



318509  
2 eje.

**UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL**

**ESCUELA DE DERECHO**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

1982-1987

"EL DERECHO LABORAL EN AMERICA LATINA.  
ARGENTINA, BRASIL, CHILE, MEXICO Y PERU"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**JORGE ARTURO AGUSTIN RENDON HUERTA**

**ASESOR DE TESIS:**

Lic. Federico García Samano

México, D. F.

1994

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **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 está 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.

**A MIS PADRES.  
EJEMPLO DE LUCHA Y HONRADEZ...**

EL DERECHO LABORAL EN AMERICA LATINA  
ARGENTINA, BRASIL, CHILE, MEXICO Y PERU

**INTRODUCCION.**

	Pág.
<b>CAPITULO I.- ANTECEDENTES GENERALES:</b>	
A.- Breve historia del Derecho Laboral en los países materia de estudio.	1.
B.- Principios Constitucionales vigentes de Derecho Laboral en los países materia de estudio.	24.
C.- La Declaración de Bogotá de 1948.	31.
<b>CAPITULO II.- LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO:</b>	36.
A.- La Jornada de Trabajo.	40.
B.- El Salario y sus modalidades.	45.
C.- Capacitación y Adiestramiento.	51.
D.- La Estabilidad en el Trabajo.	53.
E.- Duración de la Relación de Trabajo.	57.
F.- El Trabajo de las Mujeres y los Menores.	61.
G.- Los Riesgos de Trabajo.	73.
H.- Derechos de Antigüedad y Escalafón.	77.

**CAPITULO III.- LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:**

A.- Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.	80.
B.- El Contrato Colectivo de Trabajo.	88.
C.- El Contrato Ley.	93.
D.- La Huelga.	95.
E.- Los Conflictos Colectivos de Trabajo.	101.

**CAPITULO IV.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 105.**

A.- Los Tratados Internacionales adoptados por los países materia de estudio.	107.
B.- Derechos y Obligaciones.	125.

**CAPITULO V.- CONCLUSIONES:**

**BIBLIOGRAFIA:**

## I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo, consiste principalmente en un estudio de las distintas y más representativas legislaciones laborales existentes en Latinoamérica, comparandolas con nuestra legislación laboral, para obtener lo más favorable en esta materia de cada una de ellas, para la formación de un nuevo criterio en materia social, así como un breve estudio de los diversos tratados y convenios en materia laboral en América Latina..

Abarcando, aspectos importantes en la historia de cada país, desde antes y después de la llegada de los conquistadores, su influencia y consecuencias, así como las causas y motivos que dieron origen a los movimientos independentistas en cada país estudiado, principalmente de carácter social.

Tomandose en consideración, en cuanto a las relaciones individuales de trabajo se refirió, los aspectos básicos y fundamentales de las mismas, como son; el salario, la jornada de trabajo, la estabilidad en el empleo, el trabajo de las mujeres y los menores, etc., en relación con nuestra actual legislación laboral.

Asimismo, se estudiará las relaciones colectivas de trabajo, tanto los sindicatos, como las federaciones y confederaciones, abarcando el contrato colectivo en sus dos modalidades, ordinario y obligatorio (contrato Ley), el derecho de huelga, y los conflictos de naturaleza colectiva, en cada uno de los países en estudio, en comparación con nuestro Derecho Laboral.

Contemplando, la Organización Internacional del Trabajo, desde sus orígenes, funciones y órganos que la integran, hasta la creación de la Organización de Estados Americanos,

abarcando los tratados, convenios y recomendaciones pronunciados por la misma, y su aplicación en los países estudiados.

Concluyendo con una breve interpretación de nuestra parte, de todos y cada uno de los principios de Derecho Laboral estudiados, y su debida adecuación a la actual situación mundial, y principalmente, a la situación política, económica y social reinante en América Latina.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES GENERALES:

A.- Breve historia del Derecho Laboral en los países materia de estudio.

### A R G E N T I N A

A diferencia de otros países americanos, no pueden destacarse en el pueblo argentino caracteres típicos de sus habitantes, ni de la zona donde se asentaron, y que pusieron de manifiesto algún tipo de organización comunitaria con perfiles constantes.

Desde la intervención de los conquistadores, las corrientes provenientes de España actuaron en este territorio produciendo un cambio profundo de las comunidades indígenas que encontraban a su paso.

El indígena era considerado y utilizado como un instrumento de trabajo, independientemente de la introducción de esclavos a este territorio.

Cabe hacer mención de las innumerables disposiciones provenientes de España para las colonias en América, reunidas todas ellas en lo que se dio en llamar "Leyes de Indias", desprendiéndose de estas figuras tales como "la encomienda", "la mita" y "el yaconazgo", las cuales en su origen tenían un carácter proteccionista hacia el indígena en sus labores, pero al ponerse en práctica desvirtuaron su propósito, debido a que prevaleció el sistema de explotación, provocando así, diversos

grados de explotación muy parecidos en cierta manera a la esclavitud o a la servidumbre.

Surgen algunas agrupaciones gremiales con su organización estatutaria respectiva de tipo jerárquico, parecidas a las que surgieron en Europa en la época feudal, hasta que en el año de 1790, el Cabildo de la Ciudad de Buenos Aires, conforme al dictamen del entonces Procurador del Cabildo Don Cornelio Saavedra se pronunció en contra, argumentando que "El sistema era atentatorio al Derecho de Trabajar", considerando a éste como "El título más sagrado e imprescriptible que conoce el género humano", y concluye señalando que "El poder soberano, lejos de restringir el uso de éste derecho por prohibiciones, debe asegurar a todos los ciudadanos el goce pleno de semejante prerrogativa".

Como resultado de la revolución iniciadora del movimiento de independencia de la República Argentina, el 12 de septiembre de 1811, las autoridades revolucionarias argentinas adoptan importantes medidas, principalmente se concretan al problema de la opresión originada por "la encomienda", "la mita" y "el yaconazgo", suprimiéndolas por considerarlas vejatorias al indígena, proclamándose a éste en base a la igualdad de derechos con todos los habitantes del país.

En septiembre de 1812, las autoridades decretaron la prohibición de introducir esclavos al territorio argentino, así como su comercialización, promulgando "la libertad de vientres", por la cual se declararón libres a los hijos de esclavos nacidos a partir del 31 de enero de 1813, de igual manera a todo esclavo que se introdujera al país.

Surge la primera constitución nacional dictada en la República Argentina en el año de 1853, de la cual sobresalen

dos aspectos relacionados con el Derecho Laboral.

En primer término, se declara que "En la nación Argentina, queda suprimida la esclavitud, quedando libres todos los que residirán en el país", señalando a la vez, que "Todo contrato de compra-venta de personas es un crimen, del que serán responsables los que lo celebren y el escribano o funcionario que lo autorice".

En segundo término, se declara el derecho de todos los habitantes de la nación de "Trabajar y ejercer toda industria lícita, y de asociarse con fines lícitos".

En el año de 1886, se dicta en el país un código civil, el cual contiene un capítulo denominado "De la locación de servicios", en donde se establecen algunas normas relacionadas con el Derecho Laboral.

Se dicta en el mismo año el Código de Minas, en el cual se consignan disposiciones relativas a la higiene y seguridad en el trabajo en la explotación de minas, así como la prohibición del trabajo en las minas de los menores de diez años, como la ocupación en los trabajos internos de los niños imberberes y las mujeres.

En el año de 1890, aparece el Código de Comercio en la República Argentina, el cual consagra disposiciones de Derecho Laboral tales como las que se refieren a la responsabilidad por accidentes de trabajo, así como la obligación por parte del patrón de dar aviso con un mes de anticipación para rescindir el contrato de trabajo, o en su defecto el pago de la indemnización correspondiente.

En 1867, se constituye la primera entidad obrera de

trabajadores gráficos, y en el año de 1886 se constituye el de los trabajadores panaderos, comenzando así a adquirir coherencia el movimiento sindical en Argentina; en el año de 1887 se funda "la Fraternidad", entidad gremial que comprendía a todos los trabajadores de las vías ferreas, maquinistas y fogoneros.

En el año de 1890, nace la Federación Obrera de la República Argentina, "F.O.R.A.", siendo la primera central de trabajadores del país, en la cual se involucran a todas las distintas asociaciones de trabajadores, el 1º de mayo del mismo año, como Día Internacional del Trabajo se celebra por primera vez en la República Argentina, organizada por la "F.O.R.A.", de conformidad con las resoluciones emitidas por el Congreso Internacional Obrero de París en 1889.

En el año de 1904, se presenta al Congreso de la Nación el proyecto de la Ley Nacional del Trabajo, esta iniciativa constituye en su esquema un autentico código de trabajo, siendo el primero de América, iniciativa que desgraciadamente no fue aprobada, pero que sirvió como uno de los principales antecedentes para la elaboración de las primeras leyes laborales del país.

Durante este periodo la actividad legislativa tomo tres direcciones frente al problema laboral, como lo señala Mariano Tissenbaun, en su obra "El Derecho del Trabajo en Argentina"; la primera denominada de indole administrativa, en la cual se contempla la creación de distintos organismos laborales como son el Departamento Nacional del Trabajo, departamentos provisionales de trabajo, así como organismos encargados de la inspección y vigilancia de la legislación laboral.

La segunda denominada de indole reglamentaria, en la cual se contemplán sanciones de leyes de amparo en favor de los trabajadores, en lo relacionado al descanso semanal inembargable con tope mínimo de sueldos y salarios, responsabilidad por accidentes de trabajo, protección del trabajo de las mujeres y los menores, garantía en el pago de salarios, prohibición del trabajo nocturno, jornada de trabajo, protección contra el despido injustificado, enfermedades o accidentes inculpables, protección del trabajo a domicilio, amparo en la contratación de trabajadores rurales, etc.

La tercera denominada de indole provisional, la cual se refiere principalmente a la creación de cajas de jubilación y pensión, dependiendo del trabajo realizado por el trabajador.

## B R A S I L

Brasil fue descubierto en 1500 por el portugues Pedro Alvares Cabral, ante el impulso que cobrabá la conquista española en América, Portugal decido tomar posesión del territorio de Brasil.

Al principio el territorio de Brasil, apenas poblado por los indios tupies y tupayas atrajo poca atención de los portugueses, pero como resultado de la fundación de San Vicente, y la introducción del cultivo de la caña de azucar, que fue la base de la economía brasileña por más de un siglo, Portugal empieza a tomar interes en su colonización.

En 1534, El Rey Juan III organiza la colonia brasileña, dividiendola en doce capitanias, confiando su explotación a doce señores de la corte con poderes soberanos, llamados los donatarios, siendo éste régimen de tipo feudal reservandose al Rey la explotación del cultivo llamado palo brasil, fracasando éste sistema a los pocos años; en 1549 el Rey decide asumir el gobierno directo de Brasil.

