

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Facultad de Derecho



ESTUDIO CRITICO COMPARATIVO DE LA RECOMENDACION 119 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR.

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

ARMANDO DIAZ DE LA PARRA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

COMO OFRENDA A MI MADRE, QUIEN,
CON SU VALIOSA AYUDA, HA HECHO -
POSIBLE LA REALIZACION DE TODO ES-
TO; Y QUIEN CON SU EJEMPLO, SU --
GRAN AMOR PARA CONMIGO Y SU HON
RADEZ, LEALTAD Y CARIÑO PARA CON -
SUS SEMEJANTES, ME HA ENSEÑADO --
QUE EL VERDADERO CAMINO QUE CON-
DUCE A LA FELICIDAD, ES EL DE LA --
JUSTICIA.

A MI PADRE, UN EJEMPLO DE TRABAJO
Y HONRADEZ.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, Y MUY ESPECIALMENTE A LA
FACULTAD DE DERECHO.

A TODOS MIS MAESTROS, COMPAÑEROS
Y AMIGOS.

AL LIC. VICTOR CARLOS GARCIA MORENO,
POR SU INAPRECIABLE AYUDA Y DIRECCION
EN LA ELABORACION DEL PRESENTE TRABA-
JO.

AL LIC. ARMANDO DE LA PARRA MAÑON,
MI PADRINO, QUIEN MAS QUE ESO, HA
SIDO UN SEGUNDO PADRE.

A IGNACIO AGUADO HERRASTI, QUIEN
HA SIGNIFICADO PARA MI EL HERMA-
NO QUE NO TUVE.

AL LIC. AGUSTIN GUTIERREZ ESPI-
NOSA, COMO UN RECONOCIMIEN-
TO A LA VASTA AMISTAD QUE NOS
VINCULA.

AL ING. EMILIO DE LA PARRA MAÑÓN,
CON CUYA VALIOSA AYUDA HA SIDO
MAS SENCILLA LA ELABORACION DEL
PRESENTE TRABAJO.

A LOS TRABAJADORES DEL MUNDO.

INTRODUCCION

Con la elaboración de éste trabajo nos proponemos conocer, en primer lugar, la formación, la estructura y las funciones de la Organización Internacional del Trabajo, organismo en cargado de legislar en lo tocante al derecho internacional del trabajo y desarrollar un programa de colaboración entre los gobiernos del orbe, con el fin de que contribuyan a mejorar las condiciones de vida del hombre y lograr una verdadera justicia social.

En segundo lugar hemos escogido para su estudio, una Recomendación dictada precisamente por la Organización Internacional del Trabajo que, a nuestro juicio, constituye el punto culminante de un proceso que ha llevado a reconocer que el trabajador debería estar protegido contra la terminación arbitraria e incluso injustificada de su relación laboral, y como consecuencia de las dificultades económicas causadas por ésta terminación.

Esta Recomendación trata de garantizar la protección de la seguridad en el empleo y para ello, dicta una serie de

normas que, en general, se refieren a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, complementadas por otras normas aplicables a los casos de terminación de la relación laboral que entrañan una reducción de la fuerza de trabajo.

También incluimos un breve estudio de las normas relacionadas con la terminación de las relaciones laborales dictadas por algunos países, con el fin de conocer qué tanto pueden aprovechar las normas estipuladas en la Recomendación.

Por último, y antes de hacer nuestras conclusiones, hemos tratado de realizar, lo más completo posible, una comparación entre las normas que sobre la terminación de las relaciones laborales recomienda adoptar la Organización Internacional del Trabajo y las leyes mexicanas elaboradas al respecto, con el fin de conocer la situación de México en cuanto a la protección del empleo.

CAPITULO I

GENERALIDADES SOBRE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

I. - Antecedentes.

Desde tiempo antes de la Primera Guerra Mundial, se pensó en la creación de organismos internacionales que regularan las condiciones de trabajo en el ámbito internacional, debido a que - desde el siglo XIX en que los promotores de reformas sociales - (sindicalistas, industriales, sociólogos, políticos, etc.) habían comprendido que el país o la industria que tuvieran intención de mejorar las condiciones de trabajo de sus obreros se colocarían en una situación desfavorable con respecto a otros países o industrias debido al alza del costo de la mano de obra que como consecuencia sucedería, pensaron por lo tanto en una solución, y se celebraron por consiguiente acuerdos internacionales.

El primer paso dado para concretar ésta conclusión fué la convocación de una conferencia internacional a la que asistieron 14 representantes de diferentes países y que formuló - Recomendaciones relativas a la restricción del trabajo de los niños y las mujeres, al descanso semanal y al trabajo en las minas; ésta conferencia se celebró en 1890, en Berlín.

Posteriormente en Bruselas, en el año de 1897, se convocó otra conferencia donde se sentaron las bases para la creación de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, establecida en el año de 1900. Esta referida Asociación es, en cierto modo, precursora de la Organización Internacional del Trabajo. Uno de los trabajos a los que se consagró dicha Asociación fué a la traducción y publicaciones de la legislación social de los distintos países. De aquí nació la "Serie Legislativa", hoy publicada por la Organización Internacional del Trabajo.

Al año siguiente la Asociación estableció una oficina en Basilea, financiada a base de contribuciones voluntarias y subvenciones gubernamentales, su labor era la de un centro internacional de documentación, encuestas e investigaciones. Seguido a esto una conferencia de expertos elaboró en nombre de 20 países el texto de una reglamentación internacional de la utilización del fósforo blanco (substancia muy tóxica) en la fabricación de cerillos y del trabajo nocturno de las mujeres. Los dos proyectos se adoptaron en 1906, bajo la denominación de Convenios Internacionales, por una conferencia intergubernamental. En el año de 1913, otra comisión de expertos formuló Recomendaciones ten-

dientes a la limitación del trabajo de mujeres y menores de edad, y a la prohibición de trabajo nocturno de los niños. Ya para convertirse dichas Recomendaciones en convenios internacionales, - en una reunión prevista para 1914, estalló la Primera Guerra Mundial, evitándolo.

De todas maneras, los primeros pasos hacia una cooperación social mundial ya estaban dados y asimismo la guerra se encargó de impartir impulsos decisivos para el movimiento. Ya en 1916 en la Conferencia de Londres, se formó un congreso obrero - interaliado que reclamaba la participación sindical en la negociaciones de paz, así como la inserción de cláusulas tendientes a asegurar los derechos nacionales e internacionales de los trabajadores en el futuro Tratado de Paz. Las mismas ideas volvieron a ser objeto de debates en 1917 y 1918; con motivo de las conferencias sindicales que se celebraron entonces en el otro campo y en los países neutrales. Dice De la Cueva "En febrero de 1919, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles". (1)

Debido a la presión del movimiento obrero antes y después

(1) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 2a. ed. México, Porrúa, 1974, p. 26.

del armisticio, condujo en 1919 la Conferencia de la Paz, reunida en Versalles, a dar un paso que la Organización Internacional del Trabajo califica como "sin precedente" (2): se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada no solo por representantes de los gobiernos, sino también por portavoces de los trabajadores y de los empleadores. La Comisión recibió el mandato de redactar un proyecto de constitución para el organismo permanente, cuyo establecimiento reclamaban los trabajadores.

Según se afirma en un folleto publicado por la Organización Internacional del Trabajo, "Entre sus quince miembros destacaban jefes sindicalistas como el norteamericano Samuel Gompers, elegido presidente de la Comisión y el francés León Jouhaux (futuro laureado del Premio Nobel de la Paz); dirigentes de la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores, como Arthur Fontaine, otro francés, que serfa el primer presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el jurista belga Ernest Mahaim, que sucedió a éste último en el mismo cargo, y el británico Sir Malcolm Delevingne, y estadistas como el líder socialista belga Emile Vandervelde, el ministro británico George Barnes y el ministro francés Louis Loucheur. El texto que adoptara la Comisión

(2) Organización Internacional del Trabajo. "La O.I.T. y el Mundo del Trabajo". Ginebra, Suiza, 1973. p. 7.

habría de convertirse en la parte XIII del Tratado de Versalles; había nacido la Organización Internacional del Trabajo, y aquel texto, con ciertas modificaciones, llegó a ser y continúa siendo su "Constitución" (3).

Señala De la Cueva: "El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo: a) La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal; b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores". (4)

El funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo se inició de inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919, a invitación del presidente Woodrow Wilson; en ésta primera conferencia se adoptaron seis convenios y seis Recomendaciones.

(3) Ibidem p. 27.

(4) De la Cueva, op. cit. p. 27.

II.- El Tratado de Versalles y el artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Ya vimos anteriormente que el texto de la parte XIII del - Tratado de Versalles, salvo algunas modificaciones, se convirtió en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (5).

Afirma Trueba Urbina (6) que la principal influencia ejercida dentro de dicha parte del mencionado Tratado de Versalles, es el artículo 123 de la Constitución mexicana, y menciona las relaciones que existían entre Samuel Gompers (quien como ya dijimos fué el presidente de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, redactor de la parte XIII del Tratado de Versalles) y líderes obreros, legisladores y periodistas mexicanos, - transcribiendonos además varias partes de las memorias del destacado líder norteamericano en que lo demuestra, pero lo más importante para nosotros y que consideramos la comprobación de - ésta tesis es un estudio comparativo que realizó entre la Constitución mexicana del 5 de febrero de 1917 y el Tratado de Paz de Versalles del 25 de junio de 1919 y que a continuación transcribimos:

(5) Ver anexo 2.

(6) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 2a. ed. México, Porrúa, 1972. p. 125.

CONSTITUCION MEXICANA

ART. 123

I. En el preámbulo se advierte que el trabajo no es mercancía.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia....

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

TRATADO DE VERSALLES

ART. 427

1. El principio director antes enunciado de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.

2. El derecho de asociación para todos los objetivos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos.

3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país.

4. La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se haya obtenido todavía.

5. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.

III. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá - ser objeto de contrato.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin - tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. Para trabajo igual debe - corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos - las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7. El principio de salario - igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor - igual.

8. Las reglas dictadas en cada país respecto a las condiciones de trabajo, deberán - asegurar un trato económico - equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.

9. Cada Estado deberá organizar servicios de inspección, - que contará con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de - las leyes y reglamentos para - la protección de los trabajadores. (7)

III.- Estructura.

La estructura de la Organización Internacional del Trabajo - es de carácter tripartita, es decir que sus varios órganos están compuestos de tres clases de representantes que son:

- 1.- Delegados de los gobiernos;
- 2.- Representantes de los trabajadores; y
- 3.- Representantes de los patrones.

El porcentaje de votación de los diferentes representantes es igual exactamente para cada uno.

De entre los varios órganos que componen la Organización Internacional del Trabajo, los principales son:

- A) La Conferencia Internacional del Trabajo.
 - B) El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.
 - C) La Oficina Internacional del Trabajo.
- A) La Conferencia Internacional del Trabajo:

Es ésta, una asamblea que se reúne una vez al año y por regla general dicha reunión se celebra en Ginebra, Suiza. Cada país miembro está representado por dos delegados gubernamentales, un delegado trabajador y un delegado patrón así como la posibilidad de ser acompañados por consejeros técnicos.

Su esencial función es la adopción de instrumentos internacionales en materia de trabajo, política social y derechos humanos, sujetos a ratificación, como los convenios, o destinados

a orientar las prácticas nacionales, como las Recomendaciones.

La competencia de la Organización Internacional del Trabajo dentro del derecho positivo de cada estado miembro es única mente de carácter moral o sea que se limita a decisiones de carácter prelegislativo y de ningún modo dispone de poderes legislativos supranacionales.

La Conferencia Internacional del Trabajo o Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros, como la llama De la Cueva (8) constituye, en segundo término, un foro donde se discuten libremente las cuestiones sociales y laborales de interés mundial. Así, cada año se libra un amplio debate en torno a la memoria presentada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Habitualmente, dicho Director General escoge alguna cuestión de actualidad mundial, como tema central de su informe el cual da cuenta, además, de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo durante el año transcurrido.

Por último, la Conferencia elige al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y fija el presupuesto de la Organización financiado por contribuciones de los Estados Miembros.

(8) De la Cueva, op. cit. p. 34.

De la Cueva denomina a la Conferencia como el "órgano supremo de la Organización" dando como razón para llamarlo - así que "le corresponden las dos funciones más altas: por una parte marca los lineamientos generales de la política a desarrollar, y por otra, discutir y aprobar o rechazar los proyectos de Convenios o Recomendaciones de los que saldrá el derecho internacional del trabajo". (9)

A la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo asistieron, según la Organización Internacional del Trabajo (10), 40 de los 45 Estados Miembros, y como ya dijimos se celebró en Washington; también se han celebrado otras en Montreal, Filadelfia, Paris, San Francisco, etc.; la mayoría - se han celebrado en Ginebra al igual que la última de ellas celebrada hasta el momento y que es la quincuagésima novena y - que se celebró en junio del presente año.

B) El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Es éste el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. Su ubicación en cuanto a importancia es entre la Conferencia y la Oficina Internacional del Trabajo; su fun

(9) Ibidem p. 36.

(10) Organización Internacional del Trabajo. op. cit. p 12.

ción es, clausurada la Conferencia, dar curso a sus decisiones, definir en detalle la política de la Organización Internacional del Trabajo y dirigir las actividades de la Oficina. También le corresponde fijar el orden del día de la Conferencia General, cuando no lo fija la propia Conferencia. Actúa de placa giratoria hacia lo que convergen todas las actividades realizadas dentro del marco de los distintos programas de la Organización Internacional del Trabajo. El Consejo se reúne varias veces al año. Está constituido por 48 miembros: 24 representantes de los gobiernos, 12 de los patrones y 12 de los trabajadores. Diez de los puestos gubernamentales están reservados permanentemente a los países que la Organización Internacional del Trabajo llama "de mayor importancia industrial" y que en la actualidad son: U. R. S. S., Estados Unidos, Francia, China, Alemania Occidental, Canadá, Italia, Japón, India e Inglaterra. La calidad de éstos países debe ser determinada por el Consejo cada vez que sea necesario. Los demás miembros gubernamentales, los 12 trabajadores y los 12 patrones son elegidos cada tres años por la Conferencia. En tanto que los miembros gubernamentales hablan a nombre de su país, los trabajadores y los patrones repre

sentan el conjunto de sus respectivos grupos que los han elegido en la reunión de la Conferencia.

El presidente del Consejo debe ser siempre un delegado gubernamental y los vicepresidentes que deben ser dos, serán un representante de los trabajadores y un representante de los patrones.

C) La Oficina Internacional del Trabajo:

Esta es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo, y su sede es en Ginebra, Suiza. Además existen 40 oficinas exteriores que preparan los proyectos que se llevarán a cabo en todo el mundo. Constituye por una parte el aparato administrativo y técnico en que se apoyan la Conferencia y el Consejo de Administración para poder transformar en hechos sus decisiones y normas, y por otra, un centro mundial de documentación y difusión a la vez que un laboratorio de investigaciones en materia de política social.

De la Cueva nos define la Oficina Internacional del Trabajo como "el órgano técnico, de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización, y de preparación de convenios y recomendaciones que se someterán a la consideración de la

Conferencia". (11)

La Oficina Internacional del Trabajo está integrada por un presidente que nombra el Consejo, y por cerca de 3000 funcionarios, representando un centenar de nacionalidades.

La Oficina recluta y gafa a los expertos encargados de asistencia técnica, organiza las encuestas y misiones consultivas, solicitadas por los gobiernos y publica gran variedad de trabajos y de periódicos especializados. La buena ejecución - de todas éstas tareas exige que la Oficina mantenga estrechas relaciones con los ministerios del trabajo y de asuntos sociales y con las organizaciones de empleadores y sindicatos, en los distintos países.

En uno de los folletos de la Organización Internacional del Trabajo encontramos una gráfica bastante explícita que nos indica lo tratado en las páginas anteriores:

"ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CADA ESTADO MIEMBRO

envía a 4 delegados:

2 gubernamentales

1 empleador

1 trabajador

a la reunión anual de la

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
que examina los problemas sociales y adopta convenios
y recomendaciones para someterlos a la
consideración de los gobiernos

Los colegios electorales de la Conferencia eligen al

CONSEJO DE ADMINISTRACION
24 gobiernos
12 empleadores
12 trabajadores

que dirige las actividades de la

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
estudios
investigaciones
cooperación técnica
publicaciones" (12)

IV.- TIPOS Y NATURALEZA DE SUS DECISIONES.

Ya hemos visto que las decisiones tomadas por la Conferencia se dividen en dos partes:

- 1.- Convenios y,
- 2.- Recomendaciones.

Sobre éstos dos tipos de decisiones nos habla De la Cueva y nos dá una fórmula, que a nuestro parecer define perfectamente - la diferencia entre Convenios y Recomendaciones, y que es: "el - Convenio, ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la Recomendación nece sita una ley posterior que positivice sus principios". (13)

Para que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte - en votación final el convenio o la recomendación necesita cuando menos dos terceras partes de la votación.

Por otra parte, la Conferencia deberá tomar en cuenta el - clima, el subdesarrollo, etc. de los países, para elaborar cual-

(12) Organización Internacional del Trabajo. "L'Histoire de Cinquante années". Ginebra, Suiza, 1969. p. 17.

(13) De la Cueva. op. cit. pp. 36 y 37.

quier convenio o recomendación y si las condiciones de un país se oponen a la adaptación de ellos, deberá proponerse modificaciones para su adaptación.

Tanto en los convenios como en las recomendaciones, la obligación de adoptarlos tiene un carácter puramente moral.

1.- Convenios.- El Convenio que haya sido autorizado por la Conferencia deberá ser comunicado a todos los Miembros para su ratificación, quienes deberán someterse a él antes de un año contado desde la clausura de la reunión de la Conferencia; si existiere alguna causa para no adoptarlos antes de un año, se prorrogará el término, pero nunca debe pasar de 18 meses.

Los Miembros deben informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo si fué o no ratificado el Convenio por las autoridades competentes; si no fuere ratificado, no recaerá sobre el miembro correspondiente ninguna obligación más que la de informar al Director sobre el estado de su legislación y la práctica respecto de lo tratado en el Convenio y debe además precisar si se ha puesto o va a ponerse en ejecución algún punto de los tratados.

Nos parece propio incluir aquí los Convenios que han si-

do ratificados por México, por lo tanto en la República Mexicana actúan como Tratados Internacionales y deberán acatarse de acuerdo con la Constitución en su artículo 133. Trueba Urbina los enumera:

- " Núm. 8. Indemnización de Desempleo por Naufragio. Diario Oficial de 27 de septiembre de 1937.
- Núm. 9. Colocación de los Marineros. Diario Oficial de 6 de febrero de 1939.
- Núm. 11. Derecho de Asociación en la Agricultura. Diario Oficial de 28 de septiembre de 1937.
- Núm. 12. Indemnización de los Accidentes en la Agricultura. Diario Oficial de 15 de mayo de 1937. Diario Oficial de 31 de diciembre de 1937.
- Núm. 13. Empleo de la Cerusa en la Pintura. Diario Oficial de 11 de marzo de 1938.
- Núm. 14. Descanso semanal en la Industria. Diario Oficial de 16 de marzo de 1938.
- Núm. 16. Exámen Médico de los Menores. Diario Oficial de 23 de abril de 1938.
- Núm. 17. Reparación de los Accidentes de Trabajo. Diario Oficial de 3 de julio de 1935.
- Núm. 18. Indemnización por Enfermedades Profesionales. Diario Oficial de 25 de septiembre de 1937.
- Núm. 19. Igualdad de Trato Entre Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo. Diario Oficial de 7 de Agosto de 1935.
- Núm. 21. Simplificación de la Inspección de los Emigrantes a Bordo de los Buques. Diario Oficial de 28 de abril de 1938.
- Núm. 22. Contrato de Enrolamiento de Gente de Mar. Diario Oficial de 6 de agosto de 1935.
- Núm. 23. Repatriación de la Gente de Mar. Diario Oficial de 7 de agosto de 1935.
- Núm. 26. Establecimiento de Métodos para la Aplicación de Salarios mínimos. Diario Oficial de 9 de agosto de 1935.
- Núm. 27. Indicación del Peso en los Grandes Fardos Transportables por Barco. Diario Oficial de 12 de agosto de 1935.

