral extintiva del empleador o también otros supuestos de extinción en que el empleador sea responsable de la ruptura.
2. ¿Existen normas de su ordenamiento que reconozcan el derecho a la estabilidad en el empleo y/o a la protección contra los despidos por motivos arbitrarios?
3. ¿Reconoce la Constitución el derecho al trabajo? ¿Se entiende el mismo como derecho a la estabilidad en el empleo?
4. ¿Qué fuentes o normas regulan el despido en su ordenamiento: Ley, convenios colectivos, contratos individuales? Indique si son sólo alguna o todas las mencionadas, concretando las fechas y brevemente el contenido de las que sean normas generales aplicables a todos o la mayoría de los casos.
5. ¿Es necesario en el ordenamiento un preaviso para despedir? Indique cuál es y los efectos de su incumplimiento.
6. ¿Existe libertad de despedir “ad nutum” o existen límites en las causas, necesitando el despido una justificación? ¿Existe una lista concreta de causas o causas generales?

7. Indique con la brevedad posible las causas que justifican el despido, incluyendo las que supongan indisciplina, causa inherentes a la persona del trabajador y/o motivos objetivos.
  8. ¿Existe prohibición de despido por motivos como el servicio militar, enfermedad, protección de la maternidad?
  9. ¿Existe prohibición de despido por motivos discriminatorios como la raza, sexo, etc.? Indique los factores de discriminación prohibidos.
  10. ¿Existe una prohibición de despido como represalia por el ejercicio de derechos fundamentales como la libertad sindical o la huelga?
  11. ¿Existen requisitos formales para despedir como la comunicación escrita, expedientes o procedimientos en el seno de la empresa?
  12. Indique si existe revisión o control judicial del despido y las reglas procesales esenciales, concretando si existe regla sobre carga de la prueba que obligue al empresario a probar las causas del despido.
  13. Concrete las consecuencias previstas por el ordenamiento para la falta de justificación del despido y las medidas judiciales que pueden acordarse: extinción indemnizada, readmisión con opción de la empresa, readmisión con opción del trabajador, readmisión según opción del Tribunal u otras.
  14. Cuantía de la indemnización compensatoria en caso de despido injustificado o módulos para su cálculo.
  15. Consecuencias accesorias del despido injustificado, como pago de los salarios dejados percibir durante el proceso judicial, sanciones u otras.
6. ¿Tiene la Administración Pública facultades para inspeccionar, controlar e imponer sanciones por incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales?
  7. ¿Cuáles son las responsabilidades del empresario y los correlativos derechos de un trabajador que se ve perjudicado por una infracción de las normas de seguridad (pensiones, indemnizaciones, etc.)?
  8. Indique las prestaciones de Seguridad Social o de otra clase de un trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional (asistencia sanitaria, prestación por incapacidad temporal o permanente, viudedad, orfandad, ...)
  9. ¿Existe en la Constitución o en otras normas un derecho de los trabajadores a condiciones equitativas de trabajo?
  10. Indique las reglas nacionales que, en su caso, existan sobre jornada de trabajo máxima.
  11. Indique las reglas nacionales sobre límites y compensación, en su caso, de horas extraordinarias.
  12. Indique las reglas nacionales sobre duración y forma de fijar la fecha de disfrute de las vacaciones anuales ¿Puede el trabajador acudir a los Tribunales para debatir estas cuestiones por un proceso rápido?
  13. ¿Existen en su ordenamiento reglas que aseguren un salario mínimo por debajo del cual ningún trabajador deba percibir sus retribuciones? Indique el procedimiento de su fijación y si lo fija el Gobierno, otro poder público o de otra forma. Indique su cuantía en los años 1.996 y 1.997 en ecus (European currency unit), así como si supera o no la cuantía del salario medio real de los trabajadores de los diversos sectores como industria, agricultura y servicios.
  14. Indique las reglas esenciales del sistema nacional para asegurar a los trabajadores sus salarios en caso de insolvencia de las empresas.
  15. ¿Existe la posibilidad de acudir ante los Tribunales para reclamaciones relacionadas con las materias indicadas de salud, seguridad, jornada, salario, ...?