Al asumir Felipe II de España la corona de Portugal en 1580, Brasil queda bajo la soberanía española, convirtiendo su régimen político al mismo de las demas colonias españolas en América, creandose en 1604 un Consejo de Indias.

Durante los siglos XVI y XVII, se desarrolla en Brasil la agricultura, la cual se basaba principalmente en el cultivo de la caña de azucar, para lo cual y debido a las grandes extensiones de tierra en explotación se preciso de abundante mano de obra, por lo que a partir del año de 1532 se introdujeron esclavos africanos al territorio brasileño, pero debido al alto costo de introducción de los mismos se detérmino la busqueda de esclavos indígenas, con ésta finalidad aparecieron los llamados bandeirantes, que erán aventureros que realizabán

expediciones en el interior del territorio brasileño para la captura de indios, convirtiéndose los misioneros jesuitas en los principales defensores de los indios ante esta actividad.

Con el descubrimiento de minas de oro y diamantes en 1696, la agricultura decayo ante la facilidad de los beneficios obtenidos con la explotación minera.

Fue hasta el virreinato del Marques de Pombal en el año de 1750, que la agricultura empezó de nuevo a tomar fuerza con el cultivo del café, del algodón y la caña de azúcar, en 1759 son expulsados los jesuitas del territorio brasileño.

Afines del siglo XVIII, existían ya en Brasil mas de dos millones y medio de negros que habían sido introducidos al territorio como esclavos, frente a doscientos mil blancos y ochenta mil indios, en 1775 el Virrey Pombal abolio la esclavitud de los indios.

Durante el reinado de María I, en el año de 1777 la administración colonial se caracterizo por la hostilidad contra los nativos; debido a la opresión a que fueron objeto los nativos y a la difusión de las ideas liberales provenientes de la revolución francesa, propiciaron el levantamiento del pueblo brasileño destinado a obtener la independencia y la proclamación de la república llamado el levantamiento de Tirandentes en 1792, movimiento que fue energicamente reprimido con la ejecución del líder del movimiento Jose Da Silva Javier.

En 1808 Juan VI huye de Portugal ante la amenaza de la invasión de Portugal por los ejércitos napoleonicas, trasladandose a Brasil; en 1815 trasformo la colonia en reino asumiendo el mismo la corona.

El 7 de septiembre de 1822, Pedro I declaró la independencia de Brasil, proclamandose emperador el 12 de octubre del mismo año, y en 1824 se dicta una constitución de corte liberal.

En 1871, bajo el imperio de Pedro II, se tomán medidas para regular la vida política del país, y decreta la libertad de los hijos de esclavas; en 1885 se decreta la libertad de los esclavos de más de sesenta años y se reglamenta el rescate de los demas, y en 1888 se declara la abolición total de la esclavitud.

El 15 de noviembre de 1889 triunfa el movimiento repúblicano encabezado por el mariscal Deodoro da Fonseca.

En 1930 es derogada la constitución, y el 16 de julio de 1934 se dicta una nueva constitución que contenía algunos principios del corporativismo mussoliniano, estructurando un orden económico y social, basandose en los principios de justicia en las necesidades de la vida nacional.

Se dicta una nueva constitución el 10 de noviembre de 1937, que limitaba la estructura federal y república del país, otorgandole al trabajo la condición de derecho social, señalando que "A todos les esta garantizado el derecho de subsistir mediante un trabajo honesto, y este, como medio de subsistencia del individuo, constituye un bien que el estado debe proteger, asegurandole condiciones favorables y medios de defensa", asimismo esta constitución contempla por primera vez la figura de la huelga, hecho que las anteriores constituciones no mencionaban, así como la figura del "lock-out".

El 18 de septiembre de 1946, se reforma la constitución nuevamente, retomando clausulas de caracter repúblicano que

habían sido eliminadas, teniendo un alto contenido social, regresando a los más puros principios democráticos, incorporando la justicia del trabajo al poder judicial.

El 24 de enero de 1967, el Congreso Nacional promulga una nueva Constitución Federal, modificada posteriormente por la enmienda constitucional número 1, del 17 de octubre de 1969, en la cual, como hace mención Amador Paes de Almeida, laboralista brasileño, establece en sus artículos 165 y 166, la necesaria protección de la clase trabajadora, asegurándole con los elementos indispensables su integración al desenvolvimiento nacional.

## C H I L E

Antes de la conquista de Chile, los indios vivían en condiciones muy primitivas, durante el periodo colonial el sur de Chile fue tierra de combates entre los indios araucanos y las tropas españolas.

Chile tuvo un escaso desarrollo económico, tanto en la agricultura como en la minería, sometiendo a los indígenas a una dura explotación, imperaba el sistema de "la encomienda", convirtiéndose está en una especie de esclavitud, subsistiendo en Chile hasta fines del siglo XVIII, poco tiempo antes de la independencia.

El sistema de la mita tuvo menos aplicación en Chile que en otras colonias españolas con ricos yacimientos mineros.

Las "Leyes de Indias", implantarán como en todas las colonias españolas en América, una protección al trabajador indígena, en las cuales se ordenaba principalmente un salario justo y suficiente para las necesidades del trabajador, así también como en los jornales se diera a los trabajadores mitayos, comida y cama, como asistencia medica.

El Rey Felipe II, establecio la jornada de ocho horas en la construcción de fortalezas y obras militares, existiendo tambien diversas ordenanzas y tasas protectoras de los indígenas aplicables a Chile a mediados del siglo XVII.

Los textos legales contenidos en la "Leyes de Indias", así como las distintas disposiciones referentes al Derecho Laboral no fuerón cumplidas por los colonizadores, quienes se apoyaban en el principio de que "La ley se respeta, pero no se cumple", los indígenas chilenos tuvieron algunos defensores como el jesuita padre Luis de Valdivia.

La independencia de Chile no significo un cambio sustancial en la estructura económica y social del país, el régimen de trabajo colonial se mantuvo casi integro, sin liberación económica para las masas populares quedadas al margen de la vida nacional, siendo la más importante reforma social, como resultado de la independencia la abolición de la esclavitud, considerandose a Chile como de los primeros países americanos que abolieron la esclavitud.

Chile se caracterizo como aristocratica, feudal en las haciendas campesinas, y de marcada separación de clases sociales, el gobierno era fuerte, de orden y honesto, pero a pesar de los preceptos constitucionales democráticos, la democracia se mostraba como una simple mascara.

Las leyes chilenas se inspiraron en el individualismo y la economía liberal predominante en Europa, así como en los códigos de origen napoleónico.

Esto se hizo sentir en el Código Civil Chileno de 1855, el cual es influenciado por los principios de la autonomía de la voluntad y de la libertad contractual, solo señala al trabajo asalariado de manera secundaria al reglamentar el arrendamiento de servicios de criados domésticos, así como contiene algunas disposiciones sobre arrendamiento de servicios inmateriales.

Las doctrinas subjetivas de la responsabilidad delictual del código civil dejaban en la mayoría de los casos sin indemnización a las víctimas de accidentes de trabajo, por cuanto se necesitaba que las víctimas probaran que los accidentes se debían por culpa o falta imputable al patrón, lo que prácticamente era imposible; las posteriores legislaciones sobre accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, están

basadas en la doctrina del riesgo profesional y de responsabilidad social, han modificado radicalmente esos preceptos tan poco humanos, dandoles un sentido mayor de justicia social, como nos lo señala Francisco Walker Linares, en su obra "Derecho del Trabajo Chileno".

En 1902, el Código de Procedimientos Civiles Chileno, implanto la inembargabilidad del salario de los jornaleros y criados, así como de los objetos indispensables para el ejercicio del arte u oficio, los apeos, animales de labor y materiales de cultivo necesarios al labrador o trabajador del campo.

## MEXICO

En la época precolonial, los pueblos indígenas tenían diferentes artes y oficios, tales como oficial de plumas; que eran los que realizaban bordados, mosaicos y trabajos con plumas de aves, plateros, herreros, lapidarios, canteros, albañiles, pintores, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc.

Los obreros o artesanos empezaban como aprendices, y solamente se les autorizaba a ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de aprobar el exámen correspondiente.

Los artesanos y obreros se organizaban en gremios, cada gremio tenía una zona específica en la ciudad, teniendo un jefe y un dios al que se le otorgaba una festividad exclusiva del gremio.

Como en todas las colonias de la Nueva España, se aplicaban en México las llamadas "Leyes de Indias", de las cuales podemos señalar su carácter proteccionista del indígena y del trabajo realizado por éste, como la jornada de ocho horas, los descansos semanales, el pago del séptimo día, la protección al salario de los trabajadores, la protección de la mujer embarazada, la protección contra labores insalubres y peligrosas, el principio procesal de "Verdad Sabida" que operaba en favor del indígena, el principio de casa higiénica; que consistía en la proporción de habitación distinta por parte del dueño para los dos sexos, no siendo casados, siendo cómodos y suficientes, dicho principio se aplicaba solamente a los esclavos, así como la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. Desgraciadamente como ocurrió en todas las colonias de España en América estas disposiciones nunca funcionarón en la realidad debido entre otras cosas a la falta de sanción suficiente en la ley misma para su cumplimiento, así como de organismos e instrumentos efectivos para su cumplimiento, como la ignorancia de la misma, aunado esto a

los intereses de los colonizadores los cuales confabulaban con autoridades y encomenderos para la violación de la misma.

Con el movimiento de independencia se dictan importantes medidas en materia social, así el 6 de diciembre de 1810 es dictado el "Bando de Hidalgo", en donde se ordena a los dueños de esclavos a darles la libertad en un término de diez días, so pena de muerte.

Morelos en su obra "Sentimientos de la Nación", menciona "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". Haciendo énfasis en su obra en la prohibición de la esclavitud, y de la distinción de castas.

Las primeras organizaciones artesanales fueron creadas en el año de 1843, substituyendo a los antiguos gremios, bajo el gobierno de Santa Anna, se crean las llamadas juntas de fomento de artesanos, y las juntas menores que fomentaban la protección de la industria nacional.

Surge la Constitución de 1857, originada por el triunfo de la Revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva de Santa Anna del poder, el artículo 5º de ordenamiento mencionado señala que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningun contrato que tenga por objeto la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscrición o destierro." Siendo éste

artículo el principal origen del artículo 123 de la Constitución de 1917, que actualmente nos rige.

En marzo de 1850, En Guadalajara, se funda la primera agrupación de artesanos.