- Núm. 29. Trabajo Forzoso u Obligatorio. Diario Oficial de 13 de agosto de 1935.
- Núm. 30. Reglamentaciones de las Horas de Trabajo en el Comercio y Oficinas. Diario Oficial de 10 de agosto de 1935.
- Núm. 32. Protección Contra Accidentes a los Trabajadores Empleados, en la Carga y Descarga de Buques. Diario Oficial de 14 de agosto de 1935.
- Núm. 34. Agencias Distribuidoras de Colocación. Diario Oficial de 19 de noviembre de 1937.
- Núm. 42. Indemnización por Enfermedades Profesionales. Diario Oficial de 8 de enero de 1937. Diario Oficial de 25 de septiembre de 1937.
- Núm. 43. Horas de Trabajo; Fabricación Automática de Vidrio - Plano. Diario Oficial de 26 de abril de 1938.
- Núm. 44. Trabajo Subterráneo (Mujeres). El convenio entró en vigor el 30 de mayo de 1937.
- Núm. 45. Empleo de Mujeres en Trabajos Subterráneos en las - Minas de Carbón. Diario Oficial de 28 de diciembre de 1938, y el texto del 2 de enero de 1940. (Este convenio fué revisado en 1935 y no había entrado en vigor hasta diciembre de 1961.
- Núm. 49. Reducción de Horas de Trabajo en Fábricas de Botella. Diario Oficial de 16 de abril de 1938.
- Núm. 52. Vacaciones Anuales Pagadas. Diario Oficial de 21 de abril de 1938.
- Núm. 53. Certificado de Capacidad de los Oficiales de la Marina. Diario Oficial de 29 de febrero de 1940.
- Núm. 54. Vacaciones Anuales Pagadas a la Gente de Mar. Diario Oficial de 20 de febrero de 1940.
- Núm. 55. Obligaciones del Armador en Caso de Enfermedad, Accidente o Muerte del Hombre de Mar. Diario Oficial de - 30 de enero de 1939.
- Núm. 58. Edad Mínima de Admisión en el Trabajo Marítimo. Diario Oficial de 22 de junio de 1951.
- Núm. 62. Prescripción de Seguridad en la Industria de la Edificación. Diario Oficial de 4 de octubre de 1941.
- Núm. 63. Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo en las Industrias Principales, Mineras y Manufactureras, en la Edificación y Construcción y en la Agricultura. Diario Oficial de 17 de enero de 1942.
- Núm. 80. Revisión de los Artículos Finales hasta 1946. Diario Oficial de 20 de febrero de 1958.

- Núm. 87. Libertad Sindical y Protección de Derecho de Sindicación. Diario Oficial de 16 de octubre de 1950.
- Núm. 90. Trabajo Nocturno de Menores en la Industria. 29 de septiembre 1937. Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955.
- Núm. 95. Protección del Salario. Diario Oficial de 12 de diciembre de 1955.
- Núm. 99. Fijación de Salarios Mínmimos en la Agricultura. Diario - Oficial de 28 de junio de 1952.
- Núm. 100. Igualdad de Remuneración Entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina. Diario Oficial de 26 de junio de 1952.
- Núm. 102. Seguridad Social. Norma Mímnima. 1952. Diario Oficial 31 de diciembre de 1959.
- Núm. 105. Abolición de Trabajos Forzosos. Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.
- Núm. 106. Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas. - Diario Oficial de 21 de agosto de 1959.
- Núm. 107. Poblaciones Indígenas y Tribunales. Diario Oficial de 7 de julio de 1960.
- Núm. 108. Documentos de Identidad de la Gente de Mar. Diario - Oficial de 28 de noviembre de 1960.
- Núm. 109. Salarios, Horas de Trabajo a Bordo de Buques y Dotación. Diario Oficial de 26 de enero de 1961.
- Núm. 110. Condiciones de Empleo en las Plantaciones. Diario - Oficial de 14 de septiembre de 1960.
- Núm. 111. Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. - Diario Oficial de 3 de enero de 1961.
- Núm. 112. Edad Mímnima de Admisión de Trabajo de Pescadores. - Diario Oficial de 28 de noviembre de 1960.
- Núm. 115. Protección de los Trabajadores Contra las Radiaciones Ionizantes. Diario Oficial de 3 de enero de 1962.
- Núm. 116. Revisión de los Convenios Adoptados por la Conferencia General de la O.I.T. en sus 32 Primeras Reuniones a - fin de Uniformar las Disposiciones Relativas a los Convenios en Vigor y Memorias sobre Aplicación de Convenios. Diario Oficial de 30 de diciembre de 1962.
- Núm. 120 Higiene en el Comercio y en las Oficinas. Diario Oficial de 5 de enero de 1966.
- Núm. 123. Edad Mímnima de Admisión al Trabajo Subterráneo en las Minas. Diario Oficial de 18 de enero de 1968". (14)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (15) México ha ratificado también posteriormente a los da dos por Trueba Urbina, los siguientes:

- Núm. 124. Relativo al Exámen Médico de los Menores en Cuanto al Trabajo Subterráneo en las Minas. 1965.
- Núm. 131. Relativo a la Fijación de Salarios Mínmimos. 1970.
- Núm. 135. Sobre la Representación de los Trabajadores. 1971.

Actualmente se encuentra en estudio en la Cámara de Senadores para su probable ratificación, los siguientes:

- Núm. 136. Relativo a la Protección Contra los Riesgos de Intoxicación por Materiales Usados en sus Labores. 1972.
- Núm. 137. Sobre las Repercusiones Sociales por el Uso de Nuevos Métodos en la Manipulación de Cargas. 1973.
- Núm. 138. Relativo a la Edad Mímnima de los Trabajadores. 1973.

En éste año la Conferencia dictó los Convenios que a continuación señalamos y que están por entrar a su estudio en la Cámara de Senadores de México:

- Núm. 139. Relativo a la Licencia Pagada de Estudios. 1974.
- Núm. 140. Relativo a la Prevención y el Control de los Riesgos Profesionales causados por las Substancias o Agentes Cancerígenos. 1974.

2.- Recomendaciones. - Igualmente la Recomendación que haya sido

(15) Organización Internacional del Trabajo. Cuadro de ratificaciones, Ginebra, Suiza, 1971.

acordada en la Conferencia deberá ponerse al conocimiento de los Miembros para que la examinen con el propósito de ponerla en ejecución en su país, igualmente deberán someterse a ella - dentro de un año al igual que en los Convenios, y 18 meses si existe alguna causa que lo impida.

Por lo que respecta a las obligaciones de los Miembros tendrán las mismas que en el caso de los convenios.

Las Recomendaciones son el antecedente inmediato de los Convenios, y es precisamente el estudio de una de ellas lo que nos va a ocupar durante el transcurso de éste trabajo, para así poder concluir si es o no posible su adaptación dentro del derecho nacional.

CAPITULO II

ANALISIS DE LA RECOMENDACION 119 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Por considerar de importancia para nuestro estudio la -
constitución de la Comisión encargada de realizar un proyecto
de Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo
por iniciativa del empleador, señalaremos a continuación los
datos que al respecto encontramos en el Libro de Actas de la -
Cuadragésima séptima Reunión de la Conferencia Internacional
del Trabajo celebrada en Ginebra en el año de 1963.

El 6 de junio de 1963 se constituyó la Conferencia en -
su tercera sesión, de la Comisión de Terminación de la Relación
de Trabajo.

La Comisión estuvo integrada por 177 miembros (72 miembros
gubernamentales, 45 miembros empleadores y 60 miembros
trabajadores). Con objeto de asegurar la igualdad de votos entre
los tres grupos, cada miembro gubernamental disponía de cinco
votos, cada miembro empleador de ocho votos y cada miembro -
trabajador de seis votos.

En la cuarta sesión de la Comisión celebrada el 12 de julio de 1963, fueron añadidos a la Comisión dos nuevos miembros empleadores con derecho a voto, de conformidad con una decisión de la Junta de Apelación, "elevándose así el número de miembros de la Comisión a 179. Con objeto de mantener la igualdad de votos entre los tres grupos, fué necesario multiplicar el voto de cada miembro gubernamental por 235, el de cada miembro de los empleadores por 360 y el de cada miembro de los trabajadores por 272. Esta modificación de la composición de la Comisión dió lugar a una declaración del portavoz de los miembros empleadores con objeto de precisar que toda declaración formulada ulteriormente por él ante la Comisión en nombre del Grupo de los Empleadores, se haría únicamente respecto a los miembros empleadores que habían sido registrados como miembros con derecho a voto antes de que la Junta de Apelación hubiese tomado su decisión. Uno de los dos nuevos miembros empleadores respondió que, como miembro titular de la Comisión, con plenos derechos, expondría su propia opinión.

La Comisión constituyó la Mesa siguiente:

Presidente: Sr. Bland, miembro gubernamental de Australia.

Vicepresidente: Sr. Yllanes Ramos, miembro empleador de México, y Sr. Geijer, miembro trabajador de Suecia.

Ponente: Sr. Douty, miembro gubernamental de Estados Unidos.

El Comité de Redacción estuvo integrado por el presidente, el ponente, Sr. Adams (miembro gubernamental de Canadá), Sr. Leblanc (miembro empleador de Francia) y el vicepresidente de los trabajadores.

El 17 de junio, durante su novena sesión, la Comisión designó un Grupo de Trabajo, compuesto del presidente, el ponente, tres miembros empleadores, tres miembros trabajadores y un miembro gubernamental. El Grupo de Trabajo celebró dos reuniones, durante las cuales discutió la formulación de varias proposiciones que posteriormente fueron sometidas al pleno de la Comisión para su decisión final.

La Comisión celebró 13 sesiones." (16)

I. - METODO DE APLICACION:

La Recomendación sobre la Terminación de Trabajo dispone que podrá darse efecto a la Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los reglamentos de la empresa, los laudos arbitrales o los fallos de los tribunales, o en cualquier

(16) Organización Internacional del Trabajo. "Libro de Actas de la cuadradécima séptima reunión de la Conferencia Internacional

otra forma compatible con la práctica nacional y que parezca apropiada a las condiciones nacionales.

Como vemos en éste párrafo, su finalidad es dar la mayor flexibilidad posible a los métodos de aplicación del Instrumento, teniendo presentes las grandes diferencias que existen de uno a otro país en los métodos de reglamentación de las relaciones laborales.

Por supuesto que no todos los métodos mencionados dan el mismo efecto en lo que respecta a todas las cuestiones y a todas las personas, pues así como la legislación nacional y los contratos colectivos pueden contener reglas generales sobre la cuestión y estipular procedimientos para corregir y remediar las situaciones, los fallos de los tribunales o los laudos arbitrales solo aplican la Recomendación en casos particulares.

II.- AMBITO:

Como vemos en el título de la Recomendación, el ámbito de la misma está determinado en primer lugar, por la finalidad del instrumento, que es regular la terminación, y no otras interrupciones de la relación de trabajo durante las cuales no se extingue ésta, de la relación de trabajo, no de negocios ni otro tipo de relaciones, por

iniciativa del empleador, no del empleado ni por mútuo acuerdo.

La Recomendación prevé que el instrumento es aplicable a todos los sectores de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores, pero que pueden excluirse cuatro categorías de personas:

a) trabajadores contratados por un período o para una obra previamente especificada, en aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo que haya de efectuarse, la relación de trabajo no puede ser de duración determinada.

b) trabajadores que efectúen un período de prueba, cuya duración se ha fijado de antemano y sea razonable.

c) trabajadores contratados con carácter ocasional por un período de corta duración.

d) los funcionarios públicos de la administración del Estado, pero solo en la medida en que las disposiciones constitucionales se opongan a la aplicación de una o varias disposiciones de la Recomendación.

En cuanto a las limitaciones del ámbito de la Recomendación ya vimos que existe una gran flexibilidad para dar efecto a su aplicación.

III. - JUSTIFICACION DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR.

Al referirse la Recomendación a que no se debería proceder a la terminación de las relaciones de trabajo por iniciativa del empleador sin existir una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio, vemos - que consagra el principio de que el trabajador debe tener derecho a permanecer en su puesto salvo si el empleador tuviere una razón - válida para dar por terminada la relación de trabajo.

La definición o interpretación de la causa justificada que permita la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador corresponde, de acuerdo con la Recomendación, a los métodos - nacionales de aplicación vistos anteriormente. No obstante sólo se justificaría la terminación si las causas estuvieran relacionadas - con la capacidad o la conducta del trabajador o las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio; y no la justificarían, de acuerdo con la Recomendación, entre otras razones las siguientes:

a) la afiliación a un sindicato o la participación en sus actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del emplea

dor, durante las horas de trabajo.

Este apartado procede del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (17) e incorpora un aspecto de la protección más general de los trabajadores y dirigentes sindicales contra actos de discriminación antisindical y represalias por parte del empleador.

b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad.

La inclusión de una referencia a los representantes de los trabajadores tiene por objeto garantizar protección similar a las personas que actúan como tales fuera del marco sindical, en el ámbito de sistemas establecidos en ciertos países. La protección contra la terminación de las relaciones de trabajo de los representantes de los trabajadores por sus actividades como tales, así como por su afiliación o actividades sindicales, figura también en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores que es el número 135 (18).

c) presentar de buena fé una queja o participar en procedimientos entablados contra un empleador por razón de violaciones alega-

(17) Organización Internacional del Trabajo. "Convenios y Recomendaciones". Ginebra, Suiza, 1966 p. 830.

(18) Organización Internacional del Trabajo. "Recomendación 135 Sobre los Representantes de los Trabajadores". Ginebra, Suiza, 1971 p. 2.

das de la legislación.

Aquí defiende la Recomendación el derecho de queja y de participación en procedimientos en contra de los patrones por violaciones a la ley.

d) terminación de la relación de trabajo por motivos, de raza, color, sexo, estado matrimonial, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

De éste modo éste instrumento viene a añadir el estado civil a los motivos por los que los empleadores no deben ejercer ni tolerar la discriminación en materia de empleo contra ninguna persona, en virtud del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación y que tiene el número 111 (19).

IV.- GARANTIAS DE PROCEDIMIENTO, DERECHO DE RECURSO Y MEDIDAS DE REPARACION.

Para que el principio establecido en los párrafos 2 y 3 de la Recomendación, al tenor del cual el empleador no puede poner fin a la relación de trabajo sin causa justificada, resulte efectivo, se requieren procedimientos adecuados que garanticen su aplicación y medidas de reparación en caso de infracción. Los

(19) Organización Internacional del Trabajo. op. cit. pp. 1035 a 1041.

párrafos 4 a 6 de la Recomendación prevén a éste respecto que, a menos que la cuestión haya sido resuelta de modo satisfactorio mediante procedimientos conforme a lo prescrito en la Recomendación en la empresa, establecimiento o servicio, el trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo, debería tener derecho a recurrir contra esa terminación, dentro de un plazo razonable, y asistido por una persona que lo represente ante un organismo instituido en virtud de un contrato colectivo o ante un organismo neutral tal como un tribunal o un árbitro; éste organismo debería estar facultado para pronunciarse sobre la justificación de la terminación y, si llega a la conclusión de que ésta fué injustificada, para ordenar que el trabajador interesado, de no ser reintegrado en su empleo pagándole cuando proceda el salario no percibido, reciba una indemnización adecuada. En caso de despido por falta grave, el párrafo 11 de la Recomendación indica ciertas reglas que deben seguirse y que el trabajador debería tener la posibilidad de exponer inmediatamente su caso asistido, cuando fuere oportuno, por una persona que lo represente.

V.- PLAZO DE PREAVISO Y CERTIFICADO DE EMPLEO.

a) Preaviso.- El subpárrafo 1 del párrafo 7 de la Recomendación dispone que el trabajador cuyo empleo vaya a darse por terminado, debería tener derecho a un preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización compensativa. El preaviso tiene por objeto contribuir a atenuar los efectos de la terminación del empleo del trabajador de manera que no se le prive repentinamente de su empleo y de sus ingresos, sino que se le conceda un período razonable con su sueldo o salario para adaptarse a su situación y buscar otro empleo. Para facilitar la búsqueda de un nuevo empleo, el subpárrafo 2 del mismo párrafo 7 dispone que durante un plazo de preaviso el trabajador debería tener derecho en medida de lo posible y dentro de límites razonables, a cierto tiempo libre sin pérdida de remuneración.

b) Certificado de Empleo.- El párrafo 8 de la Recomendación dispone que el trabajador cuyo empleo se hubiere dado por terminado debería tener derecho a recibir, cuando lo solicite al terminar la relación de trabajo, un certificado del empleador en el que indiquen la fecha del comienzo y de la terminación de la relación de trabajo y la naturaleza del trabajo al cual estaba dedicado; no

debería figurar en dicho certificado ninguna mención desfavorable al trabajador. Este certificado puede ser útil para el trabajador que busca un nuevo empleo, así como para otros fines cuando se exijan antecedentes profesionales.

VI. - PROTECCION DE LOS INGRESOS AL TERMINAR LA RELACION DE TRABAJO.

Conforme al párrafo 9 de la Recomendación, el trabajador cuya relación de trabajo se hubiera dado por terminada, debería tener asegurada cierta protección de sus ingresos; ésta protección podría comprender un seguro de desempleo u otras formas de seguridad social, o una compensación por fin de servicios u otras prestaciones análogas pagaderas por el empleador, o también una combinación de prestaciones según la legislación nacional, los contratos colectivos o la política de personal adoptada por el empleador. Como se indicó previamente, las prestaciones previstas en este párrafo de la Recomendación en relación con la protección de los ingresos del trabajador al terminar la relación de trabajo, son distintas de la indemnización por terminación de la relación de trabajo injustificada y de la indemnización en lugar de preaviso, aunque todos éstos tipos de prestaciones tengan como efecto facilitar los

ingresos al trabajador que ha perdido el empleo.

VII.- REDUCCION DE PERSONAL.

Los párrafos 2 a 10 de la Recomendación, examinados en los capítulos precedentes (el párrafo 11 trata del caso especial - de despido por falta grave), se aplican en general a todos los ca sos de despido. Los párrafos 12 a 17 establecen varias disposiciones complementarias relacionadas más concretamente con la - reducción de personal.

Una empresa puede decidir una reducción de personal por diversas razones: dificultades financieras, disminución de la de manda de productos ó servicios, decisión de modificar los méto- dos de trabajo o de introducir nuevas técnicas con miras a elevar la productividad y mejorar la competitividad. Estos motivos pueden ata ñer únicamente a esa empresa o depender de factores externos, tales como el cambio estacional de la demanda, las var iaciones del ciclo económico, los cambios estructurales provocados por - factores económicos o tecnológicos, incluidas las fluctuaciones del comercio internacional. En los países con econ omía planifica da, los movimientos de la fuerza de trabajo entre las empresas, industrias o regiones obedecen generalmente a un sistema de pla-

nificación de la mano de obra basado en estimaciones de las necesidades en la materia.