### TERCERA PARTE: "EXPLOITATION OF WORKERS"

1. ¿Prevé la Constitución de su país el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo? En caso afirmativo, indique el contenido que se le atribuye y si tiene eficacia inmediata o es un mero objetivo o principio de política social.
2. ¿Existen normas legales que desarrollen los derechos indicados? Indique sus fechas y brevemente su contenido.
3. ¿Existen normas especialmente relativas a la prevención de riesgos laborales? ¿Y sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?
4. De acuerdo con el ordenamiento nacional: ¿Deben las empresas realizar planes de prevención de riesgos laborales y organizar servicios de prevención o contratar técnicos especialistas en la materia?
5. ¿Existe un derecho de los trabajadores o sus representantes a paralizar la actividad laboral en caso de riesgo grave para su salud o su vida?

### CUARTA PARTE: "DISCRIMINATION"

1. ¿Existe en su ordenamiento el principio de igualdad de toda persona ante la Ley?
2. ¿Incluye el derecho a la igualdad de trato por las normas legales o de otra clase?
3. ¿Incluye también el derecho a una aplicación igual de las normas por los órganos judiciales y gubernativos?
4. ¿Existe en el ordenamiento una prohibición de discriminación? ¿Existen particulares prohibiciones de discriminación en Leyes laborales ?

5. ¿Cuáles son los factores de discriminación prohibidos por el ordenamiento en general y en Derecho del Trabajo en particular?
  6. ¿Está reconocido el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo, en condiciones retributivas y de promoción profesional? Indique las fechas y brevemente el contenido de las normas principales al respecto.
  7. ¿Está especialmente reconocida y garantizada la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo?
  8. ¿Está reconocido el principio de igual salario para trabajo de igual valor? ¿Se aplica sólo en cuanto a hombres y mujeres o con carácter general para toda causa de discriminación?
  9. ¿Establece el ordenamiento el deber de utilizar criterios neutros no sexistas en la determinación de las condiciones de trabajo?
  10. ¿Se prevén medidas de discriminación positiva para favorecer la igualdad real de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo o durante el empleo?
  11. ¿Existen medidas destinadas a favorecer la integración profesional y social de personas en desigualdad real como minusválidos, minorías, personas con ingresos económicos bajos, desempleados?
  12. Indique si el derecho de igualdad y no discriminación en Derecho del Trabajo se reconoce a nacionales, extranjeros de la Unión Europea y otros extranjeros.
  13. ¿Existen procedimientos judiciales urgentes para la protección de estos derechos?
  14. ¿Se prevén en ellos medidas judiciales especiales para corregir las desigualdades y discriminaciones?
  15. ¿Se impone en esos procesos al empleador la carga de probar que su actuación tiene motivos lícitos no discriminatorios?
- de las organizaciones sindicales a establecer sus propias reglas y programas de acción, federarse dentro de la nación e internacionalmente, el ejercicio de la actividad sindical, incluyendo el derecho a la negociación colectiva, huelga, planteamiento de conflictos individuales y colectivos y presentar candidaturas para representantes electivos en la empresas y Administraciones Públicas.
4. ¿Son válidas en su ordenamiento las cláusulas de “union shop”, “closed shop”, “agency shop or service fee” y “check off”?
  5. ¿Existe prohibición de discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo por pertenencia a un sindicato o participación en actividades sindicales?
  6. ¿Tiene los sindicatos más representativos funciones o derechos superiores a los demás sindicatos como financiación pública, participación en instituciones públicas u otras?
  7. ¿Se prevén representantes sindicales en las empresa o existen también representantes no pertenecientes necesariamente a sindicatos y elegidos por todos los trabajadores?
  8. ¿Alcanza la protección de la libertad sindical a esos representantes electivos?
  9. ¿Existe legislación nacional sobre Comités de Empresa o representantes de los trabajadores en empresas de ámbito europeo?
  10. ¿Qué agentes sociales pueden negociar Convenios Colectivos de empresa o de ámbito superior al de empresa?
  11. ¿Se reconoce eficacia general a todos los Convenios Colectivos o sólo a los que cumplan ciertos requisitos de representatividad de los sujetos negociadores?
  12. ¿Qué materias pueden regular los Convenios Colectivos (salarios, acceso al empleo, salud y seguridad, condiciones de trabajo, jornada, vacaciones, clasificación profesional, despidos y sanciones, Seguridad Social, etc. ...)?
  13. ¿Se reconoce a los Convenios Colectivos valor o fuerza superior a la Ley o están sometidos a ésta?
  14. Indique brevemente el régimen jurídico de la huelga, explicando si existen requisitos para su convocatoria, el régimen jurídico de su ejercicio y los efectos. ¿Existen supuestos de huelgas ilegales o abusivas? ¿Cuáles son sus efectos? ¿Existe prohibición o limitación para huelgas que afecten a los servicios esenciales de la comunidad? ¿Puede el Gobierno imponer soluciones forzosas o prohibiciones para ciertas huelgas? ¿Pueden las empresas establecer servicios mínimos para la seguridad y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria?
  15. ¿Pueden los sindicatos promover procesos judiciales individuales o colectivos para defender los derechos laborales, sindicales o de Seguridad Social?