En el campo entre 1869 y 1880 se producen diversos movimientos agrarios, destacando el de Julio López Chavez en Chalco, movimiento que fue sofocado rápidamente por el ejército, terminando con el fusilamiento del líder.

El 15 de julio de 1879, se funda el Plan Socialista de Sierra Gorda, encabezado por Diego Hernandez y Luis Luna, movimiento que tuvo una efímera existencia.

En el año de 1870, surge en México, el primer organismo obrero de importancia llamado "El Gran Circulo Obrero", constituido como un organismo central de carácter nacional, promoviendo la fundación de sucursales en las fabricas del Distrito Federal, el Valle de México y estados de la República.

El 2 de julio de 1872, fue aprobado el reglamento de "El Gran Circulo Obrero", del cual sus siete primeras cláusulas señalan:

- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.

- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.

- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- Proteger a la industria y el progreso de las artes.
- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos sociales y en lo relativo a las artes y oficios.
- Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital.

En 1875, El Gran Círculo Obrero, llegó a tener 28 sucursales en todo el país, contando además con el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de ese tiempo.

Se crean en México otros organismos laborales como "El Gran Círculo Reformista", así como "La Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos", nacida en 1876, cuyo objetivo primordial fue promover la libertad, la exaltación y el progreso de la clase trabajadora, respetando siempre el derecho ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital.

Bajo el lema de "Mi Libertad y Mi Derecho", el 6 de marzo de 1876 se celebra el Primer Congreso Obrero Permanente, y en 1880 se celebra el Segundo Congreso Obrero Permanente, el cual sesiona durante cuatro meses, disolviéndose con posterioridad.

Surge la Huelga de Cananea, entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, como resultado del descontento de la clase obrera con el porfirismo, en la cual se reclamaba el

salario mínimo de cinco pesos, por una jornada de ocho horas, así como la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto de los extranjeros. El 7 de enero de 1907 estalla la Huelga de Río Blanco, con la consabida represión del gobierno contra los trabajadores.

El 19 de julio de 1906, surge el programa del Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magon, de éste programa se desprende un capítulo denominado "Capital y Trabajo", el cual constituyó la base ideológica de la revolución mexicana y del artículo 123 de la Constitución de 1917; de éste capítulo destacan los siguientes puntos:

- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en la que el salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.

- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

- Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado en que prestén seguridad a la vida de los operarios.

- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higienico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos y propietarios.

- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

- Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnícen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellos.

- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningun caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma qué a los extranjeros.

- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Con el estallamiento de la revolución mexicana originada en forma definitiva contra el porfirismo; el 5 de octubre de 1910 se proclama el Plan de San Luis Potosí por Francisco I. Madero, y la usurpación en el poder de Victoriano Huerta, iniciada con el asesinato de Madero y Pino Suarez el 22 de febrero de 1913, no es introducida ninguna reforma de tipo social al ambito jurídico existente en México en esa epoca, debido principalmente a la ideología burguesa que predominaba.

El 1º de mayo de 1913, bajo el gobierno de Victoriano Huerta se conmemora por primera vez en México el Día Mundial del Trabajo, auspiciado por La Casa del Obrero Mundial, clausurada está por Victoriano Huerta el dia 27 de mayo de 1914, cerrando sus puertas definitivamente el 2 de agosto de 1916, tras el fracaso de la huelga del mismo año.

Con el triunfo del movimiento revolucionario encabezado por Venustiano Carranza, el movimiento social comenzo a tomar forma con la promulgación de diversas leyes y decretos en favor de la clase trabajadora.

Con la derrota de Victoriano Huerta y la entrada a la capital del país de Alvaro Obregon, se dictán disposiciones de tipo laboral en varios estados de la república como son; el descanso semanal y la jornada de ocho horas, el pago de salarios en efectivo, el salario mínimo por estado, la inembargabilidad del salario, etc.

En la Ciudad de Veracruz se realiza el Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, de donde se crea La Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana, aprobada el 14 de marzo de 1916, teniendo como principio fundamental la lucha de clases, y como finalidad suprema la socialización de los medios de producción.

Como resultado de la permanente devaluación de la moneda, así como de la precaria situación económica de la clase trabajadora, el 31 de julio de 1916 la Federación de Obreros del Distrito Federal declara una huelga general, suspendiéndose los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos de miltamal, telefonos, fabricas y talleres generales. Huelga que fracaso debido a las presiones, amenazas y encarcelamientos que realizo el gobierno de Carranza a los lideres del movimiento. En 1918 se crea la Confederación Revolucionaria Obrera de México, "C.R.O.M."

Como resultado del congreso constituyente de 1917 celebrado en Queretaro, se promulga nuestra actual constitución política, en la cual se contempla el artículo 123, que constituye la base del Derecho Laboral en México; en éste artículo, como lo señala el maestro Nestor de Buen Lozano, en su obra "Derecho del Trabajo", tomo I, es evidente que reconocía la teoría de la lucha de clases, en su texto original, antes de las reformas de 1962.

Trueba Urbina, en su obra, "Nuevo Derecho del Trabajo", menciona que el artículo 123 "ésta fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista".

## P E R U

El Derecho Laboral en Perú se encontraba debidamente organizado en el incanato, antes de la llegada de los conquistadores, existiendo disposiciones relativas a la jornada de trabajo, el descanso semanal, vacaciones, etc.

En la jornada de trabajo existió, dependiendo de la prestación del trabajo la especialización del trabajador, existiendo una tecnificación del trabajo, con la denominación Kamayoc se conocía al trabajador especializado en una ocupación, como por ejemplo los chalma kamayoc o pescadores, los kero kamayoc o carpinteros.

La permanencia en la prestación del trabajo era relativa en el imperio inca, ya que los gobernantes cuzqueños aplicaban el principio doble de la alternatividad en la jornada, de donde surge la alternatividad entre el trabajo y el reposo.

En los trabajos penosos, peligrosos e insalubres, se disponía que los subditos prestasen sus servicios durante corto tiempo, los diferentes ayllus estaban obligados a proporcionar a los hombres para que trabajasen en las minas, en las salinas o en las islas guaneras por cortas temporadas, prohibiéndose el trabajo en labores que fueran muy peligrosas como en la pesca de perlas.

En cuanto al descanso, en el imperio inca no solo se descansaba al término de la jornada diaria, sino también se descansaba un día por cada diez de trabajo, como en las cuatro fiestas del año de índole religiosa agraria, que eran celebradas por las cuatro estaciones.

Con la llegada de los conquistadores, se dictaron las "Leyes de Indias", para todas las colonias de España en América, caracterizándose éstas por su profundo sentido

religioso y ético, por la protección, defensa y tutela del indígena y por su sentido de justicia social, encontrándose a la justicia social por primera vez como fin del estado.

Los abusos cometidos contra los indígenas dieron origen al establecimiento durante el gobierno del Virrey Don García Hurtado de Mendoza de la plaza de fiscal protector de los indígenas en las audiencias del Virrey, y verificado posteriormente por el Virrey Luis de Velasco quién llegó a Perú en 1596.

Don Juan de Mendoza y Luna, quién gobernó Perú de 1606 a 1615, estableció el Tribunal del Consulado de Comercio, y extinguió el servicio personal de los indios.

El 13 de julio de 1821, el General San Martín entra a Lima al frente de su ejército, y el 28 de julio del mismo año Perú solamente es declarado libre. El 8 de octubre del mismo año se nombra provisionalmente un gobierno representativo, tomando San Martín al mismo tiempo las medidas necesarias para difundir la instrucción en todas las clases.

Como resultado del movimiento, los negros que se habían reunido al ejército republicano obtuvieron su libertad, declarándose a partir del 28 de agosto de 1821, que los hijos de padres esclavos nacerán libres y gozarán de todos los derechos que disfrutaban los demás habitantes de Perú.

En 1855, el General Castilla arrebató el poder a José Rufino Echenique, libertando a los esclavos y quitando el tributo a los indios.

En 1856, se dicta en Perú la Constitución Nacional, reformada en 1860, de donde se desprende la forma de gobierno,

la cual es republicana, democrática, representativa fundada en la unidad.

**B.- Principios constitucionales vigentes de Derecho Laboral en los países materia de estudio.**

En la República Argentina, el artículo 14 de la Constitución Nacional, otorga al derecho del trabajo, el rango constitucional, debido a la reforma constitucional de 1957 se incorpora a la misma el artículo 14 bis, que a la letra dice:

"ARTICULO 14 BIS.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados, retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción; y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del

bien de familias, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".

De donde se desprenden tres partes; en primer término en lo que se refiere al la relación individual del trabajo; en segundo término referente a las relaciones colectivas de trabajo, otorgandole rango constitucional; y en tercer término reglamenta el derecho a la seguridad social de los trabajadores.

Asimismo el artículo 67 de la Constitución Argentina, en el inciso 11, otorga la Congreso de la Nación la facultad de dictar los Códigos del trabajo y seguridad social.

En Brasil, los artículos 165 y 166 de la Constitución Nacional de 1969, establecen los principales principios del Derecho Laboral en éste país, en los siguientes términos:

ARTICULO 165.- La Constitución asegura a los trabajadores los siguientes derechos, además de otros que en los términos de la ley, beneficien la mejoría de su condición social:

I.- Salario mínimo capaz de satisfacer, conforme a las condiciones de cada región, a sus necesidades normales y las de su familia.

II.- Salario-familia para sus dependientes.

III.- Prohibición de diferencia de salarios y de criterio de admisión por motivo de sexo, color y estado civil.

IV.- Salario de trabajo nocturno superior al diurno.

V.- Integración a la vida y desenvolvimiento de la empresa, con participación en los lucros y, excepcionalmente, en su gestión, conforme a lo establecido en la ley.

VI.- Duración diaria del trabajo no excedente a ocho horas, con intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos.

VII.- Reposo semanal remunerado y en los feriados civiles o religiosos, de acuerdo con la tradición local.

VIII.- Ferias anuales remuneradas.

IX.- Higiene y seguridad del trabajo.

X.- Prohibición del trabajo en industrias insalubres, a mujeres y menores de dieciocho años, de trabajo nocturno a menores de dieciocho años y de cualquier trabajo a menores de doce años.

XI.- Descanso remunerado a la gestante, antes y después del parto, sin perjuicio del empleo y del salario.

XII.- Fijación de porcentajes de empleados brasileños en los servicios públicos dados en concesión y en los establecimientos de determinadas ramas comerciales o industriales.

XIII.- Estabilidad, como indemnización al trabajador despedido o fondo de garantía equivalente.

XIV.- Reconocimiento de las convenciones colectivas de trabajo.

XV.- Asistencia sanitaria, hospitalaria y médica preventiva.