En vista del número de personas que pueden ser afectadas y de las posibles repercusiones sociales y económicas de la reducción de personal en una localidad o en una región, o en una rama de actividad o una profesión, pueden ser particularmente importantes las medidas previstas por un empleador para proceder a esa reducción. Los párrafos 12 a 17 de la Recomendación contienen a éste respecto cuatro tipos de reglas:

1a. - Todas las partes interesadas deberían tratar de prevenir o limitar en lo posible las reducciones de personal, consultando sin demora con los representantes de los trabajadores, notificando la reducción a las autoridades públicas competentes con suficiente antelación cuando pueda tener importantes repercusiones en la situación de la mano de obra de una región o de una rama de actividad económica determinada.

2a. - Reglas sobre la manera de llevar a cabo la reducción, especificando que la selección de los trabajadores que van a ser objeto de la misma, debería efectuarse según criterios precisos fijados en lo posible de antemano.

3a.- La prioridad en la readmisión, en la medida de lo posible, cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores.

4a.- La utilización plena de los servicios públicos del empleo u otros servicios adecuados para garantizar en lo posible que los trabajadores afectados puedan ser colocados sin demora en otros empleos.

a) Prevención o limitación de la reducción de personal.- El párrafo 12 de la Recomendación dispone que todas las partes interesadas deberfan emprender una acción positiva para prevenir o limitar en todo lo posible las reducciones de personal mediante la adopción de disposiciones apropiadas, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio. El principio contenido en éste párrafo aparece, a veces, en medidas adoptadas en el ámbito nacional, de los tipos de las mencionadas en el subpárrafo 2 del párrafo 13 de la Recomendación, entre las cuestiones que deberfan ser objeto de consulta con los representantes de los trabajadores: disminución de las horas extraordinarias de trabajo o de la duración normal del mismo, formación y readaptación de los trabajadores, transferencias entre servicios, escalonamiento de las medidas de reducción durante determinado período, -

limitación de la contratación, etc. Esas medidas pueden figurar en convenios colectivos, las Recomendaciones de ciertos órganos consultivos paritarios o, en algunos casos, en la legislación. También pueden examinarse en relación con los procedimientos existentes en algunos países, por lo que se exige la autorización administrativa previa a dichas reducciones.

b) Notificación y consulta a las organizaciones sindicales - de los representantes de los trabajadores o de los consejos de em presa. - Según el subpárrafo 1 del párrafo 13 de la Recomendación, cuando se prevé que va a efectuarse una reducción de personal, debería procederse lo antes posible a la consulta previa - con los representantes de los trabajadores sobre todas las cuestiones apropiadas.

c) Notificación a las autoridades públicas y función de éstas.

Según el subpárrafo 3 del párrafo 13 de la Recomendación, las partes interesadas deberían tener presente que las autoridades públicas podrían ayudarlos en cuestiones de reducción de personal. Además, el párrafo 14 dispone que si la proyectada reducción de personal es de tal amplitud que puede tener importantes repercusiones en la situación de la mano de obra de una región o de una rama

de actividad económica determinada, el empleador debería notificarlo a las autoridades públicas competentes antes de proceder a la reducción.

d) Criterio de selección de los trabajadores que han de ser objeto de una reducción de personal. - De acuerdo con el subpárrafo 1 del párrafo 15 de la Recomendación, la selección de los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal debería hacerse según criterios precisos que es de desear se fijan en lo posible de antemano y tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, del establecimiento o servicio como los de los trabajadores.

El subpárrafo 2 del mismo párrafo manifiesta que entre tales criterios podrían incluirse:

- 1) La necesidad de que funcione eficazmente la empresa, el establecimiento o el servicio.
- 2) La capacidad, la experiencia, las aptitudes y las calificaciones profesionales de cada trabajador.
- 3) Su antigüedad.
- 4) Su edad.
- 5) Su situación familiar.

6) Cualquier otro criterio que parezca indicado, teniendo en cuenta la situación de cada país.

El orden y la importancia relativa a éstos criterios dependerán de la costumbre y prácticas nacionales. Como ya se ha dicho antes en éste capítulo, en virtud del subpárrafo 2 del párrafo 13 de la Recomendación, la selección de los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal, puede figurar en los temas de consulta con los representantes de los trabajadores.

e) Derechos especiales de los trabajadores en caso de despido por reducción de personal.-

1.- Períodos especiales de preaviso.- Cuando se va a despedir a un trabajador con motivo de una reducción de personal, son generalmente aplicables las normas de preaviso habituales en la terminación de la relación de trabajo (párrafo 7 de la Recomendación).

2.- Protección especial de los ingresos en caso de despido por reducción de personal.-

Los trabajadores despedidos por reducción de personal normalmente tienen derecho a las formas de protección de los ingresos previstos para los casos generales de despido, como el -

seguro de desempleo o la compensación por fin de servicios, o una combinación de ambos, como se prevé en el párrafo 9 de la Recomendación.

f) Prioridad para la readmisión. - El párrafo 16 de la Recomendación dispone lo siguiente:

1) "Los trabajadores cuya relación de trabajo se hubiere dado por terminada a consecuencia de una reducción de personal, deberán, en la medida de lo posible, gozar de prioridad para ser readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores.

2) Dicha prioridad para la readmisión podría limitarse a un período determinado; en su caso, la cuestión de la conservación de derechos de antigüedad debería ser decidida con arreglo a la legislación nacional, contratos colectivos u otras prácticas nacionales adecuadas.

3) La readmisión debería efectuarse basándose en los criterios definidos en el párrafo 15 (relativo a la selección de los trabajadores según criterios precisos ya señalados).

4) La tasa de salario de los trabajadores readmitidos no debería ser afectada ordinariamente por la interrupción de su empleo, haciendo cuenta de las diferencias que existan entre su ocupación anterior y la ocupación a la cual serán readmitidos, así como de -

los cambios introducidos en la estructura de salarios de la empresa, el establecimiento o el servicio".

g) Utilización de las oficinas de empleo nacionales u otras para la colocación en un nuevo empleo.

El párrafo 17 de la Recomendación dice que deberfan utilizarse plenamente los servicios públicos del empleo u otros servicios adecuados para garantizar, en la medida de lo posible, que los trabajadores cuya relación de trabajo se hubiera dado por terminada a consecuencia de una reducción de personal, sean colocados sin demora en otros empleos.

Para que dichas oficinas puedan emprender una acción eficaz con tal fin, es oportuno que se les informe lo antes posible de toda reducción prevista. Cuando estén informados, pueden adoptar ciertas medidas especiales para ayudar a los trabajadores perjudicados a obtener un nuevo empleo. Si no se les informa de la reducción, solo pueden resultar útiles cuando los trabajadores que han sido despedidos en ésta ocasión soliciten asistencia.

Por supuesto que si en algún país existen condiciones más favorables que las que figuran en la Recomendación, no habrá necesidad de adoptarla.

CAPITULO III

REGLAMENTACION ACTUAL EN DIFERENTES PAISES DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES POR INI- CIATIVA DEL EMPLEADOR.

1. - ARGELIA:

De acuerdo con las disposiciones de la legislación anterior a la independencia, celebrada en 1962, se procede a la terminación de la relación de trabajo por motivos relativos a la aptitud profesional del trabajador, a su conducta y a las condiciones económicas de la empresa o del establecimiento. (20)

El artículo 29 del proyecto del nuevo Código de Trabajo no retiene como causa justificada para terminar individualmente la relación de trabajo más que la falta grave del trabajador y la insuficiencia personal. En éste artículo se determinan las faltas graves que pueden originar el despido sin preaviso y sin indemnización, además dispone que el -
licenciamiento por insuficiencia profesional se producirá solo si no existe posibilidad alguna de colocar al trabaja-

(20) En éste país, al igual que en los posteriores, exceptuando Austria y Estados Unidos, no mencionamos no tas bibliográficas por haber resumido únicamente sus leyes locales.

dor en otra plaza que sí pueda desempeñar de acuerdo a su capacidad.

Todo trabajador tiene derecho a pertenecer a un -
sindicato o a ejercer un mandato de representación.

Todo despido de un dirigente sindical deberá ser -
previamente sometido al voto secreto de la directiva de su
sindicato y solo será efectivo hasta que lo apruebe el ins-
pector del trabajo; también se aplica ésto a los que cesen
antes de un año de haber terminado su cargo directivo.

No existe ninguna discriminación ya que en la carta
de la organización socialista de las empresas se menciona
que todos los trabajadores serán beneficiados con todos los
derechos de seguridad social.

El trabajador, en caso de cese de la relación de tra-
bajo, puede recurrir ante la comisión de disciplina de la em-
presa o, en caso de no existir, ante el tribunal que entien-
da en materia social.

El sindicato debe velar por la aplicación de las pres-
cripciones legales y reglamentarias y denunciará al inspec-
tor del trabajo cualquier infracción de las mismas, si las -

hubiese.

El licenciamiento por falta grave o por insuficiencia profesional puede decidirse solamente por dictámen de la comisión paritaria de disciplina, so pena de considerarlo abusivo correspondiendo al empleador la carga de la prueba.

La encargada de asesorar previamente al patrón sobre las cuestiones disciplinarias a las que debe someter a sus trabajadores será precisamente la comisión de disciplina.

Excepto en el caso de licenciamiento por falta grave todos los trabajadores tienen derecho a un preaviso que será de un mes para los trabajadores especializados, dos meses para los capataces y tres meses para los jefes y personal directivo superior o al pago de una indemnización igual a la remuneración correspondiente en caso de preaviso. También deben concedérsele dos horas por día, acumulables y remuneradas, para que busque un nuevo empleo.

Si la terminación de trabajo es considerada injustificada deberá esta considerarse nula y el trabajador ser readmitido.

En cuanto expire el contrato de trabajo deberá el -

empleador entregar al trabajador un certificado indicando - la fecha del comienzo y de la terminación de las relaciones laborales y la naturaleza del empleo o de los empleos ocupados sucesivamente sin deber figurar nada desfavorable al trabajador.

Después de un año de trabajo efectivo y en caso de licenciamiento colectivo o individual todo trabajador contratado por tiempo indeterminado tiene derecho a una indemnización - por terminación de la relación de trabajo.

En caso de planear modificaciones en la estructura de la unidad de la empresa y para toda reforma fundamental relativa a la situación de los trabajadores se deberá consultar a la asamblea de los mismos.

En caso de necesidad de reducción de personal se deberá informar al inspector del trabajo para que realice una encuesta y así mismo este deberá consultar obligatoriamente a los representantes de los trabajadores para poder emitir su - opinión.

Ya autorizados por la inspección referida el empleador, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, deberá,

al efectuar los despidos, respetar el siguiente orden: 1) los -
trabajadores menos calificados; 2) los trabajadores con menos
antigüedad; y 3) los trabajadores con menos personas a su cargo.

En caso de reemplazo en la empresa, organismo etc., de-
berá darse prioridad a los trabajadores cuya relación de trabajo
se hubo dado por terminada.

Los trabajadores cuya relación de trabajo se dió por ter-
minada a consecuencia de una reducción de personal podrán acu
dir a las oficinas públicas de colocación para que los empleen
en otras tareas.

2.- ARGENTINA:

La legislación argentina determina como causas de des-
pido la falta grave del trabajador, la insuficiencia profesional y
el que el trabajador negocée por cuenta propia o ajena sin perm
iso del principal afectando los intereses de éste.

En caso de despido por causa justificada la ley no exige
ni preaviso ni indemnización, pero si el despido fué por causa -
injustificada la indemnización que corresponde al trabajador ha-
ya o no preaviso será de un mes de sueldo y en el caso de reduc
ción necesaria de personal, la indemnización será de por lo me-

nos la mitad de la retribución correspondiente a un mes.

Las causas que determina como injustificadas la legislación argentina coinciden con las que marca la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo en estudio.

A la Justicia Nacional del Trabajo en general, competen todos los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

No existe ninguna disposición legal que proteja al trabajador en cuanto a la seguridad de sus ingresos si es que se dieron por terminadas sus relaciones de trabajo aunque existe un proyecto de ley en estudio, que podría crear un seguro de desempleo.

Los trabajadores pueden recurrir ante los tribunales del trabajo contra una medida de despido una vez que la misma haya sido efectiva y fehacientemente aplicada, además puede pero ante el Ministerio del Trabajo, exponer el caso de un posible despido para que éste solucione el conflicto si lo hay o lo prevenga si existe posibilidad de hacerlo.

La definición o interpretación de la llamada "falta grave" y la "determinación del plazo razonable" corre por cuenta de los jueces sin perjuicio de las disposiciones que al respec

to dicten las leyes.

Las leyes argentinas solo mencionan la obligación para el empleador de, en caso de reducción necesaria de personal, comenzar ésta por el personal menos antiguo y en cuanto a la indemnización ya nos ocupamos de ella en el principio de éste apartado.

En cuanto a la reinstalación de los trabajadores cuya relación de trabajo se dió por terminada por la reducción necesaria de personal, las leyes argentinas no mencionan nada al respecto.

3. - AUSTRALIA:

La definición o la interpretación de un motivo válido - para dar por terminado un contrato de trabajo se hace mediante la disposición por una parte del gobierno australiano y por otra de la de los gobiernos de los estados; se les da efecto a éstas disposiciones mediante los laudos laborales, las decisiones judiciales y acuerdos, así como al derecho consuetudinario.

El contrato de empleo se rige por decreto consuetudinario de Gran Bretaña. En caso de querer dar por terminado -

un contrato deben, tanto el empleador en caso de despido como el trabajador en caso de renuncia, dar un preaviso que será de una semana para ambos, pero ello no obsta para que el empleador tenga derecho a despedir sumariamente en caso de falta grave, falsa enfermedad e ineficiencia o descuido en el cumplimiento de sus labores.

La ley permite a los trabajadores tanto pertenecer a un sindicato como ser dirigente del mismo.

La ley sobre la prohibición de la discriminación dispone que un empleador no podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo en su empleo por motivos de raza, color u origen nacional.

En una apelación ante los tribunales por despido injusto el tribunal simplemente ordena el pago de una indemnización - consistente en el pago de los salarios correspondientes al tiempo en el que debió preavisarle, o sea una semana; también tiene atribuciones dicho tribunal para ordenar la reinstalación y el pago de los salarios caídos.

No es usual en tiempo de preaviso dar al trabajador tiempo libre remunerado con el fin de buscar otro empleo, aunque a veces se da en caso de reducción de personal, pero la ley en -

ningún caso lo determina así.

Tampoco obliga la ley al patrón a expedir al trabajador un certificado de servicios ni, en caso de hacerlo, dejar de poner algo desfavorable para el trabajador.

Ahora bien, los trabajadores sí tienen un ingreso seguro en caso de rescisión de contrato ya que está protegido por la ley sobre los servicios sociales que dispone del pago de prestaciones por desempleo y enfermedad por pérdida temporal de las ganancias regulares así como para aquellos que no tienen derecho a esas prestaciones pero que no llegan a ganar lo suficiente para vivir ellos y las personas a su cargo.

No hay ley que exija a los trabajadores ni a los empleadores consultar con los representantes de los primeros sobre si se debe adoptar una decisión definitiva en los casos individuales de terminación de la relación de trabajo.

Existe un riesgo tanto para los empleadores como para los trabajadores de perder sus derechos de apelación si no es esta presentada en un período razonable, que como ya quedó establecido anteriormente se deja al criterio de los organismos jurisdiccionales.

Tampoco tratan las leyes australianas la cuestión de las reducciones de personal por causas de necesidad ya que existe en ese país una alta demanda de mano de obra gracias a la evolución técnica; por lo tanto se llega a la conclusión de la falta de necesidad de éstas leyes ya que el desempleo no es problema en Australia.

Con frecuencia los tribunales de trabajo han recomendado que se establezcan lo antes posible consultas con los trabajadores interesados y sus sindicatos en todos los casos de reducción. La Comisión de Conciliación y Arbitraje y el Consejo Nacional Consultivo de la Mano de Obra han emitido recomendaciones particularmente para los casos de reducción de personal por motivos tecnológicos y entre ellas la consulta previa y las oportunidades de readaptación profesional, retiro anticipado y asistencia a los trabajadores para encontrar otro empleo; ésta consulta es habitual pero no obligatoria.

El gobierno suele alentar a los empleadores al hacer una reducción de personal a notificar al servicio del trabajo del Commonwealth con suficiente anticipación con el fin de tomar justas medidas para ayudar a los trabajadores perjudi-

cados a encontrar otro trabajo lo más rápidamente posible. Si el volúmen de los trabajadores despedidos es razonable, éstos se pueden registrar ante el servicio de empleo del propio lugar de residencia.

Para seleccionar a los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal se tomará en cuenta la antigüedad, la capacidad y la edad del trabajador.

Para la readmisión, según la práctica habitual en Australia ya que no hay ninguna ley que imponga prioridad, se le dará preferencia ante los demás solicitantes a los trabajadores cuyo contrato ha sido dado por terminado.

4. - AUSTRIA:

En la legislación austriaca el despido se efectúa a iniciativa unilateral del empleador mediante notificación al trabajador. Este despido supone la rescisión inmediata del contrato y solo puede efectuarse a consecuencia de una falta grave de las señaladas por la ley, cometida por el trabajador.

Al empleador no se le da un plazo razonable ya que si no hace uso de su derecho de despido en cuanto tenga conocimiento de los hechos que lo justifiquen, lo pierde.

Si no se prueba que el despido es justificado tendrá el empleador la obligación de pagar una indemnización por no respetar el plazo de preaviso. Esta indemnización equivale a la suma que hubiera recibido el trabajador si el empleador hubiera demorado el despido hasta la primera fecha de pago posible, - después de producirse los hechos.

La ley austriaca marca un tiempo determinado de preaviso en los casos de licenciamiento no definidos como falta grave, tiempo en el cual deberá dejar el empleador lapsos libres - para buscar un nuevo empleo sin pérdida de remuneración.

Además el empleador deberá extender un certificado indicando la naturaleza y la duración de la relación de trabajo no debiendo dicho certificado mencionar nada que hiciere posible dificultar la obtención de un nuevo empleo.

En cuanto a la terminación de las relaciones laborales por reducción de personal nos parece propio transcribir dada su importancia, el informe que rindió Austria en las memorias sobre el Convenio número 2 de la Organización Internacional del Trabajo "sobre el desempleo" (21) en su parte referente a la reducción de personal y que sin ser exacto por estar en otro idioma,

(21) Organización Internacional del Trabajo. Informe 3 parte 2. "Resúmenes de memorias sobre la Recomendación 119". Ginebra, Suiza; 1974. pp. 19 y 20.

trataremos de exponer lo mejor posible:

"Siempre que no se exceda en sus atribuciones, el consejo de empresa puede hacer uso, a fin de evitar las reducciones de personal, de ciertos derechos de participación que no se le han concedido exclusivamente con éste objeto. Figuran en el párrafo 2) del artículo 14 de la Ley sobre los Consejos de Empresa.