#### **QUINTA PARTE: “RIGHTS OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING”**

1. ¿Existe en las normas nacionales el derecho de empresas y trabajadores a asociarse libremente constituyendo asociaciones o sindicatos?
2. ¿Quiénes son titulares de este derecho? ¿Todos los ciudadanos, los trabajadores, los funcionarios o empleados públicos, el personal de policía o militar, los trabajadores automos, los jubilados?
3. ¿Qué concretos derechos se reconocen como contenido de la libertad sindical? Indique si se reconocen derechos individuales como fundar sindicatos, la libertad de afiliación positiva y negativa, elegir a sus representantes dentro del sindicato y a la actividad sindical en la empresa y fuera de ella. Indique también si se reconocen derechos colectivos

## Seville Technical Seminar — Draft Working Programme

### *Sunday 18th May 1997*

- Arrival*
- 1700 Meeting of the Executive Committee of the European Association of Labour Court Judges
- 2100 *Dinner*

### *Monday 19th May 1997*

- 1000 Opening of Seminar  
Welcoming Speeches
- 1030 Presentation of the Report of the Comité des Sages, “*For a Europe of Civic and Social Rights*”
- 1200 TECHNICAL WORKING SESSION I:  
“Rights Enshrined in Constitutions and National, European and International Law”
- 1400 *Lunch*
- 1600 TECHNICAL WORKING SESSION II:  
“Security of Employment and Freedom from Arbitrary Dismissal”
- 2100 *Dinner*

### *Tuesday 20th May 1997*

- 1000 TECHNICAL WORKING SESSION III:  
“Exploitation of Workers”
- 1400 *Lunch*
- 1600 TECHNICAL WORKING SESSION IV:  
“Discrimination on the Grounds of Sex, Race, Nationality, Religion, Disability or Sexual Orientation”
- 2100 *Dinner*

### *Wednesday 21st May 1997*

- 1000 TECHNICAL WORKING SESSION V:  
“Rights of Association and Collective Bargaining”
- 1200 Summary and Conclusions by General Reporter
- 1330 Closing Session
- 1400 *Lunch*
- Departure*

## EALCJ Web Site

As foreshadowed in the last *Newsletter*, the Association’s internet Web Site is now operational, and can be accessed by internet users on the following address:

<http://www.MerlinFalcon.co.uk/pg/leicester-ic/labour.html>

**The EALCJ *Newsletter* is the official organ of the European Association of Labour Court Judges, which is a Company limited by guarantee in the United Kingdom. The *Newsletter* aims to provide current news and information about the activities of the Association and its members. Contributors to the *Newsletter* express their personal views, and should not be taken necessarily to represent the official positions adopted by the Courts or Tribunals in which they sit, or the views held or expressed by the governments or any government agency of the Member States or legal systems in which they act.**

**Newsletter Editor: Professor Alan C. Neal**  
**Editorial Address: High Trees House, Hallaton, LE16 8UH, United Kingdom**  
**FAX: (+44) - 1858 - 55.53.97**  
**eMail: acn6@le.ac.uk**