XVI.- Providencia social en los casos de vejez, invalidez y muerte, seguro de desempleo, seguro contra accidentes de trabajo y protección de maternidad, mediante contribución de la Unión, del empleador y del empleado.

XVII.- Prohibición de distinción entre trabajo manual, técnico o intelectual o entre los profesionales respectivamente.

XVIII.- Colonias de fería y clínicas de reposo, recuperación y convalecencia, mantenidas por la unión, conforme disposición de la ley.

XIX.- Aposentaduría para la mujer, a los treinta años de trabajo, con salario integral; y

XX.- Huelga, salvo a lo dispuestos en el art. 162."

El artículo 162 de la Constitución Nacional Brasileña establece, que "No será permitida la huelga en los servicios públicos y en las actividades esenciales, definidas en la ley".

Asimismo el artículo 166 de la Constitución Nacional Brasileña, establece los principios del sindicalismo y la negociación colectiva en los siguientes términos:

ARTICULO 166.- Es libre la asociación profesional

o sindical; su constitución, la representación legal en las convenciones colectivas de trabajo y el ejercicio de funciones delegadas del poder público serán reguladas en la ley.

1.- Entre las funciones delegadas a que se refiere éste artículo, comprendase a la de recabar, en la forma de ley, contribuciones para cuestión de actividades de los órganos sindicales y profesionales, y para la ejecución de programas de interés para las categorías por ellas representadas.

2.- Es obligatorio el voto en las elecciones sindicales.

El artículo 89 de la Constitución Nacional Brasileña, atribuye a la Unión, la competencia para legislar sobre Derecho del Trabajo, así como de las condiciones de capacidad para el ejercicio de las profesiones libre y técnico científicas.

En Chile, el derecho del trabajo tiene rango constitucional, aunque debido a la Constitución de 1980, considerará al derecho laboral de manera menos detallada que su antecesora, la constitución de 1925 con sus debidas reformas.

El artículo 123 de la Constitución Política de México, establece los principios rectores del derecho laboral del trabajo, elevandolo a rango constitucional, estableciendo que:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran:..."

El artículo 5º de la Constitución Política Mexicana establece la garantía individual del trabajo en los siguientes términos:

"ARTICULO 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..."

El trabajo en Perú, conforme a su Constitución Política es objeto de protección por el Estado, sin discriminación alguna, dentro de un régimen de igualdad del trabajo, teniendo el trabajador derecho a igual remuneración por trabajo igual prestado en iguales condiciones, quedando prohibido cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores.

El artículo 48 de la Constitución Política del Perú, establece que "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa señalada en la ley y debidamente comprobada".

El artículo 51 del ordenamiento antes mencionado, establece en Perú el derecho a la sindicalización, siendo libre y voluntario, señalando que "El Estado reconoce a los

trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización  
previa..."

### C.- La Declaración de Bogotá de 1948.

Celebrada en Bogotá Colombia, del 30 de marzo al 2 de mayo de 1948, también conocida como la Novena Conferencia Interamericana, teniendo como objetivos primordiales:

- La reorganización, consolidación y fortalecimiento del Sistema Interamericano.

- La regulación de los organismos dependientes, y de los organismos especializados Interamericanos.

- Cooperación económica Interamericana.

- Reconocimiento de gobiernos de facto; defensa y preservación de la democracia en América frente a la eventual instalación de regimenes antidemocráticos en el continente; colonias europeas en América.

- Desarrollo y mejoramiento del Servicio Interamericano.

Como resultado de la Novena Conferencia Interamericana se creo la Organización de Estados Americanos, "O.E.A.", así mismo se suscribieron el tratado americano de soluciones pacificas,; el convenio interamericano sobre concesión de los derechos civiles y políticos de la mujer; el convenio económico de Bogotá.

En el aspecto Laboral, la carta de la Organización de Estados Americanos, que entra en vigor el 13 de diciembre de 1951, y reformada en Buenos Aires Argentina, el 27 de febrero de 1967; contiene un capítulo denominado "normas Sociales", el cual consta de dos artículos fundamentales que a la letra dicen:

"ARTICULO 43.- Los Estados Miembros, convencidos de que el hombre

sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

A.- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;

B.- El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

C.- Los empleadores y trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;

D.- Justos y eficientes sistemas y procedimientos de consulta y colaboración entre los sectores de la producción tomando en cuenta la protección de los

intereses de toda la sociedad;

E.- El funcionamiento de los sistemas de administración pública, banca y crédito, empresa, distribución y ventas, en forma que en armonía con el sector privado, responda a los requerimientos e intereses de la comunidad;

F.- La incorporación y creciente participación de los sectores marginales de la población, tanto del campo como de la ciudad, en la vida económica, social, cívica, cultural y política de la nación, a fin de lograr la plena integración de la comunidad nacional, el aceleramiento del proceso de movilidad social y la consolidación del régimen democrático. El estímulo a todo esfuerzo de promoción y cooperación populares que tengan por fin el desarrollo y progreso de la comunidad;

G.- El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, en la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo;

H.- Desarrollo de una política eficiente de seguridad social, y

I.- Disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos."

"ARTICULO 44.- Los Estados Miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es

necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad."

Cabe hacer mención de la importante contribución en la redacción de los artículos transcritos en su texto original, antes de la reforma de 1967, de los notables maestros mexicanos Mario de la Cueva y Jaime Torres Bodet, los cuales participaron en la Novena Conferencia Interamericana, así como en la creación de la carta de la Organización de los Estados Americanos.

Los artículos 43 y 44 de la carta, contemplan figuras tales como el derecho al trabajo y a disfrutar de sus frutos, el derecho al salario, la estabilidad en el empleo, capacitación, derecho de asociación y sindicalismo, derecho de huelga, conciliación y arbitraje en caso de conflicto, seguridad social.

Dentro de la misma carta de la Organización de los Estados Americanos, el artículo 31 del capítulo denominado "Normas Economicas", en sus incisos g), k) y l) contiene disposiciones de tipo social, y que a continuación enunciaremos:

"ARTICULO 32.- Los Estados Miembros, a fin de acelerar su desarrollo económico y social de conformidad con sus propias modalidades y procedimientos, en el marco de los principios democráticos y de las instituciones del Sistema Interamericano, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos al logro de las siguientes metas basicas...

G.- Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos...

K.- Vivienda adecuada para todos los sectores de la población...

L.- Condiciones urbanas que hagan posible una vida sana, productiva y digna..."

Asimismo es importante señalar que, dentro de la Novena Conferencia Interamericana de Bogotá de 1948, fue respaldada por medio de la resolución XXXV la doctrina Estrada, pronunciada el 27 de septiembre de 1930, por el entonces Secretario de Relaciones Exteriores de México, Genaro Estrada en contra de la llamada doctrina de "reconocimientos".

CAPITULO II  
LA RELACION INDIVIDUAL  
DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que la origine, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; y se entiende por contrato individual de trabajo, a aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La característica principal existente tanto en la relación de trabajo, como en el contrato individual de trabajo, es la subordinación existente entre el trabajador y el patrón, siendo sujetos ambas partes de derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

De acuerdo con lo establecido en el artículo antes mencionado, en la legislación mexicana tanto la relación de trabajo como el contrato individual de trabajo, para efectos jurídicos, prácticamente es lo mismo, a diferencia de la República Argentina en donde la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, jurídicamente no son lo mismo.

El artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina, definió al contrato de trabajo, como al que se da cuando una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea su forma o determinación.

Asimismo, el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina, señala que existe relación

de trabajo cuando una persona física realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria, mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

A diferencia de la legislación mexicana, en donde la característica existente en la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo es la subordinación; en la legislación argentina se diferencia principalmente en que en el contrato de trabajo existió la obligación, el compromiso y la aceptación para realizar el trabajo que podrá o no realizarse, en tanto que en la relación de trabajo es cuando se realiza el trabajo que comienza a existir la relación laboral.

Podemos señalar que en la legislación mexicana, el contrato individual de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, y la relación de trabajo hasta el momento en que se empieza a prestar el servicio.

El artículo 442 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, establece que; "Contrato individual de trabajo es el acuerdo tácito o expreso, correspondiente a la relación de empleo".

En Brasil, conforme al artículo 443 del ordenamiento antes mencionado, el contrato individual de trabajo podrá ser acordado tácita o expresamente, verbalmente o por escrito y por plazo determinado o indeterminado.

De conformidad con el artículo 447 de la Consolidación de Leyes del Trabajo Brasileña, la falta de acuerdo o prueba sobre condición esencial en el contrato verbal, está se presume existente, como si la tuviesen estatuida los interesados, de conformidad con los preceptos jurídicos adecuados a su

legitimidad.

En Chile, el artículo 8º del Código del Trabajo de 1987, señala que "Toda prestación de servicios efectuados para un empleador, si existe vinculo de subordinación o dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Asimismo, el artículo 7º del Código del Trabajo Chileno definió el contrato individual de trabajo como; "Una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan reciprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por éstos servicios una remuneración determinada".

La legislación laboral chilena, y en especial el Código del Trabajo, mencionan que, el contrato individual de trabajo debé ser escrito; pero tiene pleno valor legal si es realizado verbalmente.

Como podemos observar, en el contrato individual de trabajo es característica principal la subordinación, así como la dependencia en la relación de trabajo en Chile.

En Perú, no existió propiamente ninguna legislación laboral, ya que se rige por decretos laborales, por lo cual no existió aún un código de trabajo; siendo el artículo 1571 del Código Civil Peruano de 1936, quien definió al contrato individual de trabajo señalando que; "Por el contrato de trabajo el obrero ofreció contribuir a la producción con su trabajo personal, por tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de un salario".

Por lo tanto, no existió en Perú ningún ordenamiento que definió la relación de trabajo, ya que el artículo antes

mencionado solo habla del contrato de trabajo, pero no se puede ignorar, ya que tanto el contrato de trabajo como la relación de trabajo producen los mismos efectos jurídicos.

En cuanto a la forma del contrato de trabajo en Perú, debé ser escrita para todos los contratos de trabajo sin excepción, el cual debé ser autorizado y refrendado por la autoridad administrativa del trabajo correspondiente, so pena de carecer de valor, ni efecto alguno, como lo señala el artículo 1º, R.S. 27.10.36., cabe hacer mención de que la ejecutoria de 29.5.59 del T del T, declaró que sí bien el contrato era nulo por no haber sido refrendado por la autoridad del trabajo, por lo que el empleador no está obligado a cumplir determinada obligación estipulada en el contrato, ordené el pago de indemnizaciones por tiempo de servicios al trabajador, en merito de que hubo prestación de servicios.