Al ejercer su derecho de participación en la dirección y administración de la empresa, el consejo de empresa puede presentar al propietario de la empresa sugerencias y propuestas tendientes a favorecer tanto en bien del interés económico general como en el especial de la empresa y de los trabajadores, la rentabilidad de la empresa y el aumento de su producción. El propietario de la empresa debe informar al consejo de empresa sobre la situación económica de la empresa, la naturaleza y el volumen de la producción, los pedidos en curso, las ventas y las medidas previstas para mejorar la rentabilidad de la empresa. Así mismo debe notificar al consejo de empresa a la mayor brevedad posible toda modificación de la empresa prevista. En especial se consideran modificaciones de la empresa la reducción o el cese de las actividades de toda empresa o parte de ella, el

desplazamiento de toda la empresa o parte de ella, la fusión - con otras empresas, los cambios que modifiquen su finalidad, sus instalaciones, los planes de trabajo y la organización social de la empresa o incluso la introducción de nuevos métodos de trabajo. Entre las atribuciones del consejo de empresa figuran: presentar propuestas para prevenir, evitar o mitigar las consecuencias nefastas que dichas medidas podrían tener en los trabajadores. El propietario de la empresa debe discutir dichas propuestas con el consejo quien, al considerarlas, debe tener en cuenta las necesidades económicas de la empresa.

Durante las discusiones el consejo de empresa tiene pues, la posibilidad de tratar las reducciones de personal efectuadas o a que pueden dar lugar las medidas previstas por el propietario y negociar acerca de las medidas de previsión o corrección adecuadas.

En las empresas que empleen más de 500 trabajadores, el consejo de empresa, si no se toman en cuenta sus propuestas y llega a la convicción de que la política económica seguida por la empresa va contra el interés de la economía nacional, puede presentar a la oficina provincial de la Federación de Sindicatos de

Austria una reclamación que haya sido objeto de una decisión - adoptada por mayoría de dos tercios contra la política económica de la empresa. Dicha reclamación se someterá a la decisión de la "Comisión Económica del Estado" dependiente del Ministerio Federal de Comercio, Oficios e Industria.

En lo referente a la selección de los trabajadores susceptibles de ser despedidos, el consejo de empresa de acuerdo con las disposiciones del artículo 25 de la ley sobre los Consejos de Empresa, tiene derecho a participar oponiéndose a los despidos que a su juicio constituyan una medida particularmente severa desde el punto de vista social y que no justifique la situación de la empresa.

Incumbe esencialmente a los tribunales de trabajo hacer respetar los derechos que pueden alegar los trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

El tribunal de trabajo está compuesto de un presidente y de un número determinado de asesores provenientes del mundo del trabajo y del mundo patronal designados por el presidente, teniendo en cuenta la necesidad de representar a los diversos

sectores de actividades y a propuesta de las esferas interesadas. Para juzgar el caso, el tribunal constituye una sala compuesta del presidente y de dos asesores, uno del sector laboral y otro del sector patronal.

Dichos tribunales deben pronunciarse sobre la indemnización en metálico por incumplimiento del plazo de preaviso o por despido injustificado; deben también juzgar la validéz de las declaraciones sobre el licenciamiento o despido disciplinario y sobre el mantenimiento de la relación de trabajo.

A diferencia del tribunal de trabajo, la oficina de conciliación es un órgano administrativo. Las comisiones de las oficinas de conciliación están compuestas de tres miembros, un presidente y dos asesores que pertenecen uno al sector de los empleadores y el otro al de los trabajadores. Los miembros están nombrados por el Ministro Federal de la Administración Social a propuesta de las organizaciones representativas de los ambientes interesados.

En los casos objeto de la protección especial contra el licenciamiento y el despido corresponde dar su aprobación a la Oficina de Conciliación cuando el licenciamiento o el despi

do se deba a motivos previstos por la ley. La rescisión de un contrato no tiene efecto cuando el licenciamiento no ha sido solicitado o no se ha aprobado; puede ser confirmada por el tribunal del trabajo. La Oficina de Conciliación tiene además competencia para juzgar en caso de oposición al despido invocando la protección general.

Las consideraciones expuestas anteriormente demuestran que se han tenido ampliamente en cuenta las sugerencias formuladas por la Recomendación. La Ley sobre la Organización del Trabajo cuyo proyecto ha sido ya presentado a la Oficina del Consejo Nacional, prevé una mayor protección contra el despido que permitirá adoptar medidas aún mas eficaces para dar cumplimiento a la Recomendación".

5. - BELGICA:

Las disposiciones que tiene éste país para determinar la terminación de las relaciones de trabajo se reflejan en su legislación así como en los reglamentos y en los contratos colectivos de trabajo.

La legislación relativa a la relación laboral no impone a los patrones ninguna obligación de justificar en cada caso el

licenciamiento de los trabajadores, pero su libertad para actuar en cuanto a la terminación del contrato está limitada por las disposiciones de las leyes y contratos en cuanto a la libertad sindical en términos generales, la protección de los trabajadores en los períodos anterior y posterior al servicio militar y durante cierto tiempo de enfermedad o incapacidad por accidente; también protege la maternidad. Las causas de despido justificado son únicamente las faltas graves como menciona la Recomendación.

En todo caso de ruptura ilícita de la relación laboral tienen los trabajadores derecho a recurrir ante el tribunal del trabajo competente.

Es obligatorio dar un preaviso antes de romper la relación laboral o en su defecto pagar una indemnización constante en el tiempo del preaviso; además, también es obligatorio otorgar tiempo libre durante el tiempo del preaviso con el fin de que el trabajador busque un nuevo empleo con el mantenimiento del salario.

El empleador tiene obligación de expedir un certificado - al trabajador mencionando el tiempo lugar y empleo, quedando - prohibido incluir en él algo desfavorable al trabajador.

La práctica social belga tiende a proteger al trabajador que sea objeto de un licenciamiento por causa de reducción de personal. En caso de ser absolutamente necesaria esta reducción se deberá informar previamente a las autoridades competentes - quienes dispondrán que el empleador debe indemnizar al trabajador con una compensación aparte de la indemnización que le corresponde por despido.

Si el trabajador fué despedido por la causa mencionada en el párrafo anterior tendrá, en caso de readmisión, prioridad sobre los demás solicitantes.

6. - BRÁSIL:

La legislación brasileña garantiza en lo posible la continuidad de las relaciones laborales, y prevé las condiciones en - que puede producirse la ruptura de dichas relaciones enumerando los motivos que lo pueden causar, coincidiendo con los dispuestos en la Recomendación 119 de la Organización Internacional del Trabajo en los casos que no se debe considerar falta justificada.

Igualmente está reglamentado el contrato colectivo de trabajo por el Código de Trabajo de la nación brasileña el cual también constituye la Justicia Laboral, que es un órgano del Poder -

Judicial y que está encargado de resolver los conflictos dimanantes de las relaciones laborales.

El plazo razonable que tiene todo trabajador para presentar ante la justicia laboral sus reclamaciones en caso de que considere violados sus derechos, es de dos años.

Em Brasil no existe ninguna discriminación, al menos en la Ley.

El empleador que haya rescindido el contrato de trabajo sin motivo válido tendrá la obligación de reintegrar al trabajador despedido cuando se trate de un empleo estable es decir, que haya trabajado al menos diez años en la empresa o pagarle, cuando no sea posible reanudar labores por razones de incompatibilidad con el empleador, una indemnización cuyo monto corresponderá a tantos meses de salario doble como años haya estado al servicio de la empresa. En caso de que un empleado no considerado estable (menos de diez años al servicio de la empresa) sea despedido injustificadamente tendrá el empleador la obligación de indemnizarlo con un mes de salario.

El artículo 165 fracción XIII de la Constitución brasileña garantiza a los trabajadores "la estabilidad con una indemniza-

ción para el trabajador despedido o un fondo de garantía equivalente". Así pues, el trabajador elige entre un fondo de garantía de la duración de servicios o un sumario administrativo realizado ante la justicia laboral con el fin de cobrar su indemnización correspondiente.

El fondo de garantía mencionado se trata de una suma - depositada mensualmente por el patrón a una cuenta bancaria a nombre del trabajador y que corresponde al equivalente del 8% de su salario más los intereses bancarios producidos.

En el caso de terminación de las relaciones de trabajo, si no existe ningún desacuerdo entre las partes interesadas y el trabajador ha cumplido más de un año de servicio, el documento de rescisión es inválido si aparte de estar firmado por - las dos partes no ha sido registrado ante las autoridades del - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, firmado por el sindi - cato correspondiente a la profesión, por la Justicia Laboral, por un órgano del Ministerio Público o, en su defecto por el - Juez de Paz local.

No previene ésta legislación los casos de rescisión - por reducción de personal en las empresas.

7.- EGIPTO:

La legislación egipcia determina que el empleador que - despidiere a un trabajador sin causa justificada deberá pagar una indemnización que los tribunales laborales determinarán por daños y perjuicios, además de ser sancionado con una multa.

El tribunal laboral competente conoce de los casos de - despido por causa injustificada y tiene atribuciones para ordenar el reintegro en su empleo al trabajador licenciado o el pago de - una indemnización aparte de los daños y perjuicios en caso de - tratarse de un trabajador llamado para prestar el servicio militar, de las mujeres que contráen matrimonio o dan a luz su primer - hijo, o de trabajadores que pasan a figurar como miembros de la mesa directiva de su sindicato.

Tampoco en Egipto existe alguna discriminación. Todos los casos de licenciamiento por sanción disciplinaria deben ponerse en conocimiento de la Comisión Tripartita (un representante del empleador, otro del trabajador y el director de la mano de obra o su representante) para que emitan su opinión.

Los casos en que el empleador pueda rescindir el contrato sin responsabilidad alguna están marcados en el artículo 36

del Código del Trabajo vigente.

8.- ESTADOS UNIDOS:

Consideramos de vital importancia para nuestro estudio el conocer cómo los Estados Unidos dan aplicación a la ya tan mencionada Recomendación 119 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, tema que nos ocupa en éste trabajo, - pero ante la imposibilidad de analizar uno a uno los diferentes Códigos de la Unión Americana así como sus diferentes leyes y ordenanzas, nos hemos permitido transcribir al pié de la letra - en éste apartado, el informe que rindió el representante de los Estados Unidos en la Organización Internacional del Trabajo - sobre la aplicación de la referida Recomendación. (22)

Queremos antes aclarar que las siglas usadas en éste informe que son U.S.C. y U.S.C.A. significan United States Code (Código de los Estados Unidos) y United States Code - Annotated (Código Anotado de los Estados Unidos), que son una serie de Reglamentaciones existentes en la Unión Americana para facilitar el estudio y las consultas necesarias.

"Según la Constitución, la aplicación de las disposi-

ciones de la Recomendación pueden aplicarse completamente o en parte por los Estados Constituyentes. La protección del trabajador contra la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador ha sido también lograda através de acuerdos colectivos privados.

El derecho del empleador a despedir a sus trabajadores está limitado por leyes federales. La terminación de la relación del trabajo por actividades sindicales está prohibida por la ley sobre relaciones de trabajo de 1947 (29 USC, 158 y siguientes) y por la Ley Laboral de Ferrocarriles (45 - USC, 151 y siguientes). La terminación del trabajo de un trabajador que ha presentado de buena fé una queja o que participa en un procedimiento contra el empleador, está prohibida por la Ley Sobre Normas Equitativas del Trabajo (29 USC, 200 y siguientes), la Ley Sobre Relaciones de Trabajo de 1947 (29 USC, 158 y siguientes), la Ley Sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1970 (29 USC, 651 y siguientes), la Ley sobre la Indemnización de los Trabajadores Portuarios y Marítimos (33 USC, 901 y siguientes) y la Ley sobre la Discriminación en el Empleo por Motivos de Edad (29 USC, 621 y siguientes). La Ley de 1964 sobre Derechos Cívicos -

(42 USC, 2000 y siguientes) y las Ordenanzas Ejecutivas 11246, 11375 y 11478 prohíben la terminación del contrato de trabajo por motivos de raza, color, sexo, estado civil, religión, origen nacional o social. La Ley de Protección del Crédito de Consumo, - en su título III (15 USC, 1671 y siguientes) prevé una restricción al despido por motivo de entredicho, y la Ley Federal sobre Higiene y Seguridad en las Minas de Carbón (30 USC, 901 y siguientes) limita el despido por el hecho de que un minero sufra de neumoconiosis.

Dieciséis Estados, Guam y Puerto Rico han promulgado - leyes sobre relaciones de trabajo aplicables al sector privado. Generalmente, esas leyes otorgan a los trabajadores el derecho de afiliarse a los sindicatos y a participar en actividades relativas a la negociación o a la asistencia o protección mutuas. Por lo común esas leyes consideran también práctica desleal de - trabajo que un empleador limite o interfiera en el ejercicio de - los derechos garantizados a sus trabajadores. Postular a un - puesto sindical o actuar como representante de los trabajadores se considera como una actividad protegida del trabajador, aunque las leyes no lo declaran en forma expresa.

Otros dos Estados ofrecen la misma protección en vir-

tud de leyes sobre relaciones de trabajo aplicables al empleo agrícola solamente.

La protección contra el despido de un trabajador que presenta una queja o que participa en un proceso figura con frecuencia en leyes específicas, como las que se enumeran más adelante, aunque tres Estados aplican también disposiciones generales que prohíben el despido de los trabajadores que actúan como testigos en un proceso laboral, lo que aparentemente abarca todas las leyes laborales. La protección contra las represalias figura en las leyes relativas a salarios mínimos, (29 Estados, Distrito de Columbia, Puerto Rico y Guam); igualdad de remuneración (24 Estados); conflictos salariales (27 Estados, Distrito de Columbia); retención parcial de salario (un Estado); salarios corrientes en las obras públicas (2 Estados); pago y cobro de salarios (un Estado); duración máxima del trabajo (un Estado); relaciones de trabajo (generalmente en el sector privado) (16 Estados, Guam y Puerto Rico) (sector privado, solamente agricultura) (2 Estados); no discriminación (31 Estados, Distrito de Columbia, Guam y Puerto Rico) (generalmente se aplica a la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, edad y origen nacio-

nal, pero no opinión política u origen social, excepto en Puerto Rico; una de las leyes se aplica al estado civil y unas pocas a los defectos físicos); seguridad e higiene en el trabajo (14 Estados); indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (7 Estados, Distrito de Columbia).

La Ley garantiza la protección contra la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión u origen nacional en 40 Estados, Distrito de Columbia, Puerto Rico y Guam. Todas esas leyes, salvo dos, prohíben también la discriminación por motivos de sexo. Casi todas contienen una disposición concreta contra el despido, pero aunque no esté expresamente prohibido, generalmente se considera como una forma de discriminación ilegal.

La Ley de un Estado incluye el "estado civil" como motivo prohibido junto con otras razones, y ocho leyes incluyen el "defecto físico". Además, 32 Estados y Guam prohíben la discriminación por motivo de edad.

Cuarenta Estados y Puerto Rico aplican leyes que prohíben la terminación del contrato de trabajo o la amenaza contra un trabajador por sus opiniones o actividades políticas.

En cuanto a la discriminación en el empleo por motivos de origen o posición social, diferente del origen nacional, los Estados no han adoptado ninguna ley concreta en la materia (no obstante, la Ley sobre la no Discriminación de Puerto Rico prohíbe expresamente la terminación del contrato de trabajo por motivos de nacimiento o posición social).

Casi todas las leyes enumeradas de los Estados consideran ilegal que un empleador cometa actos ilícitos e imponen sanciones concretas. Muchas de ellas permiten también que el trabajador apele por medios administrativos contra la violación que lo perjudica. Esas soluciones se basan casi siempre en las leyes enumeradas en materia de relaciones de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo y discriminación.

Los regímenes legales de protección de los ingresos de los trabajadores, cuyo contrato de trabajo ha sido dado por terminado, están administrados por cada Estado en virtud de la Ley Federal sobre el Impuesto para el Fondo de Desempleo (26 USC, 3301 y siguientes) y subcapítulo III de la Ley sobre la Seguridad Social (42 USC, 501 y siguen

tes).

En cuanto a los trabajadores migrantes, que en Estados Unidos son en su mayoría trabajadores agrícolas, quedan excluidos del seguro de desempleo en casi todas las jurisdicciones.

Los acuerdos colectivos y las prácticas en materia personal son aplicables cuando un trabajador considera que su contrato de trabajo ha sido injustificadamente terminado por motivos distintos de los enumerados por las leyes federales de los Estados. Los métodos en materia de arbitraje contenidos en la mayoría de los convenios colectivos establecen el tipo de apelación mencionado en los párrafos 4, 5 y 6 de la Recomendación.

Mediante convenios colectivos se han establecido planes de indemnización por fin de servicios y planes de prestaciones - complementarias de desempleo.

Las cuestiones relativas a las disposiciones complementarias sobre la reducción de personal de la Recomendación se rfgen por los acuerdos colectivos y por las prácticas en materia de personal de las empresas. "

9. - FRANCIA:

Según la legislación francesa no existe obligación para

el empleador el comunicar al trabajador la causa de su licencia-
miento, pero si la ruptura del contrato es considerada abusiva -
puede el patrón ser objeto de una demanda por daños y perjuicios
ante el Consejo de Hombres Buenos.

Ninguna causa que tenga que ver con el sindicato deberá
ser objeto de despido; en caso de no tener en cuenta ésta regla -
el empleador será sancionado penalmente. En caso de ser un diri-
gente sindical, un delegado de personal o un miembro del comité
de empresa, el trabajador que cometa la falta que determine su -
despido, corresponde al comité de empresa decidirlo o, en caso
de desacuerdo de éstos al inspector del trabajo.

La Constitución francesa es quien dicta el principio de
igualdad ante la ley de todos los ciudadanos sin distinción de
origen, raza, sexo o religión.

Es el Consejo de Hombres Buenos el encargado de resol-
ver las dificultades originadas entre empleadores y trabajadores
respecto al contrato de trabajo. En caso de que éste Consejo -
falle a favor del trabajador y no sea reintegrado en su puesto -
corresponderá al empleador pagar una indemnización por daños
y perjuicios.

El trabajador que va a ser licenciado tendrá derecho a un

preaviso cuya duración será de un mes para los trabajadores que llevan en su empleo más de seis meses ininterrumpidos, y de dos meses para los que llevan más de dos años ininterrumpidos de servicios.

Durante el periodo de preaviso se le conceden al trabajador dos horas retribuidas con el objeto de que busque un nuevo empleo.

La expedición de un certificado de trabajo que contenga las fechas de incorporación al servicio, de puestos sucesivos con fechas correspondientes, sin mencionar nada negativo en él, es obligatorio por parte del patrón y en caso de no acatar esto será objeto de una infracción consistente en el pago al trabajador de una indemnización por daños y perjuicios.

Aparte de la indemnización de licenciamiento que consta de diez horas por año de servicio si era trabajador remunerado por hora, y del 20% del salario mensual por año en caso de personas remuneradas mensualmente, el trabajador tiene derecho a solicitar una indemnización de ayuda pública atribuido por las Direcciones Departamentales del Trabajo y de la Mano de Obra, así como un seguro de desempleo.

Si el despido es causado por falta grave cometida por el trabajador no tendrá obligación de pagar indemnización o preavisar, pero si en el término de un mes no hace uso de su derecho prescribirá el mismo automáticamente.

El trabajador tiene un plazo de treinta años en caso de despido injustificado y de cinco años en el caso de inobservancia del preaviso para entablar su demanda.

En los casos de reducción necesaria de personal es obligatorio consultar al comité de empresa quien a la vez comunicará su dictámen al inspector del trabajo que lo autorice.

No existe en Francia ninguna ley que obligue al empleador a dar prioridad de readmisión a los trabajadores licenciados como resultado de la reducción necesaria de personal.

El conjunto de éstas normas no es aplicable a los trabajadores contratados por tiempo determinado en período de prueba.

10. - GRECIA:

La legislación griega no establece la existencia de una causa justificada para rescindir un contrato, es decir que puede despedir al trabajador libremente, aunque sí debe existir un preaviso y la obligación de darle el tiempo libre necesario para la -

busca de otro empleo.

No es obligatorio la expedición de un certificado de trabajo.