Es característica del contrato individual de trabajo en Perú, como en la mayoría de los países latinoamericanos, la subordinación, siendo está característica esencial en toda relación de trabajo, debiendo subsistir como tal, independientemente de las condiciones y el acto que lo originé, siendo un elemento fundamental el pago de la remuneración, llamese salario, previamente establecido, a cambio de dicha prestación.

## A.- La Jornada de Trabajo.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en México, señala que "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Asimismo, el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo al artículo 60 del mismo ordenamiento, puede ser de tres tipos; Diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y la mixta, que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues sí comprende tres horas y media o más se tomará como jornada nocturna; con una duración máxima para la diurna de ocho horas, siete para la nocturna y siete horas y media para la mixta.

En la República Argentina, el artículo 197 de la Ley del Contrato de Trabajo señala, que la jornada de trabajo es "todo el tiempo durante el cual el trabajador éste a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los periodos de inactividad a que obligué la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por desición unilateral de trabajador."

De acuerdo con la Ley General de Trabajo número 11.544, en Argentina existen tres tipos de jornada de trabajo, que son;

la diurna, comprendida entre las seis y veintiuna horas con, con una duración máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales; la nocturna, con una duración máxima de siete horas diarias; y la insalubre, con una duración máxima de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales.

En Argentina, la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación, y no se considerará una jornada semanal de cuarenta horas.

El artículo 58 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil señala, que "La duración del trabajo, para los empleados en cualquier actividad privada, no excederá de ocho horas diarias, desde que no sea fijado expresamente otro límite."

En Brasil, la duración normal de trabajo podrá ser acrescentada de horas suplementarias, en número no excedente de dos; mediante acuerdo escrito entre empleado y empleador, o mediante contrato colectivo de trabajo.

La Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, señala en su artículo 73, que se considerará trabajo nocturno para los efectos de éste artículo, al trabajo ejecutado entre las veintidos horas de un día y las cinco horas del día siguiente; entendiéndose como jornada mixta de trabajo, aquellos que abarquén periodos diurnos y nocturnos.

El Código del Trabajo Chileno, contempló la jornada de trabajo en su artículo 24, entendiéndose por jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, de conformidad con el contrato de trabajo; en cuanto a su duración, el ordenamiento antes mencionado señala que no son las mismas para los empleados y para los obreros, la duración de la jornada de trabajo ordinaria

para los obreros es de ocho horas diarias, y cuarenta y ocho horas semanales.

La jornada ordinaria general del trabajo en Chile, es de cuarenta y ocho horas semanales, y no podrá exceder de más de diez horas diarias.

En la legislación peruana, carente de algún tipo de código de trabajo, no se definió a la jornada de trabajo; garantizó la jornada máxima de ocho horas, por medio de diversos decretos como el D.S. de 15.1.19, en donde se consideró como jornada de trabajo al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, pero dentro del centro de trabajo; diversas resoluciones de los Tribunales Peruanos han declarado, que dentro de la jornada de trabajo se computó el tiempo que el trabajador emplea en tomar sus alimentos dentro del centro de trabajo.

En Perú, existen varias clases de jornada, dependiendo del horario, sexo, edad del trabajador, y del tipo de trabajo que se realizó; por su horario la jornada de trabajo puede ser: diurna, nocturna y mixta, en cuanto a la jornada nocturna, en Perú de acuerdo al artículo 39 del Código de Menores, empieza a las veintidos horas para las mujeres y menores de dieciocho años; no existió disposición legal alguna sobre la jornada mixta, que es la que comprende periodos alternativos de las jornadas diurna y nocturna, como sucede en México.

Existió también, la jornada de trabajo de menores y varones, jornada de trabajo de adultos y menores; las mujeres y menores de dieciocho años por mandato de la Ley 2851 de 1918, su reglamento D.S. de 25.6.21, y el Código de Menores de 1962, gozán de jornadas reducidas sujetas a determinadas escalas según edad, las mujeres aunque alcancen la mayoría de edad y los

menores de dieciocho años, gozán de la jornada semanal de cuarenta y cinco horas.

La jornada corriente en Perú, es por la cual el trabajador presta sus servicios diarios sin más suspensión y descanso que los permitidos por la ley, reglamentos y pactos colectivos, estando sujeta al límite máximo de ocho horas diarias; la jornada intermitente, es aquella cuyo curso diario está entrecortado por intervalos de inactividad, impuestos por la naturaleza de la prestación, ésta jornada no está sujeta a la jornada máxima de ocho horas diarias; el inciso A, del artículo 6º del C.I. de tomo número 1919, señala que puede establecerse la "Excepción permanente en el goce de la jornada de ocho horas para cierta clase de personas cuyo trabajo son especialmente intermitente."

La jornada ordinaria, la cual es la normal en Perú, en la que no se refiere exclusivamente a la jornada legal de ocho horas diarias, sino de acuerdo a los distintos decretos y leyes existentes en la materia en Perú, que impone límites inferiores en diversos casos como son los menores de edad, las mujeres; la jornada extraordinaria, es la que excede del límite de la jornada normal u ordinaria, exceso que es de duración temporal.

Sí bien es cierto, que en los países materia del presente estudio, existió una concordancia en cuanto a lo que se entiende por jornada de trabajo, entendiéndose a ésta como el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón, para la prestación de sus servicios, así como en cuanto a la duración de la misma; es notable en éste aspecto la legislación peruana, quien a pesar de carecer de una ley laboral como tal, a legislado através de diversos decretos, reglamentando, cómo se hizo mención anteriormente, de diversas

clases de jornadas atendiendo a las características físicas de los sujetos, sexo, edad, así como el tipo de trabajo desarrollado por el mismo, estableciendo jornadas de trabajo para las mujeres y los menores de dieciocho años, gozando de jornadas de trabajo reducidas según su edad, quienes a pesar de que las legislaciones laborales estudiadas les otorgán igualdad ante ellas, es un hecho que dependiendo de sus condiciones físicas no pueden considerarse en igualdad con la mayoría de los trabajadores sujetos a la misma.

## B.- El Salario y sus modalidades.

El salario en la Legislación Laboral Mexicana es considerado como la retribución que debé pagar el patrón al trabajador por su trabajo, de conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo; el cual puedé fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El artículo 84 del ordenamiento antes mencionado, establece que el salario se integrá con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

"Para trabajo igual, salario igual", principio establecido en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, mismo que se encuentra plasmado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho al aguinaldo anual, pagadero antes del 20 de diciembre, el cual es equivalente a quince días de salario por lo menos, se encuentra contemplado en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, señalando a la vez, que sí no se ha cumplido el año de servicio, se debé pagar la parte proporcional que corresponda.

En la Legislación Laboral Mexicana, se considerá al salario mínimo, como la cantidad menor que debé recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual debé ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el ordén material, social y cultural, y para proveér a la educación obligatoria de los hijos.

Desafortunadamente el salario mínimo en México, ha sido insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, ya que nunca a estado acorde con la situación económica del país, encontrándose siempre en desproporción con la realidad inflacionaria.

Debé entenderse como reparto de utilidades de conformidad con el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo, como la participación que tienen los trabajadores en las utilidades de las empresas, la cual se determinará con el porcentaje que señale la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El salario debé pagarse en efectivo y directamente al trabajador, no estándó permitido hacerlo en mercancías o cualquier otra cosa con que se pretendá sustituir la moneda, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal y familiar del trabajador y proporcional al monto del salario pagado en efectivo.

En la República Argentina, el artículo 153 de la Ley del Contrato de Trabajo menciona que; "Se entiende por remuneración, la contraprestación que debé recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital."

Asimismo, el artículo 116 de la Ley del Contrato de Trabajo Argentina, entiende al salario mínimo vital como; "A la remuneración que debé percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia en su jornada legal de trabajo, de modo que les aseguré alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento; vacaciones y previsión."

El Decreto Ley número 33.302 de 1945, distingue entre el salario mínimo vital, el salario básico y el sueldo anual complementario (aguinaldo), consistente en el pago sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminán en los meses de junio y diciembre de cada año, conforme al artículo 1º de la Ley 23.041 de 1983.

El artículo 14 de la Constitución Nacional Argentina, reformada en 1957, establece que; "La participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección." Este principio no se ha reglamentado en Argentina, ni tiene hasta el momento aplicación general, solamente en contadas ocasiones y como resultado de acuerdos y convenios entre los trabajadores y la empresa se dá el reparto de utilidades, tampoco existió un porcentaje fijo para establecer la participación de utilidades.

En Brasil se comprende a la remuneración del empleado, para todos los efectos de la ley, al salario debido y pagado directamente por el empleador, como contraprestación de servicios recibidos.

De conformidad con el artículo 461 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, establece que siendo idéntica la función, a todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empleador, en la misma localidad, corresponde igual salario, sin distinción de sexo, nacionalidad o ideología.

El artículo 76 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, considerará al salario mínimo, como la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el empleador a todo trabajador, inclusive al trabajador rural, sin distinción de sexo, por día normal de servicio, y capaz de satisfacer, en

determinada época y región del país, a sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.

El salario en Chile es considerado como; "La contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debé percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo."

En Chile, el salario mínimo es denominado ingreso mínimo, el cual no se encontrará debidamente definido por la Legislación Chilena, no existé la obligación legal del aguinaldo o bono navideño, pero se paga por leyes especiales a los servidores públicos, y es contemplado por todos los contratos colectivos de trabajo.

La Legislación Chilena, contemplá una figura llamada "La gratificación", como una modalidad del reparto de utilidades, la cual debé pagarse en el momento de pagar el impuesto, y consisté en que las empresas con fines de lucro, que obtengán más del 10% de utilidad líquida, deberán repartir el 30% de las utilidades que excedán ese 10%.

Jose Montenegro Baca, laboralista chileno, definió al salario como "La prestación principal adeudada por el empleador al trabajador subordinado, con objeto de que él y su familia alcancen nivel de vida decoroso; el salario no sólo cubre los servicios prestados por el trabajador sino al ponerse a disposición del empleador. No importa que el pago de esa prestación sea efectuada directa o indirectamente por el empleador."

El artículo 1572 del Código Civil Chileno de 1936 señala; "El contrato de trabajo, sea individual o colectivo supone el pago del salario en dinero efectivo..."

El artículo único de la Ley 13790, modificado por el artículo 13 del D.L. 18003 señala que: "Para la liquidación de los beneficios sociales se tomará el momento real de los sueldos y salarios percibidos por el trabajador, incluyéndose los bonos alimenticios entregados a título oneroso o gratuito y todas las remuneraciones indirectas y concesiones gratuitas determinadas al valor que tengan en plaza a la fecha de la liquidación."