Cuando el trabajador ejecuta un trabajo de duración determinada o indeterminada y está asegurado en un Órgano del Seguro Social, se beneficia cuando está privado de su empleo sin importar la causa que fuere, con una prestación de desempleo que consta de dos a cinco meses según el número de días de trabajo efectuado durante los catorce meses que han precedido a su licenciamiento. Para causar derecho al primer pago se exige la realización de por lo menos ochenta días de trabajo por año durante los tres años que precedan a la concesión de la prestación.

En cuanto al licenciamiento colectivo, si es controlado por el Estado y se le considera así cuando es efectuado por empresas que contratan a más de cincuenta personas y que el número de licenciamientos sea del 5% mínimo, y es el Ministro de Economía Nacional el que dicta la aprobación o no aprobación.

Lo único que se dice de la readmisión en la legislación griega es en el sentido de que el empleador en caso de

contratar de nuevo a un trabajador deberá pagar el mismo salario que anteriormente.

Tampoco marcan las leyes de Grecia nada sobre la selección de los trabajadores que vayan a resultar perjudicados en una reducción de personal.

II. - ITALIA:

En Italia solo puede procederse al licenciamiento del - trabajador por motivos de falta grave de los marcados en la - Ley sobre Licenciamientos Individuales, misma que no incluyen como tal las actividades indicadas de cualquier índole, - ni tampoco acepta como causa justificada de despido la discriminación racial, política o religiosa.

También es ilegal despedir a una trabajadora en tiempo de embarazo al igual que por contraer nupcias, o dar por terminadas las relaciones antes de que su hijo cumpla un año de - edad.

El empleador tiene que dar un preaviso de despido por escrito. Además de este aviso el trabajador puede solicitar - dentro de un plazo de ocho días que se le comuniquen las causas, a lo que el empleador debe contestar en término máximo

de cinco días con perjuicio, si no se observa ésta disposición, de ser nulo el preaviso.

El trabajador tiene un plazo de sesenta días para interponer el recurso contra el despido y si se considera injustificado, tendrá derecho a una indemnización no importa lo correspondiente, a cinco meses de salario por daños y perjuicios así como a la reinstalación.

Estas disposiciones se aplican a todos los empleadores sin distinción y solo exceptúa a los trabajadores en periodo de prueba y al personal dirigente.

En cuanto a los licenciamientos colectivos existe un acuerdo interconfederal que coincide plenamente con la ya muy referida Recomendación 119 de la O.I.T.

12.- SUIZA:

La legislación suiza no reglamenta en especial la rescisión ordinaria pero abusiva del contrato de trabajo, salvo en el caso de rescisión por causa del servicio militar, pero sí prevé la rescisión inmediata por causas justificadas.

En cuanto a las causas que el párrafo 3 de la Recomendación enumera como causas injustificadas de despido, Suiza no las

considera como causas justificadas ni de licenciamiento ordinario ni de licenciamiento inmediato.

Según el derecho cantonal si un trabajador se considera licenciado injustificadamente, tiene un término de cinco años - para entablar una acción contra el empleador ante los tribunales civiles.

Los tribunales no están habilitados para intervenir en la determinación de la importancia numérica del personal de las - empresas, establecimientos o servicios.

En caso de que no haya sido reintegrado el trabajador - en su puesto, el tribunal que comprueba que el licenciamiento no está justificado debe, en caso de licenciamiento ordinario, condenar al empleador a pagar una indemnización; y en el caso de licenciamiento inmediato, condenar al pago del salario hasta la expiración ordinaria del contrato del trabajo con deducción, señaladamente, de las sumas que el trabajador haya o habría - podido ganar trabajando en otro lugar entre la fecha del licencia - miento y la de la expiración normal del contrato.

El contrato de trabajo de duración indeterminada para - rescindirse, debe el empleador avisar con un mes de anticipa -

ción durante el primer año de servicio, con dos meses entre el segundo y el noveno años de servicio y con tres meses a partir del décimo año.

En el caso de contrato de duración determinada el contrato expira en la fecha prevista y si el empleador no da por terminadas las relaciones de trabajo, éste se considera vigente durante un período indeterminado.

Durante el período a prueba (que no puede pasar de tres meses), el preaviso debe darse con siete días de anticipación.

La ley especifica que durante éste período de preaviso se debe conceder al trabajador tiempo disponible para buscar un nuevo empleo, pero no estipula que deba remunerarse.

La ley autoriza al trabajador a solicitar un certificado sobre la naturaleza, la duración, la calidad y la conducta en su trabajo, teniendo éste el derecho de exigir que no se incluya el último de los informes mencionados.

Dado que en Suiza no existe desempleo sino por el contrario el mercado de trabajo se caracteriza por la penuria aguda de mano de obra, la ley no prevé ninguna protección de ingresos del trabajador, solo en el caso de empleados que hayan cumplido cincuenta años de edad y que cuenten con veinte años de antigü

dad al servicio de la empresa tienen derecho a una "indemnización" en función de la prolongada relación de trabajo", cuyo mínimo corresponde a dos meses de salario.

Si la rescisión es por causa justificada o por riesgo de dificultad económica por parte del empleador, la obligación de indemnización puede suprimirse.

Ninguna autoridad pública está encargada especialmente de asistir a los copartícipes sociales en sus consultas en materia de reducciones de personal ya que la ley no exige al empleador informar a las autoridades públicas antes de proceder a hacerla, pero si a causa de dicha reducción existiera algún conflicto entre empleadores y trabajadores, conocerá del problema el organismo de conciliación y arbitraje instituido por el Estado.

No existe tampoco ninguna disposición respecto a la readmisión.

13. - UNION DE REPUBLICAS SOVIETICAS SOCIALISTAS:

Los motivos que ofrece la legislación soviética para dar por terminado un contrato de trabajo sin obligación por parte de la dirección a pagar indemnización alguna son: 1) Cierre o reduc-

ción de personal en la empresa, institución u organización; 2) Ineptitud del trabajador para desempeñar su función; 3) Incumplimiento del trabajador de las obligaciones dimanantes del contrato, si ya ha sido éste objeto de una sanción disciplinaria o pública; 4) Ausencia injustificada; 5) Ausencia por motivo de enfermedad que se haya prolongado por más de cuatro meses, salvo en los casos de embarazo y de accidentes de trabajo; y 6) Reintegración del trabajador que ocupara anteriormente el puesto.

El despido solo podrá darse por terminado a iniciativa de la dirección, previo acuerdo de los comités de taller o de fábrica, o el comité local del sindicato; para el caso de despido de sindicalistas deberá además contener el consentimiento del organismo sindical superior. La dirección tendrá un plazo de un mes para efectuar el despido.

La Constitución soviética en su artículo 122 prohíbe toda discriminación por motivos de sexo, raza o nacionalidad.

Los trabajadores despedidos tienen un mes para apelar ante los tribunales populares de distrito. Si éstos consideran injustificado el despido el interesado deberá ser reinstalado y tendrá derecho a recibir un salario medio correspondiente al período de desempleo forzoso a partir del día de despido, pero

durante un período máximo de tres meses.

La indemnización por rescisión será de dos semanas de salario medio.

El día del despido, la dirección está obligada a dar al trabajador su cartilla de trabajo, documento principal relativo a la actividad laboral del trabajador o empleado, en el que se inscriben todos los datos relativos al mismo, al trabajo realizado, así como a los incentivos y recompensas que reciba pero no a las sanciones. Si el trabajador solicita un certificado sobre el trabajo realizado indicando la especialidad, calificaciones, funciones, periodos de servicio y cuantía de salario, la dirección tendrá la obligación de extendersele.

En la Unión Soviética no existe seguro de desempleo o sea que no tiene asegurada la protección de sus ingresos.

En el caso de reducción de personal la dirección deberá avisar con suficiente anticipación a los comités de taller, fábrica o locales.

La prioridad para mantener en su empleo a los trabajadores en caso de reducción, se dará en el siguiente orden: trabajadores altamente calificados y productivos; trabajadores que mantienen a dos o más personas; trabajadores en cuya familia nadie

desempeña actividad remunerada; trabajadores con largos servicios ininterrumpidos en la empresa de que se trate; trabajadores que han sufrido en la empresa un accidente de trabajo o enfermedad profesional; trabajadores que han ido adquiriendo menos calificaciones sin interrumpir su trabajo, asistiendo a establecimientos secundarios o superiores especializados; excombatientes inválidos y parientes próximos de miembros de las fuerzas armadas y de guerrilleros muertos o desaparecidos en defensa del país.

No existe prioridad en caso de reintegración de personal.

Las únicas excepciones a gozar de la aplicación de estas disposiciones son los trabajadores en período de prueba que nunca pasará de tres meses.

CAPITULO IV

EL DERECHO MEXICANO Y LA RECOMENDACION 119 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Nuestro país da efecto a la Recomendación mediante la Constitución Política de 1917, la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial, del primero de abril de 1970 y en vigor a partir del primero de mayo del mismo año; la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el doce de mayo de 1973 y puesta en vigor a partir del primero de abril del mismo año; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 y entrada en vigor el 29 de diciembre del mismo año; los contratos colectivos; los laudos arbitrales, y las decisiones jurisprudenciales.

I. - RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

En relación a las causas que paralizan la relación individual laboral, la Ley Federal del Trabajo en México mencio

na las siguientes:

- A - Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo;
- B - Rescisión de las relaciones de trabajo; y
- C - Terminación de las relaciones de trabajo.

A. - SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La ley divide la suspensión de las relaciones de trabajo en individuales y colectivas, tratando en ésta parte solo las primeras.

De la Cueva define la suspensión de la siguiente manera:

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando advierte alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo" (23).

Al decirse: "tiene por objeto conservar la vida de las relaciones", entendemos que las relaciones de trabajo existen entre el patrón y el trabajador, aún sin la prestación del servi

cio por parte del último y sin la retribución acostumbrada por parte del primero.

Para ello es necesario que exista una causa que debe ser, por supuesto, ajena a toda relación con el patrón, que impida al trabajador cumplir con sus labores.

Estas causas están señaladas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42, y son:

1. - "La enfermedad contagiosa del trabajador", lo que presupone que no obstante poder trabajar, si se le permitiese pondría en peligro a sus compañeros por el posible contagio, perjudicando al igual a la empresa.

2. - "La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo". Nos parece lógica y acertada ésta fracción ya que, a nuestro modo de ver sería injusto que por una enfermedad aún no profesional, perdiera su fuente de ingresos el trabajador.

En estos dos casos el artículo 43 de la referida ley nos dice que el patrón tiene obligación de esperar al trabajador desde el momento en que tenga conocimiento de la enfermedad has-

ta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano - del Seguro Social y que comprende un plazo de 52 semanas según vemos en el artículo 99 de la Ley del Seguro Social.

3.- "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria"; causa que también nos parece muy atinada de parte de los legisladores, ya que si se comprueba la inocencia del trabajador en la comisión de un delito - que le imputan, no tiene porqué además de los transtornos causados, perder su fuente de ingresos.

Este mismo párrafo tiene una observación que nos dice: "si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél". Misma que - nos parece muy razonable ya que es frecuente el caso que - nos marca aquí y a nuestro modo de ver, los legisladores tuvieron razón de considerarlo como riesgo de trabajo.

4.- "El arresto del trabajador"; aquí estamos de acuerdo si se trata de un mero arresto causado por alguna falta administrativa ajena al empleador.

5.- "El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución"; ya que todos los ciudadanos tienen la obligación de cumplir con ciertas obligaciones consignadas en nuestra Carta Magna, consideramos que la solución que expresa el legislador al proteger las relaciones laborales, es también muy acertada; al igual que la fracción VI del mismo artículo y que dice:

6.- "La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas y otros semejantes". El máximo de tiempo de la suspensión, tanto en éste apartado como en el anterior y en el próximo, será de seis años.

7.- "La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuan-

do sea imputable al trabajador". En cuanto a ésta disposición no estamos de acuerdo con el legislador, pues en el supuesto caso de que el trabajador preste sus labores y el patrón tenga conocimiento de la falta, existe una violación a las leyes por ambas partes, por lo que consideramos que ésta causa debería ser objeto de disolución de las relaciones laborales como castigo al trabajador, y en cuanto al patrón hacerse acreedor a una multa.

En el supuesto que el patrón desconozca dicha violación, consideramos que hay engaño por parte del trabajador, causa que justifica la rescisión como lo veremos más adelante.

Por otra parte Guerrero encuentra la falta de equidad del precepto en cuanto a que "no existe similitud entre éste caso y aquellos en que la enfermedad, el accidente o la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria justifican una suspensión y no una terminación de las relaciones laborales". (24)

B. - RESCISION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Trueba Urbina sostiene que la palabra "rescisión" no debe ser usada en derecho laboral, manifestando que "Es inexplica

(24) Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", 5a. ed. México, Porrúa, 1971. p. 237.

ble que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto" (25) usando la palabra "despido" en su lugar.

También De la Cueva hace alusión al mal empleo de la palabra "rescisión" en derecho del trabajo y nos explica: 'En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo'. (26)

Nosotros seguiremos usando el término "rescisión" que es el usado por la ley para así facilitarnos el trabajo, independientemente de que estemos o nó de acuerdo con su debida utilización.

De la Cueva define la rescisión como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, -

(25) Trueba Urbina, Alberto, op. cit. p. 301.

(26) De la Cueva, op. cit. p. 238.

cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (27)

Esta sí podemos entenderla como la muerte de las relaciones laborales, pero para que ésto suceda tiene que existir un incumplimiento que debe ser resultado de un acto u omisión clasificado como grave y además debe ser decretado por el empleador o el trabajador, para que dé como resultado dicha rescisión.

La ley, en su artículo 46 determina que existiendo la referida causa justificada, se puede rescindir en cualquier momento de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón según el caso.

a) Posteriormente, el artículo 47 nos enumera las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y serán precisamente éstas, las que a continuación nos ocupen:

1.- La primera de ellas es el engaño, que bien puede ser efectuado por el trabajador mismo o por el sindicato si fué quien lo propuso o recomendó, si se le atribuyeron capacidades de las que en realidad carece. Para que la rescisión sea válida por éste caso, tendrá que hacerse valer dentro de los

30 días de iniciadas las relaciones.

2.- La fracción II del artículo 47 habla de faltas de probidad u honradéz cometidas por el trabajador durante sus labores.

Para entender éstas, debemos primero conocer el significado que tiene la palabra "probidad". El Diccionario Enciclopédico Ilustrado la define como: "bondad, rectitud de ánimo. Honbría de bien" (28) y el de la Real Academia Española lo complementa con las palabras "integridad y honradez en el obrar".

Por lo tanto, adoptando las definiciones mencionadas, - nos encontramos con que independientemente de los intereses - materiales, la Ley Federal del Trabajo incluye como faltas injustificadas de rescisión las de los humanos, por lo tanto nos encontramos con varias hipótesis que podrían definirse como faltas de probidad, algunas de las cuales Guerrero las refiere en su tratado mencionado diciendo "El trabajador que con sus actos o con sus expresiones dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigie a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad. El trabajador que cobra el salario por realizar un trabajo determinado, y en lugar de hacerlo se de-

(28) Alemany y Bolufer, José, "Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española", 7a. ed. Barcelona, Ramón Sopena, 1928, p. 1186.

dica a actividades diferentes en provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad; el trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador falto de probidad". (29)

También hay quien pretende definir la falta de probidad únicamente como lo que en derecho penal se llamaría delito contra la propiedad y que serían el robo, fraude o abuso de confianza, sin aceptar que puede existir una falta de probidad que sea causa de despido sin necesidad de ser delito.

En nuestro concepto solo el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje en cada caso particular, debe ser quien constituye si existe o no dicha falta, al igual que los demás que nos señala también la fracción segunda del artículo en cuestión y - que son "actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

3.- Esta fracción se refiere a las mismas faltas pero cometi-

das contra sus compañeros, y trayendo como consecuencia la alteración de la disciplina en el lugar de trabajo.

4.- La fracción IV se refiere a las mismas faltas pero - habla nuevamente de que deben ser cometidos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo - de la empresa, pero aclarando que si se cometen fuera de - la empresa deben ser tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5.- La fracción V nos habla de los actos que cometa intencionalmente el trabajador en contra del lugar u objetos de trabajo y que causen perjuicios materiales.

6.- La siguiente fracción nos habla de los mismos actos que la fracción anterior, pero para que se tipifique basta con que los haya cometido por su negligencia en el trabajo.

7.- También la fracción VII menciona las causas referidas en el apartado 5, pero aquí menciona como falta que las ocasione la imprudencia o descuido inexcusable del trabajador.

8.- La fracción VIII habla de los actos inmorales que cometa el trabajador en el lugar del trabajo.

Nos imaginamos que el legislador generalizó en éste - punto, debido a la imposibilidad de mencionar dichos "actos inmorales", por lo que pensamos que el problema nuevamente pertenece a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en actos relacionados sobre todo con la sexualidad.

9.- La siguiente fracción califica también como causa de rescisión, la revelación de secretos de fabricación o el divulgar asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

10.- La fracción X del artículo 47 nos habla de las faltas de asistencia sin causa justificada o sin permiso del patrón; - pero para tipificarlo, deben efectuarse cuatro o más faltas en un término menor de treinta días a partir de la primera.

11.- La siguiente fracción del ya muy referido artículo 47 determina también como causa de rescisión la desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes, tratándose del trabajo contratado y sin causa justificada.

12.- La negativa del trabajador a adoptar las medidas exigidas por el patrón con el fin de prevenir accidentes, es otra - causa de rescisión que nos marca la fracción XII de la Ley Fe-

deral del Trabajo.

13.- Otra causa de rescisión es lo señalado en la fracción XIII y que a la letra dice: "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico". Hay quien piensa que la comprobación de la ebriedad solo puede efectuarla un médico, incluso la Suprema Corte consideraba la pericial como prueba única al respecto, pero posteriormente modificó su criterio al aceptar la testimonial como apta en virtud de que el estado de ebriedad cae - bajo la simple apreciación de los sentidos.

14.- La fracción XIV nos indica que la sentencia ejecutoriada que ponga al trabajador una pena que amerite prisión y que - le impida el cumplimiento de la relación laboral, sea también - considerada como causa de rescisión.

15.- La última fracción, que nos indica que las "causas - análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de -

igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo - que al trabajo se refieren", deben ser también causales de rescisión, lo que nos hace observar que éste artículo de nin gún modo limita las mencionadas causas, ya que como dice De la Cueva: "El legislador no es onmisapiente" (30) pues al incluir las causas análogas reconoce que solo es enume- rativo y que deja a las Juntas de Conciliación y Arbitraje - usar su criterio al respecto.

En su segunda parte, éste último inciso del artículo 47 nos indica la obligación del patrón de avisar por escrito - al trabajador, la fecha y causas que originen la rescisión.

Considerando el patrón que la causa de despido es - justificada, la ley no marca la necesidad de consultarlo con los representantes del trabajador, a menos que así lo marque el contrato colectivo de trabajo, si existe.

b) Ahora nos ocuparemos de las causas de rescisión de - la relación de trabajo causadas por el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, siendo determinadas por la Ley - Federal del Trabajo en su artículo 51.

1.- Lo primero que nos señala la ley es el engaño, causado por el patrón o la agrupación patronal en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, respecto a las condiciones del mismo.

Aquí, al igual que en el primer caso del artículo 47, se dan treinta días para hacer saber la causa de rescisión.

2.- La fracción segunda del artículo 51 nos habla de los casos ya señalados en la misma fracción, pero del artículo 47, solo que ahora deben ser cometidos por el patrón, sus familiares o su personal directivo contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

3.- En la tercera fracción se repiten las faltas, pero ahora cometidas fuera del lugar de trabajo por el patrón, familiares o trabajadores y que sean tan graves que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4.- La siguiente fracción nos señala también como causa de rescisión la reducción del salario.

5.- En la fracción V se nos da también como causa la de no recibir el trabajador el salario en la fecha ni lugar convenidos

o acostumbrados.

6.- También señala la Ley, y precisamente en su fracción VI el hecho de que el trabajador sufra perjuicios en sus herramientas o útiles de trabajo, pero por supuesto que para que se tipifique ésta causa deben causarse dichos daños maliciosamente por el patrón.

7.- Otra causa es la existencia de un peligro grave para la salud o seguridad propias o de su familia, causado por la carencia de higiene o por el incumplimiento de las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley, en el lugar o establecimiento de trabajo.

8.- La siguiente causa marcada por el artículo 51 es el poner en peligro el patrón, la seguridad del establecimiento o de las personas que lo integren, con su imprudencia o descuido inexorables.

9.- Al igual que en el apartado anterior se nos dan aquí como causas de rescisión, pero ahora causadas por el patrón, las análogas a la anteriormente establecidas, igualmente graves y con semejantes consecuencias.

C. - TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Lo que concierne a la terminación de las relaciones individuales de trabajo, lo encontramos en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y que, a diferencia de los señalados en el tema anterior, veremos que éste no es enumerativo sino limitativo, ya que como dice Guerrero "Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el invocado artículo 53" (31).

De la Cueva divide las causas de terminación en dos categorías: "el mútuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación" (32), explicando que hace esta división por tratarse de dos conceptos distintos que no guardan relación alguna. Estamos de acuerdo con De la Cueva en la división que hace, pero en cuanto al estudio de dichas causas preferimos hacerlo enumerando una una según marca la ley, por considerarlo más intelegible.

Las causas de terminación de relaciones individuales -

(31) Guerrero, op. cit. p. 235.

(32) De la Cueva, op. cit. p. 297.

de trabajo son:

1.- El mútuo consentimiento de las partes; en cuanto a su nominación, éste caso no implica ningún problema, pero lo hay en la práctica y es en su carácter probatorio, ya que en muy re-
petidas ocasiones el documento firmado en que se hace constar la terminación del contrato por la falta referida, es desconocido por el trabajador, alegando éste que fué forzado para firmar o -
en realidad ocurrió ésto; por eso nos atrevemos a recomendar -
que recurran a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto al lugar que conozca en el sitio donde se produzcan los conflictos laborales, para que ante ellos celebren un convenio que dé término a las relaciones de trabajo.

2.- La muerte del trabajador; creemos al igual que Guerrero (33), que éste es el caso típico de terminación del contrato en conjunto con el siguiente que es:

3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o -
inversión del capital.

4.- La siguiente causa de terminación es "la incapacidad -
física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que -

haga imposible la relación de trabajo". Creemos que el criterio que empleó el legislador al hablar de inhabilidad manifiesta fué en el sentido de que al hacerse el contrato no se habló del carácter del puesto próximo a desempeñar, pues si se habló se hizo mediante un contrato a prueba que la ley no señala, por lo tanto es inválido; o por medio de engaño por cualquiera de las dos partes siendo ésta, como ya lo vimos, causa de rescisión.

La fracción V del artículo 53, en estudio, habla de los casos a que se refiere el artículo 434, que son los casos económicos de terminación y a los que nos referiremos más adelante, cuando hablemos de relaciones colectivas de trabajo.

II. - LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACION PROFESIONAL.

Ya hemos visto en los incisos anteriores que de ninguna manera la asociación profesional, o sea la participación del trabajador en las actividades sindicales, ya sea como miembro activo o como miembro dirigente, es causa de rescisión ni de terminación, ni siquiera se menciona en las causas de suspensión de las relaciones. Por el contrario, la ley mexicana prote-

ge, desde la Constitución en su artículo noveno, que consagra la libertad de asociación, siempre que sea pacífico y con fines lícitos; así mismo, la fracción XVI del artículo 123 de la misma Constitución, regula el derecho de coalición en defensa de sus respectivos intereses, tanto a los trabajadores como a los patrones, y habla de la formación de sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Como consecuencia, la Ley Federal del Trabajo que es la reguladora del apartado A del antes referido artículo 123 constitucional, también protege éste derecho como lo es el caso del artículo 133 que habla de las prohibiciones a los patrones y que en su fracción IV les impide obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse igual que afiliarse al sindicato o agrupación a que pertenezcan, también prohíbe obligarlos a votar por cualquier candidatura.

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, indica igualmente que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

También el artículo 132 de la misma Ley, que nos habla de las obligaciones de los patrones, en su fracción X indica co-

mo obligación por parte del patrón el permitir a los trabajadores faltar a su trabajo con el fin de desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado. Por supuesto que éste tiempo se le podrá descontar al trabajador, o deberá éste pagarlo con tiempo. En caso de que la comisión - sea permanente, ya lo vimos en la suspensión. Si se requieren sustitutos para llenar la vacante que deja el trabajador - comisionado, deberá considerarlos el patrón como interinos y hasta los seis años pasarán a ser trabajadores de planta, - si el trabajador en comisión no volvió a sus labores.

También la fracción XXI del mismo artículo obliga a - los patrones a proporcionar a los sindicatos, si éstos lo solicitan, un local que se encuentre desocupado para que instale sus oficinas, esto será solo en los centros rurales de trabajo y se cobrará la renta correspondiente.

III.- DERECHO DE HUELGA.

Entre las causas de rescisión no existe ninguna que - prohíba presentar una queja de buena fé ni tampoco existe la prohibición de participar en procedimientos entablados contra

el patrón por causa de violaciones alegadas en la legislación.

Por el contrario, la Constitución en la fracción XXII, del artículo 123, obliga al patrón a la reinstalación o al pago de la indemnización correspondiente, si despide al trabajador por haber tomado parte en una huelga lícita; asimismo la fracción XVII del mismo artículo reconoce el derecho a huelga.

El artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, protege a los trabajadores que quiera substituir el patrón por ejercer el derecho de huelga en el apartado B de la fracción II.

IV.- DISCRIMINACION.

A éste respecto, el párrafo segundo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo dice "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

V.- DERECHO A LA JUSTICIA LABORAL.

Todo trabajador y todo patrón tendrán derecho a que se les aplique justicia y de acuerdo con las fracciones IV, IX, X y XI del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, los organis-

mos encargados de resolver las diferencias o los conflictos -
suscitados entre el capital y el trabajo serán las Juntas de Con
ciliación y Arbitraje y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

a) PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

En nuestra opinión la creación de éste organismo, es -
uno de los aciertos mayores que contiene la Ley Federal del -
Trabajo.

Aunque existe quien cuestiona su categoría de autoridad
del trabajo, la ley expresamente se la reconoce en la fracción -
IV del artículo 523.

Sus funciones son enteramente de trabajo social, sin -
ánimo de perjudicar a ninguna de las partes en conflicto, como
lo demuestra la fracción III del artículo 530 que le atribuye co-
mo una de sus funciones el proponer soluciones amistosas entre
las partes para el arreglo de sus conflictos, debiendo hacer -
constar los resultados en actas autorizadas.

En el caso de no haber existido ningún acuerdo entre -
las partes, y el trabajador considera aún haber sido objeto de
una injusticia por parte del patrón, la Procuraduría de la Defens
a del Trabajo se convierte en, como la llama Trueba Urbina,

"La defensoría de oficio laboral", y tendrá por objeto ejercer, gratuitamente, el cargo de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, cuando lo soliciten, ante las autoridades siempre que las cuestiones se relacionen con la aplicación de las normas establecidas de trabajo.

Por otro lado, si lo solicita el trabajador o el sindicato, debe de interponer los recursos ordinarios y extraordinarios para su defensa.

La creación de ésta Procuraduría fué razonada en la condición económica de los trabajadores, ya que con bastante frecuencia se da el caso de que les falten recursos para cubrir los honorarios de los profesionistas que los podrían representar y en la generalidad de los casos, el trabajador desconoce los procedimientos de actuación en un proceso.

Esta Procuraduría se compone de un Procurador General y los Procuradores Auxiliares que sean necesarios para defender los intereses de los trabajadores. Los nombramientos de éste personal los harán el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del

Distrito Federal, según el caso.

b) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

Estas las regula el artículo 591 de la Junta Federal - del Trabajo y sus funciones serán:

- 1.- Procurar un arreglo conciliatorio entre las partes.
- 2.- En caso de no haber conciliación, deberá citar a una audiencia de ofrecimiento de pruebas en un término - máximo de diez días y remitir el expediente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que continúe el asunto.
- 3.- Recibir demandas presentadas por trabajadores o patronos y remitirlas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- Las demás que les confieren las leyes.

Estas Juntas funcionarán donde sean asignadas por la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando no existan Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

Estas Juntas tienen las mismas funciones que las ante-

riores, solo que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador, quien además tendrá las atribuciones que en el apartado anterior mencionamos, que se asignan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

d) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A ésta Junta corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos laborales suscitados entre trabajadores y patrones, o solo entre trabajadores o solo entre patrones, y que dichos conflictos se deriven de las relaciones laborales o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo en el caso de conflictos cuyo monto del cobro sea inferior a tres meses de salario - en que conocerá como ya dijimos, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior está determinado en el artículo 604 de la Ley.

e) JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

De acuerdo con el artículo 621 éstas funcionarán en cada una de las Entidades Federativas, correspondiéndoles conocer y solucionar los conflictos de trabajo que no competan a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

VI. - PRESCRIPCION.

De acuerdo con el Código Civil mexicano y no encontrando definición alguna en la Ley Laboral, la definiremos de acuerdo al artículo 1135 del primero, que dice: "Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley".

Según ésta definición y de acuerdo con De la Cueva, (34) de las dos formas que nos marca ésta definición, que son la adquisitiva y la extintiva, ya que se habla de la adquisición de bienes y de la liberación de adquisiciones, la Ley Laboral solo conoce la segunda.

Los términos marcados por la ley para la disolución - de las relaciones laborales son:

- a) De un mes para los patrones que tengan suficientes causas para dar por rescindido el contrato. Este término corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga nocimiento de la falta.
- b) Igualmente de un mes para ejercitar sus acciones, los tra

bajadores que por causas justificadas de rescisión vayan a separarse.

Aquí corre la prescripción a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Estos dos términos son determinados por el artículo 517.

- c) El artículo 518 concede dos meses a los trabajadores para ejercitar sus acciones cuando ya han sido despedidos y - consideren que injustificadamente.

La prescripción en éste caso corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

VII. - REINSTALACION O INDEMNIZACION.

Si el patrón no comprueba durante el juicio la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde que lo despidieron hasta que se cumplimente el laudo; además tendrá derecho a elegir el trabajador entre su reinstalación o una indemnización que de acuerdo con la fracción XII del artículo 123 constitucional, será de tres meses de sueldo. Aparte de la fracción mencionada del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo determina lo referido en su artículo 48.

De acuerdo con el artículo 49, el patrón podrá evitarse la obligación de reinstalar al trabajador solo pagando las indemnizaciones correspondientes en los siguientes casos:

- 1.- Si la antigüedad del trabajador es menor de un año.
- 2.- Si en las relaciones de trabajo tiene forzosamente que existir relación directa entre patrón y trabajador y la Junta estima que no es posible el desarrollo normal de las relaciones laborales.
- 3.- Si se trata de trabajadores de confianza.
- 4.- Si se trata de trabajadores domésticos.
- 5.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Además de la indemnización constitucional y los salarios caídos, en estos casos tendrá que pagar el patrón conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios recibidos en caso de contrato por tiempo determinado menor de un año; y una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y 20 días por año por cada uno de los siguientes en caso de que el trabajo por tiempo determinado fue-

ra por más de un año.

En cuanto al trabajo contratado por tiempo indeterminado, en caso de no justificar la rescisión, tendrá que pagar el patrón aparte de la indemnización constitucional y de los salarios caídos, veinte días por cada año de servicios recibidos, recordando que ésto solo correspondería tratándose de los casos antes señalados.

VIII. -PREAVISO.

La ley mexicana no dispone en ningún caso la existencia de un preaviso o indemnización compensatoria en caso de que se vaya a rescindir el contrato, por lo tanto al no existir dicho preaviso tampoco existe el derecho a que se le conceda tiempo libre remunerado con objeto de buscar otro empleo.

IX. -CERTIFICADO DE TRABAJO.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, al determinar las obligaciones de los patrones, habla en su fracción VIII de la expedición, dentro de un término de tres días, de una constancia escrita relativa a sus servicios, a los trabajadores "que lo - solociten o se separen de la empresa", pero no menciona la obli

gación de extenderla a los trabajadores que hayan ocasionado causas de rescisión de las relaciones laborales.

En cuanto a no mencionar nada desfavorable al trabajador en dicho certificado, la fracción IX del artículo 133 que al tratar de las prohibiciones a los patrones indica que el emplear el sistema de "poner el índice" a los trabajadores que se separan o sean separados del trabajo, es una más de dichas prohibiciones. Consideramos que dentro de lo referido anteriormente como "poner el índice" podríamos considerar el mencionar algo desfavorable al trabajador en la constancia referida.

X. - PROTECCION DE INGRESOS.

1. - Despido justificado. - En éste caso, como ya hemos visto, la ley no señala ninguna obligación por parte del patrón ni en términos generales existe tampoco en México el seguro de desempleo; como única excepción tenemos el seguro de cesantía en edad avanzada, que consagra el artículo 143 de la Ley del Seguro Social y que asigna a los trabajadores mayores de sesenta años que tengan reconocido en el Instituto Mexicano del Seguro Social, un mínimo de quinientas cotizaciones se

manuales, y que hayan quedado privados de trabajos remunerados, en cuyo caso la ley mencionada determina que se le concedan - las prestaciones siguientes:

- a) Pensión.
- b) Asistencia Médica.
- c) Asignaciones familiares y
- d) Ayuda asistencial

Estas prestaciones cesarán si el trabajador fuese dado de alta nuevamente al régimen del seguro obligatorio, al prestar sus servicios en alguna otra negociación.

Por otro lado, la Ley Laboral en la fracción tercera de su artículo 162, menciona la obligación por parte del patrón de pagar a los trabajadores que habiendo cumplido quince años o más de - servicios y sean despedidos, una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario por cada año de servicios - prestados.

2.- Separación voluntaria.- Tampoco en éste caso existe el derecho por parte del trabajador, de exigir indemnización alguna; aunque también existe para ellos una prima de antigüedad en los mismos términos que en el inciso anterior.

Por otra parte el Seguro Social concede al trabajador - las mismas prestaciones que en el inciso referido en el caso de que, al separarse voluntariamente cuenten con 65 años de edad y tenga reconocidas las mismas cotizaciones semanales ya mencionadas.

3.- Despido injustificado.- Como ha hemos visto, para - éste caso si el trabajador no acepta su reinstalación puede - exigir el pago de una indemnización consistente en el producto de tres meses de salario además de salarios devengados y salarios caídos; por supuesto tiene el mismo derecho que en las anteriores fracciones que indicamos, de recibir el pago - de una prima por antigüedad. Así mismo deberá recibir también si cumple con los requisitos señalados en el inciso anterior, - al hablar del seguro de vejez, con las prestaciones susodichas.

XI.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, la Ley Federal del Trabajo habla de:

A.- Suspensión de los efectos de las relaciones colectivas de trabajo ; y

B.- Terminación de los efectos de las relaciones colectivas

de trabajo.

A. - SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

En este caso y como su nombre lo indica, hablaremos de la suspensión de las relaciones de trabajo en una forma - total o parcial, pero en caso de ser parcial, deberá ser un número suficientemente nutrido como para considerarse colectivo.

La suspensión ya está definida en el tema correspondiente de las relaciones individuales de trabajo, por lo que procederemos a detallar las causas a que se refiere éste tema.

El artículo 427 señala como causas de la suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo:

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.

En cuanto a ésta parte de las causas, opina Guerrero (35) y con mucha razón, que la ley es muy drástica al hablar de fuerza mayor o el caso fortuito, ya que la definición que han aceptado los juristas respecto a dichas causas son las que se refieren a hechos imposibles de evitar o imposibles de prever; un huracán, una inundación son previsibles, según

las observaciones metereológicas y rápidas comunicaciones que hoy existen; pero ambas son inevitables.

2.- También se habla de la muerte o incapacidad del patrón, debiendo entender que solo se trata si éste, por sí mismo, dirige las labores de su empresa y por ello al morir o enfermar éste, queda sin cabeza la dirección de la empresa.

3.- El exceso de producción en relación con las condiciones económicas o circunstancias de mercado de la empresa. Se supone que menciona esto como causa de suspensión, con el fin de mantener los precios en un límite costeable.

4.- La falta momentánea de materia prima, no imputable al patrón.

5.- La falta momentánea de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.

6.- La incosteabilidad transitoria.

7.- La falta momentánea de suministro por parte del Estado de las cantidades que haya prometido entregar a las empresas.

B. -TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Se le considera terminación colectiva de las relaciones

de trabajo, tanto al cierre definitivo de las empresas como a la reducción de personal.

Las causas que expresa la ley en sus artículos 401, 421 y 434 son:

- 1.- El mútuo consentimiento.
- 2.- La terminación de la obra.
- 3.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.
- 4.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- 5.- La muerte o la incapacidad física o mental del patrón.
- 6.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- 7.- El agotamiento permanente de la materia prima.,
- 8.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si las autoridades o los acreedores determinaran el cierre de la empresa o la reducción de sus trabajadores.
- 9.- Implantación de maquinaria o procedimientos nuevos -

de trabajo.

XII. - INTERVENCION DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE DE LOS INCISOS ANTERIORES.

En caso de suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, pueden los trabajadores intervenir para informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, previamente a que ésta - haya dado su resolución. La ley determina éste derecho en su capítulo de "Procedimientos Especiales"; se llama así a los - procedimientos que por su naturaleza requieren una más rápida tramitación que cualquier otro conflicto, ya sea por la importancia o por la sencillez del asunto. Pero en cuanto a la obligación de los patrones de consultar con los trabajadores o - sus representantes sobre alguna de éstas cuestiones, no existe ninguna disposición especial.

XIII. - INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES EN LOS CASOS MENCIONADOS.

Para absolutamente cualquier caso de suspensión o - terminación de las relaciones colectivas del trabajo, se debe avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que apruebe o rechace esta suspensión o terminación; ya hemos señalado

que la reducción de personal, ya sea permanente o momentánea se rige por la suspensión o la terminación, según sea el caso.

XIV. - INDEMNIZACIONES.

a) Para los casos de suspensión colectiva de las relaciones laborales, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe fijar la indemnización que debe pagar el patrón, sin poder exceder del importe de un mes de salario.

b) En los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización que será del importe de tres meses de salarios y por supuesto, a recibir la prima de antigüedad si le corresponde, así como también si cumple con los requisitos estipulados, a gozar de las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social con respecto a su seguro de cesantía o de vejez, según el caso.

c) Cuando se trate de reducción de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo, la indemnización que deberá pagar el patrón será del importe de cuatro meses de salario, mas veinte días por cada año de servicios presta

dos y por supuesto, si proceden, la prima de antigüedad y el seguro por cesantía o por vejez.

XV. - PRIORIDAD EN CASOS DE REAJUSTE.

De los varios criterios que podrían ser adoptados por la ley con respecto a la prioridad en caso de reajuste, el legislador eligió la de escalafón, es decir, que los trabajadores que deberán ser reajustados, ya sea momentánea o permanente éste reajuste, serán los de menos antigüedad.