En la Legislación Laboral Peruana, se considerará a la casa habitación como salario en especie, la vivienda no es considerada salario en especie cuando es proporcionada para que el trabajador pueda prestar el servicio para el que fue contratado, por ejemplo en los casos de porteros.

El salario mínimo conforme a los Decretos Leyes 14222 y 17524, es la remuneración mínima destinada a cubrir el nivel vital del trabajador y su familia y a posibilitar una existencia acorde con la dignidad humana.

En Perú existen cuatro regímenes de participación de utilidades, los cuales son;

- El régimen bilateral, por el cual quienes por contrato tienen derecho a participar en las ganancias o lucros de la empresa, pierden el derecho al pago de indemnizaciones por tiempo de servicios, siempre que el monto sea superior al 5% de las utilidades líquidas, que en el pacto conste en escritura pública y que se trate de beneficio otorgado individualmente.

- El régimen establecido por la Ley 11672, al cual están sometidas las empresas que no están obligadas a organizar comunidades industriales mineras, pesqueras y de

telecomunicaciones, siempre que las utilidades netas excedán del 10% del capital, siendo anual e individual a cada trabajador en escala salarios y sueldos, según la antigüedad.

- El régimen establecido por el Decreto Ley 18366, que estableció la participación de las utilidades de los trabajadores en fundos agropecuarios, que no han sido afectados por la reforma agraria con un 10% de la renta neta.

- Así como el régimen en las empresas industriales, mineras y pesqueras y de telecomunicaciones, en las que han sido organizadas las comunidades laborales.

Sí bien es cierto que todos los países en estudio concuerdan con lo que se entiende por salario mínimo, es de considerár que está modalidad del salario, la cual debé considerarse como una conquista social de los trabajadores, no ha cumplido con el objetivo por el cual fue creadó, ya que como en todas las definiciones plasmadas, debé garantizar las necesidades basicas del trabajador y su familia, la realidad desde su creación ha sido otra, debido a las situaciones económicas, políticas y sociales de los países en estudio, quedando muy por debajo de su finalidad, siendo insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas de los trabajadores.

### C.- Capacitación y Adiestramiento.

El capítulo III bís del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, establece los principios en los cuales se rige la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de donde se desprende que todo trabajador tiene el derecho de que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación o adiestramiento deberá impartirse durante las horas de la jornada de trabajo, salvo que atendiendo la naturaleza de los servicios, el patrón y el trabajador convengán que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en dado caso, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

Los principales objetivos de la capacitación y el adiestramiento son; actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes del trabajador, pero sobre todas las cosas proporcionarle al trabajador los medios adecuados para capacitarse a fin de alcanzar un mayor desarrollo y nivel de vida para el y su familia, siendo la capacitación y el adiestramiento una de las principales obligaciones del patrón.

En la República Argentina no existe ningún ordenamiento legal que imponga al patrón la obligación de proporcionar al trabajador capacitación y adiestramiento, solamente como

consecuencia de los contratos colectivos de trabajo es donde se contemplan las escuelas de capacitación, o incentivos por cursos o adiestramientos que realicen los trabajadores.

Al igual que en Argentina, no existe en Brasil alguna disposición legal que regulé la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, salvo como resultado de una negociación o convención colectiva de trabajo.

El Código de Trabajo Chileno, en su artículo 166 establece, que la empresa es responsable de llevar a cabo las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores.

En Chile, por medio del estatuto de capacitación y empleo, otorga incentivos de carácter tributario a las empresas que efectúan capacitación a sus trabajadores.

Al igual que en Argentina, y Brasil, no existe en Perú ordenamiento, ley o decreto alguno que reglamente la capacitación y el adiestramiento como una obligación patronal, por lo cual no tiene carácter obligatorio, salvo convenios establecidos entre el patrón y los trabajadores.

#### D.- La Estabilidad en el Trabajo.

La estabilidad de los trabajadores en su empleo comprende la permanencia indefinida de las relaciones de trabajo, así como la existencia de una causa de disolución del vínculo laboral, estando condicionada la estabilidad en el empleo en todos los casos que señan posibles económicamente, a la prolongación de la relación de trabajo.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, señala que si vencido el término que hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El artículo 35 del mismo ordenamiento señala, que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinados, o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Asimismo, la substitución del patrón no afecta la relación de trabajo, siendo el patrón substituto responsable solidariamente por las obligaciones derivadas de la relación laboral y de la ley.

La Constitución Nacional Argentina establece dos principios fundamentales en la estabilidad en el empleo; la estabilidad del empleado público, y la protección contra el despido arbitrario, señalando en primer término la plena vigencia del derecho al empleo mientras dure la buena conducta del empleado; el segundo principio se limita a establecer la protección contra el despido sin justa causa con reposición del trabajador, o indemnización por despido injustificado.

Quando se ha establecido un contrato de trabajo por tiempo determinado, de conformidad con el artículo 158 de la

ley 11.729, impone no obstante de haberse celebrado por tiempo determinado, la obligación de preaviso en razón de la antigüedad del contrato; en el caso de que no se hubiera dado el preaviso en el término fijado, no obstante de haberse señalado fecha de vencimiento del contrato de trabajo, se considerará como una continuación del contrato de trabajo pero por tiempo indeterminado.

El artículo 18 de la Ley del Contrato de Trabajo Argentina establece que; "Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieran celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador cesado en el trabajo por cualquier causa reingrese a las ordenes del mismo empleador." otorgando éste artículo al trabajador estabilidad en el empleo cuando se ha establecido periodos sucesivos de prueba en los contratos individuales de trabajo.

El artículo 492 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, establece que, el empleado que contare mas de 10 años de servicio en la misma empresa no podrá ser despedido sino por motivo de falta grave o circunstancias de fuerza mayor.

Considerandose en Brasil como servicio, todo el tiempo en que el empleado éste a disposición del empleador.

En Brasil conforme al artículo 499 de su ordenamiento laboral mencionado, no habrá estabilidad en el ejercicio de los cargos de directoría, gerencia u otros de confianza inmediata del empleador.

En Chile no existe la estabilidad en el empleo, salvo

para los trabajadores que gozán de fuero; así la duración del contrato de trabajo a plazo fijo no será superior a seis meses, pero el hecho de continuar el trabajador laborando despues de expirado el término fijado en el contrato a plazo fijo, transforma el contrato a duración indefinida.

En Perú, la ley 24514 regula la estabilidad en el empleo de conformidad con el artículo 48 de la Constitución Peruana, el cual establece que "El estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causas señaladas en la ley y debidamente comprobada."

El artículo 29 de la ley número 24514 establece que, "Están amparados por la presente ley los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada o de las empresas públicas sometidas al régimen de la actividad privada, que laboren cuatro o más horas diarias por un solo empleador, cualquiera que fuera la naturaleza del patrimonio de este o la modalidad empresarial que adopte, y siempre que hayan superado el periodo de prueba de tres meses.

Están exonerados del periodo de prueba los trabajadores que ingresan por concurso y los que reingresan al servicio del mismo empleador."

En éste aspecto, la Legislación Mexicana al regular el derecho a la estabilidad en el empleo, establece un sentido más amplio del mismo al señalar la permanencia indefinida de la relación laboral, siempre y cuando subsista la materia del trabajo, independientemente de los plazos o términos fijados, y no condicionandola, como en el caso de Argentina, a la obligación de un preaviso de la antigüedad del contrato, o como en el caso de Brasil, al término de 10 años de servicio al mismo

empleador, para que se establezca éste derecho en favor del trabajador, siendo la legislación peruana más limitada en éste aspecto, conformandose solo con reconocer éste derecho fundamental de los trabajadores.

Sí bien, en la legislación Laboral Argentina, se establece la obligación por parte del patrón del preaviso en razón de la antigüedad del contrato, no obstante de haberse celebrado por tiempo determinado; en la legislación laboral mexicana, en el aspecto de causas de rescisión de la relación de trabajo, establece en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, la obligación por parte del patrón, de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha, causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, y en caso de que se negaré a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta, la cual notificará al trabajador.

Asimismo, la falta del aviso antes mencionado, bastara para considerar que el despido fue injustificado.

En el caso a que se refiere la fracción X, del ordenamiento mencionado, el cual señala como causa de rescisión, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justa; existen ciertas diferencias en los criterios adoptados por los juristas para la aplicación de ésta causal, ya que unos considerarán al término de más de tres faltas, al señalar las doce horas después del tercer día, para aplicar está causa, pero a nuestra manera de ver, el criterio más adoptado es el que señala que se deberá considerár un cuarto día para hacer valer está causal, al cual nos adherimos, ya que la ley mencionó más de tres faltas en un periodo de treinta días, por lo cual se debe considerar a la cuarta falta como causal de rescisión.

## E.- Duración de la Relación de Trabajo.

La relación de trabajo puede ser por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, de acuerdo a lo establecido por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo; el mismo ordenamiento señala que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Cuando el contrato de trabajo se celebre por obra determinada, debé señalarse en que consiste la obra; cuando el contrato se celebre por tiempo determinado deberá señalarse con exactitud la fecha de terminación del contrato de trabajo, pero si una vez vencido el término establecido de terminación del contrato subsiste la materia del trabajo, la relación laboral quedará prorrogada por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo.

El contrato por tiempo indeterminado es considerado en la legislación laboral mexicana, como el contrato de trabajo típico en las relaciones laborales.

Los contratos de trabajo a prueba carecén de validez jurídica en México, por lo tanto si subsiste la materia del trabajo se entiende prorrogada la relación laboral.

En la República Argentina se considera al contrato de trabajo por tiempo indeterminado como principio general, de conformidad con el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo Argentina; existen también en Argentina tres modalidades del contrato de trabajo, las cuales son; los contratos de trabajo a plazo fijo, el cual no excedará de cinco años; el contrato de trabajo eventual, por necesidades extraordinarias, transitorias o accidentales; y el contrato de trabajo por temporada.

El patrón deberá acreditar que las modalidades del

contrato de trabajo serán realizadas por escrito, antes de la iniciación de la relación laboral.

En Argentina, la legislación laboral no contempla el contrato de trabajo a prueba, pero prevé algunos circunstancias especiales, como son los contratos a prueba de los periodistas profesionales, empleados administrativos de empresas periodísticas, señalando como periodo máximo de prueba el de tres meses, salvo que el estatuto especial mencione un plazo diferente.

En Brasil de acuerdo a su legislación laboral existen dependiendo de su duración, dos tipos de contratos individuales de trabajo, los cuales pueden ser, por plazo determinado y por plazo indeterminado.

El artículo 443 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, en su inciso primero, considera como plazo determinado al contrato de trabajo cuya vigencia depende del término prefijado o de ejecución de servicios específicos, o a la realización de cierto acontecimiento susceptible de previsión aproximada.