XVI. - PRIORIDAD EN CASOS DE READMISION.

En caso de que el patrón reanudare las actividades de la empresa o creara una similar, deberá preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Esta prioridad, al igual que todas las acciones de trabajo, con excepción de las que ha hemos mencionado en su respectivo inciso y los señalados en el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe al año, contado a partir de que

la obligación sea exigible.

En el caso de que el patrón quiera reanudar sus labores, deberá avisar al sindicato y, de acuerdo con los medios que considere adecuados la junta, llamar a los trabajadores con el fin de reponerlos en sus puestos anteriores, pero éste derecho prescribe si no se presentan dentro del plazo que el mismo patrón fijará y que no podrá ser menor de treinta días, contados a partir del último llamamiento.

XVI.- TASAS DE SALARIO DE TRABAJADORES READMITIDOS.

La ley mexicana no establece expresamente nada acerca de que el trabajador readmitido deba percibir los mismos ingresos que percibía cuando fué reajustado.

En los casos de suspensión sí debe aplicarse esto, ya que sus relaciones de trabajo siguen aún vivas y por lo tanto debe acatarse lo mencionado anteriormente en las causas de rescisión motivadas por el patrón y precisamente la que menciona como una de ellas la reducción de salarios.

XVII. - SERVICIO PUBLICO DEL EMPLEO.

ación sea exigible.

En el caso de que el patrón quiera reanudar sus labores deberá avisar al sindicato y, de acuerdo con los que considere adecuados la junta, llamar a los trabajadores con el fin de reponerlos en sus puestos anteriores pero éste derecho prescribe si no se presentan dentro del plazo que el mismo patrón fijará y que no podrá ser metreinta días, contados a partir del último llamamiento.

TASAS DE SALARIO DE TRABAJADORES READMITIDOS.

La ley mexicana no establece expresamente nada que obligue a que el trabajador readmitido deba percibir los mismos ingresos que percibía cuando fué reajustado.

En los casos de suspensión sí debe aplicarse esto, siempre que sus relaciones de trabajo siguen aún vivas y por lo tanto debe acatarse lo mencionado anteriormente en las causas de rescisión motivadas por el patrón y precisamente la ley menciona como una de ellas la reducción de salarios.

.- SERVICIO PÚBLICO DEL EMPLEO.

CONCLUSIONES.

1.- La Organización Internacional del Trabajo fué creada en el año de 1919 en la Conferencia de Paz, reunida en Versalles, con el propósito de regular las condiciones de trabajo en el ámbito internacional.

2.- El párrafo XIII del Tratado de Versalles, que instituyó la Organización Internacional del Trabajo está influida fundamentalmente por el artículo 123 de la Constitución mexicana.

3.- La Organización Internacional del Trabajo, en su estructura, es de carácter tripartita ya que está integrada por delegados de los gobiernos, representantes de los trabajadores y representantes de los patrones.

4.- La Organización Internacional del Trabajo está compuesta de tres principales órganos que son la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y la Oficina Internacional del Trabajo.

5.- La Conferencia Internacional del Trabajo es -

una asamblea anual, que se reúne, generalmente, en Ginebra, en la que participan todos los países Miembros representados cada uno por dos delegados gubernamentales, un delegado trabajador y un delegado patrón, además de los consejeros técnicos que cada país envíe. La función principal de la referida Conferencia es la de adoptar instrumentos internacionales en materia de trabajo, así como discutir las cuestiones sociales y laborales de interés mundial.

6.- El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo está constituido por 48 miembros: 24 delegados gubernamentales, 12 representantes de los trabajadores y 12 representantes de los patrones. Catorce de los delegados gubernamentales y las dos últimas clases de representantes son elegidos por la Conferencia Internacional del Trabajo cada tres años en tanto que diez de los delegados gubernamentales son cargos reservados, permanentemente, a países que la Organización Internacional del Trabajo califique como "de mayor importancia industrial". Debe haber, en el Consejo, un Presidente, que siempre será un delegado gubernamental, y dos Vicepresidentes que deben ser, uno representante de los

trabajadores y otro de los patrones. Las funciones del Consejo son dar curso a las decisiones que adopte la Conferencia; definir, en detalles, la política de la Organización Internacional del Trabajo y dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

7.- La Oficina Internacional del Trabajo es la Secretaría Permanente de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, y está compuesta por un Presidente nombrado por el Consejo y cerca de 3000 funcionarios. Las funciones de la Oficina son el estudiar, ejecutar y publicar los planes, programas y realizaciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como la de preparar los Convenios y Recomendaciones que serán sometidos a la consideración de la Conferencia.

8.- Las decisiones que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo pueden darse a la luz pública en forma de Convenios o de Recomendaciones, y la obligación que tienen los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acatarlas es puramente de carácter moral.

9.- Los Convenios deben ser adoptados por los países Miembros antes de un año posterior a la clausura de la Conferencia y, en caso de necesidad, podrá prorrogarse hasta 18 meses,

en caso de ser ratificados y en éste caso se convertirán en Tratados Internacionales. En caso contrario, o sea que no se ratifique el Convenio, la única obligación que recae sobre los países Miembros es la de informar al Director General sobre el estado de su legislación respecto a lo tratado en el Convenio, y si va a ponerse en ejecución alguno de los puntos tratados en él. México hasta la fecha, ha ratificado 53 Convenios.

10.- Las Recomendaciones, a nuestro juicio, son un proyecto de Convenio, es decir, que no existe la posibilidad de ratificarla sino únicamente, y no en calidad de tratado, puede adoptarse si se considera útil en la práctica nacional. Lo que sí es obligatorio para los países Miembros es el informar a la Organización Internacional del Trabajo las condiciones de su legislación con respecto a la Recomendación y, al igual que en los Convenios, si va a adoptar alguno de los puntos tratados. También, en ese caso, tienen los países Miembros un año para adoptar la Recomendación y con una prórroga que será hasta de seis meses más en caso de necesidad.

11.- La Recomendación 119 de la Organización Internacional del Trabajo fué creada con el fin de garantizar la seguridad en

el empleo, ya que la pérdida de él puede crear al trabajador y a su familia una situación económica y social difícil e incluso - constituir una tragedia personal, por lo tanto consideramos que la necesidad de dicha seguridad se hace sentir en todas partes y para todas las personas, por lo tanto, la Recomendación 119 puede despertar un poco la conciencia social para emprender - una acción positiva con el fin de satisfacerla.

12.- El rasgo esencial de la Recomendación reside, pues, en la enunciación del principio reconocido internacionalmente de que el empleador no debería proceder a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. Al establecer éste principio, la Recomendación trata de conciliar el interés del trabajador por la seguridad de su empleo con la del empleador por el funcionamiento - adecuado de su empresa, intereses que si bien no necesariamente son contradictorios, pueden ser divergentes. Para ello exige una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo y garantiza la observancia de éste principio el derecho de

apelación ante un organismo neutral facultado para examinar las causas de la terminación, para emitir un fallo sobre su justificación y ordenar la reparación apropiada. La Recomendación trata, en forma general, de todos los aspectos de la terminación de la relación de trabajo, incluidos los períodos de preaviso, la protección de los ingresos y las medidas especiales en caso de reducción de personal; pero es la disposición tendiente a proteger al trabajador de una terminación injustificada de la relación de trabajo lo que representa a su vez el núcleo del instrumento y su elemento de mayor repercusión.

13.- De acuerdo con nuestro breve estudio podemos concluir que la protección contra el despido arbitrario puede existir tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo y constituye un objetivo aceptable sea cual fuere el sistema del país de que se trate. La protección contra el despido arbitrario refleja así el principio básico de la justicia social.

14.- Los métodos de aplicación mencionados en la Recomendación dejan margen en lo tocante al tipo de medidas más apropiadas a la práctica o las condiciones de cada país. Así,

pues, además de la legislación, los reglamentos de trabajo, los fallos arbitrales o judiciales, los patronos y los trabajadores, - pueden utilizar los Convenios colectivos para alcanzar los propósitos de la Recomendación. En realidad, esto puede ser particularmente importante cuando no hay legislación en la materia o cuando esa legislación no ofrece suficientes garantías.

15.- Aún cuando la protección contra la terminación de la relación de trabajo exista en la ley o en los convenios colectivos, se plantea la cuestión de la eficacia de esa protección en la práctica. A este respecto, ante todo deben existir procedimientos y recursos adecuados de apelación. Además, para que un - trabajador pueda utilizar esas posibilidades contra un despido injustificado, debe conocer sus derechos en la materia y el procedimiento que puede hacérselos respetar. La existencia de organizaciones de trabajadores capaces de proporcionar a los trabajadores información, asesoramiento y asistencia en relación con la existencia y el ejercicio de derechos es, pues, esencial para obtener una protección real.

16.- La Recomendación, al tiempo de establecer el - principio de que debería hacerse todo lo posible por prevenir o limitar las reducciones de personal, sugiere la consulta con -

los representantes de los trabajadores lo antes posible sobre todas las cuestiones apropiadas, recuerda que las autoridades públicas pueden prestar su asistencia en tales consultas y dispone que habrá que avisarles cuando esas reducciones influyan en forma considerable sobre la situación de la mano de obra en una región o en una rama de actividad económica; propugna así mismo la utilización de los servicios nacionales del empleo u otros servicios similares para ayudar al personal a colocarse sin demora en otros empleos. A través de tales consultas y en lo posible, con asistencia de las autoridades públicas, las medidas para prevenir o limitar las reducciones de personal o para encontrar lo antes posible un nuevo empleo a los trabajadores perjudicados pueden ser elaboradas en la forma más satisfactoria posible. El principio de la justicia social, se aplica también a la reducción de la mano de obra, merced a los principios de que la selección de los trabajadores debe hacerse de acuerdo con los criterios precisos, establecidos en la medida de lo posible por anticipado, y de que los trabajadores despedidos por reducción de la mano de obra deben tener prioridad en caso de nueva contratación. El éxito de los acuerdos sobre las medidas adecuadas para prevenir o limitar las reducciones de personal o pa-

ra aliviar sus consecuencias para los trabajadores dependerá en gran medida de las relaciones obrero-patronales, de la situación económica general y de la existencia de una política del empleo sistemática y activamente aplicada por el gobierno interesado.

17.- Si bien actualmente en muchos países de todo el mundo se reconoce el principio de que los trabajadores deben ser protegidos contra el despido injustificado, todavía dista mucho de ser universalmente aceptado. En ciertos países se ofrece una protección más limitada prohibiendo el despido por ciertos motivos particulares, tales como la afiliación a un sin dicato o a las actividades sindicales, pero no puede considerarse que ello proporcione contra el despido las garantías gene rales que propone la Recomendación. Tampoco responde a ésta exigencia fundamental la existencia de períodos de preaviso o de compensaciones por fin de servicios, aún cuando constituyan as pectos necesarios de la protección más general prevista por la Recomendación.

18.- Podemos observar también que aún en los países en que existen ciertas limitaciones al despido injustificado, pue

den surgir problemas para aplicar la Recomendación. En primer lugar, importantes grupos de personas abarcadas por la Recomendación, pueden quedar excluidos de la protección otorgada en el país; por ejemplo, cuando parte de la mano de obra no está protegida por convenios colectivos, que brindan dicha protección, o cuando la legislación es limitada en su alcance, excluye a ciertos grupos de personas o impone períodos para la adquisición de derechos distintos del período de prueba que autoriza la Recomendación. En segundo lugar, las limitaciones al despido injustificado pueden figurar en disposiciones redactadas en forma muy general, cuyos efectos sobre la ley substantiva no resultan muy claros; en tales casos, el grado de protección depende mucho de la interpretación que den a esas disposiciones los órganos responsables de su aplicación; haría falta un examen detallado de casos concretos para determinar si los recursos judiciales u otros ofrecen una protección efectiva contra la terminación de las relaciones de trabajo por causas no justificadas. Por ejemplo, no cabe esperar que existan esas garantías cuando las disposiciones sobre el pago de indemnización en caso de despido abusivo son interpretadas de forma que solo hay lugar a reparación cuando el

trabajador prueba que el despido obedece a alguno de los limitados motivos calificados legalmente de abuso por parte del patrón.

19.- En nuestra opinión, de los dos principales tipos de recursos contra el despido injustificado previstos en la Recomendación (la readmisión y la compensación), la readmisión es evidentemente el más eficaz para salvaguardar la seguridad en el empleo del trabajador. En la mayoría de los países la legislación tiende a facultar al organismo competente a ordenar la readmisión o a anular el despido (garantizando así la continuidad de la relación de trabajo), sea como medida principal o como medida subsidiaria.

20.- En los países en que la indemnización es el único recurso, o el recurso habitual, en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo, la eficacia de la indemnización depende del monto que se otorgue. A través de nuestro estudio - hemos visto que este monto queda, a veces, a discreción del órgano competente; otras veces se calcula según ciertas normas. La compensación más eficaz es la que constituye un factor de disuasión contra el despido injustificado. Esto puede ocurrir en

algunos países en los que la suma pagadera llega a ser bastante considerable, como cuando se calcula según la duración de los servicios y es adicional o superior a la cantidad prevista como compensación por fin de servicios (que figura separadamente en la Recomendación). En algunos casos, cuando el monto de la indemnización se limita al de la pérdida que el trabajador puede probar que ha sufrido, cabe preguntarse si realmente constituye suficiente protección.

21.- A través de este trabajo hemos podido observar que México es uno de los países que mejor protegen la terminación arbitraria de las relaciones laborales, ya que, como hemos visto, la ley mexicana se apega a lo indicado en la Recomendación en la mayoría de los puntos que la comprenden, y no solamente eso, sino que en gran parte de ellos ofrece aún mayores garantías que las que determina la Recomendación en estudio.

22.- De los puntos señalados por la Recomendación que México no determina en sus leyes, están en primer lugar la obligación de dar un preaviso, el cual consideramos innecesario en la ley mexicana, ya que existe una indemnización constante de tres meses de pago de salarios correspondientes o más según el

caso, lo que consideramos suficiente para tener tiempo de encontrar otro empleo sin perjuicio económico. Si la causa de terminación fuera rescisión de contrato, nuestra opinión es que la ley mexicana debería determinar la concesión de un preaviso con un lapso de tiempo prudente y durante éste, la concesión, también, de un tiempo libre con el fin de que el trabajador encuentre una nueva ocupación.

23.- Otra parte de la Recomendación dice que debería darse un certificado de trabajo; las leyes mexicanas así lo determinan, excepto en caso de rescisión, lo que consideramos injusto ya que al trabajador se le facilitará más la adquisición de un empleo nuevo si demuestra sus conocimientos en alguna materia.

24.- Tampoco en lo referente a la existencia de un seguro de desempleo existe ninguna determinación en la ley mexicana, lo que consideramos que para México o cualquier país "en vías de desarrollo" sería imposible dado la inmensa cantidad de personas desempleadas en estos países.

25.- En cuanto a la obligación del patrón de consultar con los trabajadores o sus representantes, antes de tomar una decisión que implique una reducción de personal y que no -

señala la ley mexicana, consideramos que sería beneficioso tanto para el primero como para los segundos, ya que los trabajadores, al tener conocimiento del problema, quizá sugerirían alguna solución que al patrón no le hubiese venido en mente; y si no existiese o no fuere posible realizar la solución propuesta por los trabajadores o sus representantes y fuere absolutamente necesaria dicha reducción, tendrían los mismos mayor tiempo para dedicarse a la búsqueda de una nueva ocupación.

26.- Con respecto a la preferencia que deban dar las agencias de colocaciones a los trabajadores que han sido objeto de un reajuste, consideramos que también existe cierta imposibilidad dada la cantidad de desempleo existente actualmente en México.

ANEXO I

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Recomendación 119. *

RECOMENDACION SOBRE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad - el 5 de junio de 1963 en su cuadragésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa - del empleador, cuestión que constituye el quinto punto de orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación.

adoptada, con fecha 26 de junio de mil novecientos sesenta y tres, la siguiente Recomendación que podrá ser citada como la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, - 1963:

I. - METODOS DE APLICACION

1. - Podrá darse efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los reglamentos de empresa, los laudos arbitrales o los fallos de los tribunales, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional y que parezca apropiada según las condiciones nacionales.

II. - NORMAS DE APLICACION GENERAL

2.- No debería procederse a la terminación de la relación -

* La redacción de la Recomendación, fué sacada del libro "Convenios y Recomendaciones", publicado por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1966. pp. 1131-1135.

de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las - necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.

2) La definición o interpretación de dicha causa justificada - debería dejarse a los métodos de aplicación prevista en el párrafo 1.

3) Entre las razones que no deberían constituir una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran las - siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en sus actividades fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad;
- c) presentar de buena fé una queja o participar en procedimientos encablados contra un empleador por razón de violaciones alegadas en la legislación;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado matrimonial, la religión, la opinión política, la procedencia nacional o el origen social.

4. El trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada en su relación de trabajo debería, a menos - que la cuestión haya sido resuelta de modo satisfactorio mediante los procedimientos que pudieran existir o que puedan establecerse de conformidad con la presente Recomendación en la empresa, establecimiento o servicio, tener derecho, dentro de un plazo razonable, a recurrir contra su terminación, asistido, si así - lo desea, por una persona que lo represente, ante un organismo instituido en virtud de un contrato colectivo o ante un organismo neutral tal como un tribunal, un árbitro, una junta de arbitraje u otro organismo análogo.

5. 1) Los organismos mencionados en el párrafo 4 deberían - estar facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso y para pronunciarse sobre la justificación de la terminación.

2) La disposición del apartado 1) no debería interpretarse en el sentido de que el organismo neutral debería estar facultado para intervenir en la determinación del número de trabajadores de -

la empresa, del establecimiento o del servicio.

6. Si los organismos mencionados en el párrafo 4 llegasen a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo fué injustificada, deberfan estar facultados para ordenar que el trabajador interesado, de no ser reintegrado en su empleo, pagándole, cuando proceda, el salario no percibido, reciba una indemnización adecuada, o bien una reparación de otro género, que podría ser determinada según los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1, o bien una combinación de ambas que sería análogamente determinada.

7. 1) El trabajador cuyo empleo vaya a darse por terminado debería tener derecho a un preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización compensativa.

2) Durante el plazo de preaviso, el trabajador debería en la medida de lo posible, tener derecho a un período razonable de tiempo libre sin pérdida de su remuneración, con objeto de buscar otro empleo.

8. 1) El trabajador cuyo empleo se hubiere dado por terminado debería tener derecho a recibir, cuando lo solicite al terminar la relación de trabajo, un certificado del empleador en el que se indiquen la fecha del comienzo y de la terminación de la relación de trabajo y la naturaleza del trabajo al cual estaba dedicado.

2) No debería figurar en dicho certificado ninguna mención desfavorable al trabajador.

9. El trabajador cuya relación de trabajo se hubiere dado por terminada debería tener asegurada cierta protección de sus ingresos; esta protección podría comprender un seguro de desempleo u otras formas de seguridad social, o una compensación por fin de servicios u otras prestaciones análogas pagaderas por el empleador, o también una combinación de prestaciones según la legislación nacional, los contratos colectivos o la política de personal adoptada por el empleador.

10. La cuestión de si los empleadores deberfan consultar con los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión definitiva en los casos individuales de terminación de la relación de trabajo debería dejarse a los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1.

11. 1) En caso de despido por falta grave, el preaviso o, en su lugar, la indemnización compensativa pudieran no ser necesarios y la compensación por fin de servicios u otras prestaciones pagaderas por el empleador al término del empleo del trabajador, cuando sean aplicables, podrían ser denegadas.

2) El despido por falta grave debería limitarse a aquellos casos en que no puede esperarse que el empleador, según las reglas de la buena fé, haya tenido posibilidad de obrar de otro modo.

3) Deberá considerarse que el empleador ha renunciado a su derecho de despedir a un trabajador por falta grave si no hubiera adoptado esta medida dentro de un plazo razonable, una vez enterado de la falta cometida.

4) Debería considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra su despido por falta grave si no hubiere apelado dentro de un plazo razonable a partir de la fecha en que le fué notificado el despido.

5) Antes de que pase a ser definitivamente efectiva una decisión de despido por falta grave, el trabajador interesado debería tener la posibilidad de exponer inmediatamente su caso, asistido, cuando fue oportuno, por una persona que lo represente.

6) Para la aplicación de este párrafo, tanto la definición o la interpretación de "falta grave" como la determinación del "plazo razonable" deberían dejarse a los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1.

III. - DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS SOBRE LA REDUCCION DE PERSONAL

12. Todas las partes interesadas deberían emprender una acción positiva para prevenir o limitar en todo lo posible las reducciones de personal mediante la adopción de disposiciones apropiadas, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio.

13. 1) Cuando se prevea que va a efectuarse una reducción de personal debería procederse lo antes posible a la consulta previa con los representantes de los trabajadores sobre todas las cuestiones apropiadas.

2) Las cuestiones que deberían ser objeto de consulta podrían comprender el modo de prevenir los efectos de una reducción de personal, la disminución de las horas extraordinarias, la formación y la readaptación de los trabajadores, las transferencias entre servi-

cios, el escalonamiento de las medidas de reducción durante determinado período, la atenuación al mínimo de las consecuencias de ésta reducción para los trabajadores interesados y la selección de los trabajadores que hubieran de ser objeto de la reducción.

3) Cuando se proceda a dicha consulta, las dos partes deberían tener presente que puede haber autoridades públicas que podrían ayudarlas al efecto.

14. Si la proyectada reducción de personal es de tal amplitud - que puede tener importantes repercusiones en la situación de la mano de obra de una región o de una rama de actividad económica determinada, el empleador debería notificarlo a las autoridades públicas competentes antes de proceder a tal reducción.

15. 1) La selección de los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal debería efectuarse según criterios - precisos que es de desear se fijen, cuando sea posible, de antemano y que tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, del establecimiento o del servicio como los de los trabajadores.

2) Entre tales criterios podrían incluirse:

- a) la necesidad de que funcione eficazmente la empresa, el establecimiento o el servicio;
- b) la capacidad, la experiencia, las aptitudes y las calificaciones profesionales de cada trabajador;
- c) su antigüedad;
- d) su edad;
- e) su situación familiar; y
- f) cualquier otro criterio que pareciese indicado, teniendo en cuenta la situación de cada país.

El orden y la importancia relativa de los criterios citados dependerán de la costumbre y la práctica nacionales.

16. 1) Los trabajadores cuya relación de trabajo se hubiere dado

por terminada a consecuencia de una reducción de personal deberfan, en la medida de lo posible, gozar de prioridad para ser readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores.

2) Dicha prioridad para la admisión podrfia limitarse a un período determinado; en su caso, la cuestión de la conservación de derechos de antigüedad deberfa ser decidida con arreglo a la legislación nacional, contratos colectivos u otras prácticas nacionales adecuadas.

3) La readmisión deberfa efectuarse basándose en los criterios de finidos en el párrafo 15.

4) La tasa de salario de los trabajadores readmitidos no deberfa ser afectada adversamente por la interrupción de su empleo, habida cuenta de las diferencias que existan entre su ocupación anterior y la ocupación a la cual sean readmitidos, así como de los cambios in troducidos en la estructura de salarios de la empresa, el establecimiento o el servicio.

17. Deberfan utilizarse plenamente los servicios públicos del empleo u otros servicios adecuados para garantizar, en la medida de lo posible, que los trabajadores cuya relación de trabajo se hubiere dado por terminada a consecuencia de una reducción de personal sean colocados sin demora en otros empleos.

IV. - CAMPO DE APLICACION

18. La presente Recomendación se aplica a todos los sectores de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores, pudiendo excluirse de su campo de aplicación:

- a) a los trabajadores contratados por un período o para una obra previamente especificados, en aquellos casos en que, por la naturaleza del trabajo que haya de efectuarse, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;
- b) a los trabajadores que efectúen un período de prueba, cuya duración sea fijada de antemano y sea razonable
- c) a los trabajadores contratados con carácter ocasional por un período de corta duración;

d) a los funcionarios públicos de la administración del Estado, pero sólo en la medida en que las disposiciones constitucionales se opongan a la aplicación de una o varias disposiciones de la presente Recomendación.

19.- De conformidad con el principio enunciado en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la presente Recomendación no menoscabará cualquier disposición que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que en ella figuran.

20.- La presente Recomendación debería considerarse aplicada en lo que concierne a los trabajadores cuyo empleo se rige por un estatuto especial, cuando este último prevea condiciones que en su conjunto sean por lo menos tan favorables como la totalidad de las previstas por la presente Recomendación.

ANEXO II

CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I

Organización:-

ARTICULO 1.-

Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a ésta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a ésta Constitución.

Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 10. de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de éste artículo.

Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios -

de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el Gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validéz de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto al período señalado en dicho convenio.

En caso de que un Estado hubiera dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 o 4 de éste artículo.

ARTICULO 2.-

La Organización permanente comprende:

- a) La Conferencia General de los representantes de los Miembros;
- b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y
- c) la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

ARTICULO 3.-

1. La Conferencia General de los representantes de -

los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

3. Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:

- a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios; y
- b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios autónomos.

4. Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.

5.- Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

6.- Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.

7. Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

8. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

ARTICULO 4.-

1. Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiera sido designado.

ARTICULO 5.-

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

ARTICULO 6.-

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

ARTICULO 7.-

1. El Consejo de Administración se compondrá de cuarenta y ocho personas:

veinticuatro representantes de los gobiernos;
doce representantes de los empleadores; y
doce representantes de los trabajadores.

2. De los veinticuatro representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los catorce restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

4. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.

5. El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.

6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.

7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de éstos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

8. El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

ARTICULO 8.-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.

2. El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

ARTICULO 9.-

1. El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.

2. Los nombramientos que efectúe el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.

3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

4. Las funciones del Director General y del personal - serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni - de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.

5. Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones - del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO 10.-

1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las - condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, y en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

- a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) prestará a los gobiernos, cuando éstos lo soliciten, toda la - ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de ésta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
- d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés nacional.

3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

ARTICULO 11.-

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante Internacional del Trabajo, o, en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

ARTICULO 12.-

1. La Organización Internacional del Trabajo colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en ésta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones del derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.

2. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las organizaciones del derecho internacional público participen, sin voto, en sus debates.

3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente, con las organizaciones internacionales no gubernamentalmente reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

ARTICULO 13.-

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá cele-

brar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:

a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea al caso;

b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragadas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;

c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del apartado c) del párrafo 2 de éste artículo.

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuera igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión

de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO II

Funcionamiento:-

ARTICULO 14.-

1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos - Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público.

2. El Consejo de Administración fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte - adecuadamente a los Miembros principalmente interesados, - por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

ARTICULO 15.-

1.- El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.

2. Los informes sobre cada punto del orden del día serán enviados a los Miembros en tiempo oportuno a fin de que puedan

ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

ARTICULO 16.-

1. Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.

2. Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

ARTICULO 17.-

1. La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno tendrá que ser delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

2. Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, - en todos aquellos casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

3. Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados pre sentes en la reunión.

ARTICULO 18.-

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin - derecho a voto, a las comisiones que constituya.

ARTICULO 19.-

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la - adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria - una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delega dos presentes.

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de - aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aque- llos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la orga- nización industrial u otras circunstancias particulares hagan - esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá - proponer las modificaciones que considere necesarias de acuer- do con las condiciones peculiares de dichos países.

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la - recomendación. De éstas copias, una se depositará en los archi vos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director Gene- ral remitirá una copia certificada del convenio o de la recomenda ción a cada uno de los Miembros.

5. En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, - en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible; pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma la ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;
- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, - con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su exámen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;

b) cada uno de los Miembros se obligará a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con éste artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a las autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;

b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo

con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que - por parte del Estado federal, el gobierno federal;

I) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

II) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades Federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado Federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;

III) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con éste artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

IV) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

V) informará al Director General de la Oficina Internacional del

Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la Federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

ARTICULO 20.-

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero solo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

ARTICULO 21.-

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.

2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposi

ciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

ARTICULO 22.-

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán re-dactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

ARTICULO 23.-

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

ARTICULO 24.-

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al Gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

ARTICULO 25.-

Si en el plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considere satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

ARTICULO 26. -

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviera ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

ARTICULO 27. -

En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierne o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

ARTICULO 28. -

La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

ARTICULO 29. -

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierne la queja, y procederá a su publicación.

2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

ARTICULO 30. -

En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas -

prescritas por los párrafos 5b), 6b) ó 7b) I) del artículo 19, - cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere - que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

ARTICULO 31. -

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en - virtud del artículo 29 será inapelable.

ARTICULO 32. -

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modi-
ficar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere - haber formulado la comisión de encuesta.

ARTICULO 33. -

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del
plazo prescrito a las recomendaciones que pudiera contener el -
informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte In-
ternacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Adminis-
tración recomendará a la Conferencia las medidas que estime con-
venientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

ARTICULO 34. -

El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en
cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado
las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la -
comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte
Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una co-
misión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones.
En éste caso, serán aplicables las disposiciones de los artículos
27, 28, 29, 31, y 32, y si el informe de la comisión de encuesta

o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

CAPITULO III

Prescripciones Generales. -

ARTICULO 35.-

1. Los Miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de ésta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.

2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de éste artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3. Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio

no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5. Cualquier declaración en virtud de la cual se acepten - las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta; o

b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en - virtud de los párrafos 4 ó 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según la Constitución de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7. Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 ó 5 de éste artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones - del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto - la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en -

nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 ó 5 de éste artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional, según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que figen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

ARTICULO 36. -

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez Miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de ésta Constitución.

ARTICULO 37. -

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de ésta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de ésta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva

de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente párrafo. Toda sentencia dictada por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia."

ARTICULO 38.-

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.

2. Las facultades, funciones y procedimientos de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

CAPITULO IV

Disposiciones diversas.-

ARTICULO 39.-

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

ARTICULO 40.-

1. La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarias para la consecución de sus fines.

2. Los delegados de la Conferencia, los Miembros del - Consejo de Administración, así como el Director General y los - funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.

3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros.

BIBLIOGRAFIA

I. MONOGRAFIA Y TRATADOS:

DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 2a. Ed. México, Porrúa, 1974.

GUERRERO, EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". 5a. Ed. México, Porrúa, 1971.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Diccionario de Derecho Obrero". 3a. Ed. México, Botas, 1957.

II. MATERIAL INTERNACIONAL:

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La O.I.T. y el Mundo del Trabajo". Ginebra, O.I.T., 1973.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "L'Historie de Cinquante années". Ginebra, O.I.T. 1969.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Cuadro de Ratificaciones". Ginebra. O.I.T. 1971.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Libro de Actas de la cuadragésima séptima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo". Ginebra, O.I.T. 1966.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Recomendación 135 sobre los Representantes de los Trabajadores". O.I.T., 1971.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Convenios y Recomendaciones". Ginebra, O.I.T. 1966.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Resúmenes de Memorias sobre la Recomendación 119". Ginebra, O.I.T., 1974.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La O.I.T. al Servicio del Progreso Social". Ginebra, O.I.T. - 1969.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Código Internacional del Trabajo". Ginebra, O.I.T. 1957.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones". Ginebra, O.I.T. 1974.

III. LEGISLACION CONSULTADA:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

ARGELIA. "Código de Trabajo en Vigor desde el 25 de Marzo de 1946."

"Ordenanza Núm. 43-1030 aplicable por Decreto Núm. 46-1351 del 6 de Junio de 1946."

"Ordenanza Núm. 71-74 del 16 de Noviembre de 1971, relativa a la Gestión Socialista de las Empresas".

"Ordenanza Núm. 71-75 del 16 de Noviembre de 1971, relativa a las Relaciones Colectivas de Trabajo en el Sector Privado".

ARGENTINA. "Constitución Nacional".

"Código de Comercio".

AUSTRALIA. "Commonwealth".

"Ley sobre Conciliación y Arbitraje, 1904-1970".

"Ley sobre los Servicios Sociales, 1947-1970".

AUSTRIA.- "Ley Federal del Trabajo (conforme a la Ordenanza publicada en el Bundesgesetzblatt 292/1921)".

"Ley sobre los Trabajadores (Bundesgesetzblatt 292/1921)".

"Ley sobre los Trabajadores de las Empresas Agrícolas y Forestales (Bundesgesetzblatt 538/1923)".

"Código Industrial (Bundesgesetzblatt 22/1885)".

BELGICA.- "Ley Sobre Contratos de Trabajo del 10 de Marzo de 1900".

"Ley Relativa a la Salud y Seguridad Social de los Trabajadores, del 10 de junio de 1952".

"Ley sobre el Trabajo del 16 de Marzo de 1971".

"Real Decreto por el que se Coordina la Legislación sobre Contratos de Empleo, del 20 de Julio de 1955".

BRASIL.- "Constitución Política".

"Decreto Ley núm. 5452 del 1º de Mayo de 1943, por el que se Aprueba la Codificación de las Leyes de Trabajo".

EGIPTO.- "Código del Trabajo, del 5 de Abril de 1959".

"Orden Núm. 96, de 1962, por la que se determinan las Penas disciplinarias".

FRANCIA.- "Código del Trabajo, Ley Núm. 73-680 publicado en el Journal Officiel el 18 de Julio de 1973."

GRECIA.- "Código Civil, Decreto Ley Núm. 2656 del 17 de Octubre de 1953."

ITALIA.- "Acuerdo Interconfederal sobre Despidos Individuales, concluido en Roma el 29 de Abril de 1965".

"Ley Núm. 604, del 15 de Julio de 1966, por la que se establecen normas sobre Licenciamientos Individuales".

"Ley Núm. 300, del 20 de Mayo de 1970, sobre la Protección, la Libertad y la Dignidad de los Trabajadores, la Libertad Sindical y la Libertad de Acción en los Lugares de Trabajo".

SUIZA.- "Código Civil".

"Ley Federal del 25 de Junio de 1971, por la que se revisan los Títulos 10 y 10 bis del Código de Obligaciones (referentes al Contrato de Trabajo)."

U.R.S.S. "Constitución de la U.R.S.S."

"Constitución de las Repúblicas Federadas y Autónomas".

"Ley Núm. 2 VIII del 15 de Julio de 1970, por la que se aprueban los principios fundamentales de la Legislación Laboral de la U.R.S.S. y de las Repúblicas Federadas y Autónomas".

IV. VARIOS:

ALEMANY Y BOLUFER, JOSE.- "Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española", 7a. Ed., Barcelona, Ed. Sopena, 1928.

CARDENAS, EDUARDO.- "Compendio Mundial, Diccionario Geográfico". 1a. Ed. EE.UU., Moderna, 1971.

SANTOS, MATEO.- "Diccionario de Sinónimos de la Lengua Castellana". 1a. Ed. México, Olimpo, 1962.

ESTUDIO CRITICO-COMPARATIVO DE LA RECOMENDACION 119 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO POR INICIATIVA DEL EMPLEADOR.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

GENERALIDADES SOBRE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

I	Antecedentes.....	1
II	El Tratado de Versalles y el artículo 123 de la Constitución Mexicana.....	6
III	Estructura.....	8
	A) La Conferencia Internacional del Trabajo.....	9
	B) El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.....	11
	C) La Oficina Internacional del Trabajo.....	13
IV	Tipos y Naturaleza de sus Decisiones.....	15
	1.- Convenios.....	16
	2.- Recomendaciones.....	20

CAPITULO II

ANALISIS DE LA RECOMENDACION 119 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

I	Método de Aplicación.....	24
II	Ambito.....	25
III	Justificación de la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador.....	27
IV	Garantías de Procedimientos, Derecho de Recurso y Medidas de Reparación.....	29
V	Plazo de Preaviso y Certificado de Empleo.....	31
VI	Protección de los Ingresos al Terminar la relación de Trabajo.....	32
VII	Reducción de Personal.....	33
	a) Prevención o limitación de la Reducción de personal.....	35

b) Notificación y Consulta a las Organizaciones Sindicales de los Representantes de los Trabajadores o de los Consejos - de Empresa.....	36
c) Notificación a las Autoridades Públicas y función de éstas.....	36
d) Criterio de selección de los trabajadores que han de ser objeto de una reducción - de personal.....	37
e) Derechos especiales de los trabajadores en caso de despido por reducción de personal.....	38
1.- Períodos especiales de preaviso.....	38
2.- Protección especial de los ingresos en caso de despido por reducción - de personal.....	38
f) Prioridad para la readmisión	39
g) Utilización de las oficinas de empleo nacionales u otras para la colocación en un nuevo empleo.....	40

CAPITULO III

REGLAMENTACION ACTUAL EN DIFERENTES PAISES DE LA TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES POR INICIATIVA DEL EMPLERADOR.

I Argelia.....	41
II Argentina.....	45
III Australia.....	47
IV Austria.....	51
V Bélgica.....	57
VI Brasil.....	59
VII Egipto.....	62
VIII Estados Unidos.....	63
IX Francia.....	69
X Grecia.....	72
XI Italia.....	74
XII Suiza.....	75
XIII U.R.S.S.....	78

CAPITULO IV

EL DERECHO MEXICANO Y LA RECOMENDACION 119 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

I	Relaciones Individuales de Trabajo.....	83
	A.-Suspensión de los efectos de las Relaciones Individuales de Trabajo.....	83
	B.-Rescisión de las Relaciones Individuales de Trabajo.....	87
	C.-Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo.....	98
II	Libertad Sindical o de Asociación Profesional.....	100
III	Derecho de Huelga.....	102
IV	Discriminación.....	103
V	Derecho a la Justicia Laboral.....	103
	a) Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	104
	b) Juntas Federales de Conciliación.....	106
	c) Juntas Locales de Conciliación.....	106
	d) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	107
	e) Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	107
VI	Prescripción.....	108
VII	Reinstalación o Indemnización.....	109
VIII	Preaviso.....	111
IX	Certificado de Trabajo.....	111
X	Protección de Ingresos.....	112
	1.- Despido Justificado.....	112
	2.- Separación Voluntaria.....	113
	3.- Despido Injustificado.....	114
XI	Relaciones Colectivas de Trabajo.....	114
	A.- Suspensión de los efectos de las Relaciones Colectivas de Trabajo.....	115
	B.- Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	116
XII	Intervención de los Trabajadores en los casos de los Incisos anteriores.....	118
XIII	Intervención de las Autoridades en los casos mencionados.....	118
XIV	Indemnizaciones.....	119
XV	Prioridad en casos de Reajuste.....	120
XVI	Prioridad en casos de Readmisión.....	120
XVI ^a	Tasas de salario de trabajadores Readmitidos.....	121
XVII	Servicio Público del Empleo.....	121

XVIII	Protección de la Ley Federal del Trabajo.....	122
XIX	Empleados Públicos.....	122
	CONCLUSIONES.....	123

BIBLIOGRAFIA.

ANEXO 1

ANEXO 2