Señalando el artículo 455 del mismo ordenamiento Brasileño, que el contrato de trabajo por plazo determinado no podrá ser estipulado por más de 2 años; estableciendo en su parrafo unico, que los contratos de experiencia (prueba), no podrán exceder de 90 días.

El contrato de trabajo por plazo determinado que, tácita o expresamente, fuera prorrogado más de una vez, pasará a regirse sin determinación de plazo, conforme a la legislación brasileña.

El artículo 452 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, considerará por plazo indeterminado todo contrato que sucede, dentro de 6 meses, a otro contrato de plazo determinado, salvo si la expiración de éste depende de la ejecución de servicios especializados o de la realización de ciertos acontecimientos.

En Chile existen dos tipos de contratos de trabajo en cuanto su duración; los contratos de trabajo indefinidos, y los contratos de trabajo a plazo fijo.

Los contratos de trabajo a plazo fijo en Chile, no pueden tener una duración de más de tres años, así como no pueden renovarse más de una vez, el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios despues de terminado el plazo, transforma el contrato de trabajo a plazo fijo en contrato de trabajo indefinido.

En Perú la duración de los contratos de trabajo es por lo general por tiempo indeterminado; pueden celebrarse contratos de trabajo por obra determinada o a plazo fijo, dependiendo de la naturaleza del trabajo que se va a realizar; todo contrato de trabajo por obra determinada o a plazo fijo deberá constar por escrito, el cual deberá ser aprobado por la autoridad administrativa laboral.

El contrato de trabajo a prueba está considerado en Perú por algunas disposiciones legales, pero se contempla en la legislación laboral peruana que una vez vencido el término probatorio los derechos sociales se computarán desde el primer día en que fueron prestados los servicios, siendo éste término no mayor a 90 días y de 15 días para el servicio domestico. La ejecución de 3.6.52 de la C. S. de J. menciona que "El término de prueba para el perfeccionamiento del contrato de trabajo

es único e improrrogable, aún cuando el servidor no hubiere laborado ininterrumpidamente durante dicho lapso. Cualquier directiva contraria significaría su extensión indefinida."

**F.- El Trabajo de las Mujeres y de los Menores.**

El artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana consagrará la igualdad en el derecho laboral entre el hombre y la mujer señalando que "Las mujeres disfrután de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres." Estableciendo diversos principios protectores de la maternidad.

No se podrá usar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios despues de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia, sín perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.

Las madres trabajadoras de conformidad con lo establecido por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, tendrán los siguientes derechos;

Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exiján esfuerzos considerables y signifiquén un peligro para su salud en relación con la gestación;

Disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, las cuales se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto;

En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

A percibir su salario integro durante los periodos de descanso anteriores y posteriores, así como el 50 % por un periodo no mayor de 60 días en los casos de prorroga.

A regresar al puesto desempeñado, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto, así como que se compute en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

Los servicios de guardería serán prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con la ley de la materia.

Cabe señalar, que se debé entender la igualdad entre el hombre y la mujer en cuanto a derechos y obligaciones, pero biologicamente es evidente que no lo son, por lo que el legislador mexicano establecio protección especial para las mujeres.

En cuanto al trabajo de los menores, la legislación laboral mexicana considerará como menores, a los mayores de catorce años y menores de dieciseis, los cuales quedán sujetos a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo.

Los mayores de catorce años y menores de dieciseis deberán obtener un certificado médico que les acredite en aptitudes para trabajar, así como someterse a los exámenes médicos periodicos, que ordene la Inspección del Trabajo, sin el certificado ningun patrón podrá utilizar sus servicios.

De acuerdo con el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, queda prohibida la utilización del trabajo de menores de dieciseis años en; Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos suceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo, trabajos subterranos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedán

impedir o retardar su desarrollo físico normal, establecimientos no industriales después de las diez de la noche, así como los demás que determine la ley, y la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias.

En la República Argentina, en cuanto al trabajo de las mujeres y los menores, podemos señalar varios aspectos importantes como son; la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los menores de dieciocho años, exceptuándose de esta prohibición en lo referente al trabajo de las mujeres, el servicio doméstico, el del espectáculo, en el transporte aéreo y de enfermería, así como la prohibición del trabajo en las industrias o trabajos peligrosos e insalubres.

La mujer en estado no podrá trabajar en un período de cuarenta y cinco días anteriores al parto, e igual período con posterioridad al mismo, gozando de la licencia correspondiente, así como la percepción de su sueldo.

De acuerdo con el artículo 32 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, los menores desde los dieciocho años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contratos de trabajo.

En Argentina, la mayoría de edad de conformidad con su Código Civil, se adquiere a los veintiún años, pero para efectos laborales la mayoría de edad se adquiere a partir de los dieciocho años.

Se prohibe en Argentina ocupar menores de catorce años en cualquier tipo de actividad, persiga o no funciones

de lucro, a excepción de que se otorgue autorización del Ministerio Pupilar, a aquellos menores acupados en la empresa familiar o que solo trabajén los miembros de la misma familia, siempre y cuando no se trate de trabajos nocivos, perjudiciales o peligrosos.

Asimismo se prohibé contratar a menores de catorce años cuando no hayan terminado su instrucción escolar obligatoria, salvo autorización del Ministerio Pupilar, siempre y cuando se consideré el trabajo del menor, indispensable para la subsistencia del mismo o de su familia, una vez que cumpla satisfactoriamente con el mínimo de instrucción escolar requerida, tratandose de trabajos ligeros, no nocivos a su salud.

En la legislación laboral brasileña, los preceptos que regulán al trabajo masculino son aplicables al trabajo femenino, siempre y cuando no contravengán las disposiciones referentes a la protección especial de las mujeres, contemplada en la Consolidación de Leyes del Trabajo.

La duración normal de la jornada de trabajo de las mujeres, será de 8 horas diarias, excepto en los casos para los cuales fuera fijada una duración inferior.

El artículo 377 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, establece que la adopción de medidas del protección a el trabajo de la mujeres es considerada de orden público, no justificando, en hipotesis alguna, la reducción del salario.

En Brasil de conformidad con el artículo 379 del ordenamiento mencionado, está vedado a la mujer el trabajo nocturno, excepto a las empleadas mayores de 18 años en; empresas de telefonía, radio telefonía o radio telegrafía; servicios

de salud y bienestar; casas de diversión, hoteles, restaurantes, bares o establecimientos congéneres; que, no ejecutando trabajo continuo, ocupen cargos técnicos o puestos de dirección, de gerencia, de asesoramiento o de confianza; en la industrialización de productos perecederos a corto plazo durante el periodo de zafra cuando ocurra necesidad imperiosa de servicio, bien como en los demás casos en que el trabajo se fije con materias primas o materias en elaboración susceptibles de alteración rápida, cuando sea necesario el trabajo nocturno para salvarlas de pérdida inevitable; en caso de fuerza mayor; en los establecimientos bancarios en las condiciones establecidas por la ley; en servicios de procesamiento de datos, para ejecución de tarifas pertinentes a la computación electrónica; y en todos los demás casos previstos en la ley.

Está prohibido en Brasil el trabajo de la mujer, conforme lo establecido en el artículo 387 de la Consolidación de Leyes del Trabajo, en los subterráneos, en las mineraciones en el subsuelo, en las pedrerías y obras de construcción pública o particular; en las actividades peligrosas o insalubres, especificadas en los cuadros para éste fin aprobados.

En cuanto a la protección de la maternidad se refiere, en Brasil, no constituye justo motivo para la rescisión del contrato de trabajo de la mujer, el hecho de haber contraído matrimonio o de encontrarse en estado de gravidez, estando prohibido, de acuerdo a lo establecido en el artículo 392 del ordenamiento mencionado, el trabajo de la mujer en estado de gravidez, en un periodo de 4 semanas antes y 8 semanas después del parto.

Teniendo la mujer, durante el periodo antes señalado, derecho al salario integral y, cuando varíe, calculado de acuerdo con la media de los seis últimos meses de trabajo, también como

los derechos y ventajas adquiridos, estando facultada a regresar a la función que anteriormente ocupaba.

De acuerdo a la legislación laboral brasileña, mediante certificado médico, la mujer gravida está facultada a romper el compromiso resultante de cualquier contrato de trabajo, desde que éste sea perjudicial a su gestación.

En caso de aborto no criminoso comprobado por testimonio de médico oficial, la mujer tendrá un reposo remunerado de 2 semanas, estandole asegurado el derecho de retornar a la función que ocupaba.

El artículo 396 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, establece que, para amamantar a su propio hijo, antes de que éste complete seis meses de edad, la mujer tendrá derecho, durante la jornada de trabajo, a 2 descansos especiales, de media hora cada uno, siendo prorrogado el periodo de seis meses a criterio de la autoridad responsable, cuando la salud del hijo lo exija.

En cuanto a la protección del menor en Brasil, el artículo 402 de la Consolidación de Leyes del Trabajo, establece, que se considerará menor para los efectos de está consolidación, al trabajador de 12 a 18 años.

Este ordenamiento laboral brasileño, en su artículo 403, prohíbe a los menores de 12 años el trabajo, pero señala en su párrafo único, que el trabajo de los de 12 años a 14 años está sujeto a las siguientes condiciones; garantía de frecuencia a la escuela, que asegure su formación a lo menos en nivel primario; servicios de naturaleza leve, que no sean nocivos a su salud, y a su desenvolvimiento normal.

En Brasil está vedado al menor de 18 años el trabajo nocturno, considerado a éste, el que fuera ejecutado en el periodo comprendido entre las 22 y las 5 horas.

No siendo permitido en Brasil al menor el trabajo; en los locales y servicios peligrosos o insalubres; así como en los locales o servicios perjudiciales a su moralidad.

La Duración del trabajo del menor en Brasil, será regulada por las disposiciones legales relativas a la duración del trabajo en general, pero con las siguientes restricciones; por cada periodo de trabajo efectivo, que fuere continuo, dividido en dos turnos, habrá un intervalo de reposo, no inferior a 11 horas; está vedado prorrogar la duración normal diaria del trabajo del menor, salvo mediante convenio o acuerdo colectivo, no siendo por mas de 2 horas con su debido incremento salarial; y excepcionalmente por causas de fuerza mayor.

Cuando el menor de dieciocho años fuere empleado en más de un establecimiento, las horas de trabajo en cada uno serán totalizadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 414 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil.

La legislación laboral chilena protegé el trabajo de las mujeres garantizandoles la independencia de contratar libremente su trabajo, percibiendo su correspondiente remuneración, amparandola en el trabajo que desempeña.

El artículo 35 del Código de Trabajo Chileno establece que, "En la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer, será igual."

La mujer casada, podrá ejercer libremente cualquier trabajo, oficio y profesión, y celebrar contratos de trabajo

sín necesidad de autorización del conyugé.

El Código de Trabajo Chileno, estableció la protección a la maternidad en todas las categorías de asalariadas, de donde podemos señalar que las mujeres embarazadas tendrán derecho a un descanso irrenunciable de seis semanas antes del alunbramiento, y de seis semanas después del mismo, como ocurrió en la legislación mexicana; periodo en el cual todo trabajo está prohibido; si durante el embarazo se producirá una enfermedad como consecuencia del mismo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario; si el parto se produce después de las seis semanas de descanso, éste se entenderá prolongado hasta el alunbramiento; si como consecuencia del parto, la mujer es víctima de una enfermedad que le impida regresar al trabajo a las seis semanas, el descanso se prolongará por el tiempo que señale el servicio médico, cuya intervención y certificación se precisa para los descansos atenciones otorgadas por ley.

El patrón está obligado a reservar el puesto de la trabajadora embarazada; no podrá despedir a la trabajadora durante su embarazo, ni hasta un mes después de terminado el descanso por maternidad, no siendo el menor rendimiento en el trabajo por razón del embarazo, causal de despido.

En cuanto al trabajo de los menores en Chile, la mayoría de edad se adquiere a los veintiún años de acuerdo a su Código Civil, pero para efectos laborales se considerará a los mayores de dieciocho años con mayoría de edad, como ocurrió en Argentina; los mayores de catorce años y menores de dieciocho podrán contratar sus servicios, siempre y cuando exista la autorización expresa del padre o la madre, o en su defecto; de quien tenga al menor a su cuidado; no se les permite laboral en trabajos considerados por ley como peligrosos, insalubres

o perjudicables, con una jornada de trabajo que no excedá de ocho horas diarias; prohibiéndoseles a los menores de dieciocho años el trabajo nocturno en establecimientos industriales, salvo en aquellas que trabajén miembros de una misma familia; los menores de catorce años y mayores de doce, podrán trabajar siempre y cuando cumplán con su obligación escolar, no permitiéndoseles hacerlo en establecimientos industriales.

El artículo 1º de la ley 2851 de Perú señala que, "El trabajo en toda clase de ocupaciones que realicen por cuenta ajena las mujeres y los menores de edad está sometido a las reglas de la presente ley. Exeptuandose las ocupaciones en donde bajo la autoridad y vigilancia de los padres o tutores, trabajén los miembros de la familia, sin la colaboración de personas ajenas a ellas; las de servicio domestico, y las de agricultura si no se usan motores inanimados."

En cuanto al trabajo de las mujeres, el artículo 14 de la ley 2851 de la legislación peruana señala que, "No se permitirá el trabajo de las mujeres durante los veinte días anteriores y los cuarenta posteriores al alumbramiento. El médico titular o cualquier otro que desempeñe funciones públicas, sin gravamén para la mujer, determinará la fecha en que debe comenzar el trabajo."

La legislación peruana preveé dos periodos diarios de lactancia con un máximo de una hora diaria, así como que las mujeres que fuerán despedidas tres meses antes o posteriores al parto, tiene derecho al pago de noventa salarios como reparación especial, independientemente de las demas compensaciones que por derecho le correspondán; en caso de despido injustificado dentro de los tres meses anteriores o posteriores al parto, se le pagarán cinco mensualidades, ademas del pago ordinario correspondiente a todos los demas

trabajadores.

En cuanto al trabajo de los menores en Perú, el artículo 1572 del Código Civil Peruano establece que, "El contrato de trabajo, sea individual o colectivo supone la prohibición del trabajo de menores de catorce años, la limitación del trabajo de los menores de dieciocho años condicionada a la educación y desarrollo físico, la igualdad del salario, sin distinción de sexo, por trabajo igual."

Se prohíbe el trabajo de menores en espectáculos públicos, trabajo nocturno o subterráneo, no pudiendo realizar trabajos perjudiciales para su desarrollo físico y su formación moral.

La legislación peruana señala para el trabajo de los menores, la autorización para trabajar, el artículo 43 del Código de Menores señala la facultad del Juez de Menores para autorizar el trabajo del menor de catorce años en actuaciones artísticas o culturales, siempre que no atente contra su salud, o su formación moral, y que sea indispensable para su mantenimiento. Asimismo estableció el control del trabajo de los menores y el cumplimiento de los derechos que los ampara por las autoridades del trabajo, o quien realice sus funciones.

Podemos señalar que en cuanto al trabajo de las mujeres existe una cierta uniformidad de criterios en los países en estudio, concediéndoles a las mujeres iguales derechos y obligaciones que a los hombres, pero otorgándole beneficios especiales de acuerdo a su condición física y biológica, como lo son; la protección a la maternidad; prohibición de cierto tipo de trabajos; estabilidad en su empleo durante, antes y después del parto; así como en los periodos de lactancia del bebé, y la garantía en cuanto a su salario y las prestaciones

derivadas de la relación de trabajo, variando en cuanto al tiempo de aplicación de las medidas adoptadas, como el descanso pre y post parto de la trabajadora, de donde podemos señalar como el criterio mejor aplicable, el adoptado por las legislaciones mexicana y peruana al otorgar un periodo de seis semanas anteriores y seis semanas despues del parto; diferenciando con la legislación mexicana al reducir en un 50 % del salario de la trabajadora, en los casos de prórroga del periodo de seis semanas posteriores al parto por causa del mismo, ya que el legislador al reducir el salario se aparta del espíritu proteccionista de la ley laboral, que como tal se constituye como un derecho y una garantía social en beneficio de una determinada clase.

Sobre el trabajo de los menores podemos señalar que la legislación mexicana, en éste aspecto, a caído en gravísimo error al señalar que la edad del menor debe ser mayor a catorce años y menor a dieciseis años, a diferencia de los países en estudio, que considerarán al menor de edad para efectos laborales, a aquel mayor de catorce años y menor de dieciocho, criterio que debé ser adoptado por la legislación mexicana, por su carácter proteccionista al ampliar la edad del menor, porque sí bien es sabido, el ser humano a la edad de dieciocho años adquiere su madurez física y mentalmente; así como en lo que se refiere a los menores de catorce años y mayores de doce años, de los cuales la legislación laboral mexicana no menciona, ni otorga protección especial alguna, como sí sucede en los países materia de estudio, los cuales sujetán el trabajo de los menores de catorce años, a ciertos aspectos y procedimientos que se debén realizar para efectos de regular y proteger a está clase de trabajador. De lo anterior podemos señalar que en México, no existe una adecuada protección al menor trabajador, al carecer la ley de disposiciones relativas al aspecto señalado, dejando a está clase de trabajadores desposeidos en sus derechos; hecho

que el legislador mexicano deberá tomar en cuenta para lograr el equilibrio idoneo entre el trabajo y el capital.

## C.- Los Riesgos de Trabajo.

De conformidad con el artículo 472 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, los riesgos de trabajo son "Los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

En la legislación laboral mexicana, se considerará accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste; y la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Los riesgos de trabajo pueden producir; la incapacidad temporal, la cual es la pérdida de facultades que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo; la incapacidad permanente parcial, la cual es la disminución de las facultades de una persona para trabajar; la incapacidad permanente total, la cual es la pérdida de facultades de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida; y la muerte.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador, el cual también tendrá derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación y aparatos de prótesis y ortopedia que necesite.

El patrón tiene la obligación de reponer al trabajador que sufrió riesgos de trabajo en su empleo, si está capacitado, siempre que se presente a la fecha en que se determinó en su incapacidad.

En caso de muerte del trabajador como consecuencia de riesgos de trabajo, la indemnización será de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, y el pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario.

Cabe destacar en la legislación laboral mexicana, la subrogación por parte del Instituto Mexicano Del Seguro Social, en éste aspecto, en los términos del artículo 60 de la Ley del Seguro Social, que señala: "El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedará relevado, en los términos que señala está ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por está clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo."

El artículo 78 de la Ley del Seguro Social, señala la obligación por parte del patrón de cubrir las cuotas del seguro de riesgos de trabajo.

Pero cabe hacer la aclaración que el Instituto Mexicano del Seguro Social, no se subroga en todas las obligaciones del patrón, como es el caso de las prestaciones concedidas por muerte del trabajador a los dependientes económicos, ya que éstos no se encuentran amparados por la Ley del Seguro Social, así como las derivadas de la falta inexcusable del patrón.

En la República Argentina se estableció en el año de 1915, la Ley 9688 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la cual se instituyó la responsabilidad automática del patrón, en base a la cual se le debió otorgar asistencia inmediata a cargo de la empresa, dandosele una indemnización en los casos de incapacidad parcial y permanente; incapacidad de tipo transitorio y temporal, incapacidad total y absoluta, y en los casos de muerte del trabajador.

Esta indemnización se determinará en base a un promedio de los salarios que se multiplicarán por mil, con un tope que no puede superar los \$6,000.00 nacionales.

El artículo 17 de la ley 9688, menciona que "Los obreros o empleados a que se refiere esta ley, podrán optar entre la acción de indemnización especial, que les confiere la misma, o a las que pudieran corresponderles según el derecho común, por causa de dolo o negligencia del patrón. Sin embargo, ambas son excluyentes, y la iniciación de una de ellas o la percepción de cualquier valor por su concepto, importa la renuncia ipso facto de los derechos que en ejercicio de la otra pudiera corresponderle." Por lo anterior, el patrón puede resultar civilmente responsable de los riesgos de trabajo, pero siempre y cuando no se contempló la aplicación al caso concreto en la legislación laboral aplicable.

El patrón en Argentina, tiene la obligación de proporcionar al trabajador accidentado por riesgos de trabajo, los aparatos ortopedicos o de ortodoxia como complemento de la indemnización; en caso de que el trabajador se encuentre incapacitado totalmente, se incrementará en un 50 % para afrontar los gastos que requerirá el trabajador.

El artículo 164 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil establece, que las empresas que, a criterio de la autoridad competente en materia de seguridad e higiene del trabajo, estuvieran encuadradas en condiciones establecidas en las normas expedidas por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, deberán mantener, obligatoriamente, servicio especializado en seguridad y en higiene del trabajo y constituir Comisiones Internas de Prevención de Accidentes.

Cuando las medidas de orden general no ofrecieran

completa protección contra los riesgos de accidentes y daños a la salud de los empleados, deberá la empresa proporcionar gratuitamente equipamientos de protección individual, tales como, caretas, guantes, cascos, calzado, cintos de seguridad, ropas especiales, etc., que serán de uso obligatorio por parte de los empleados, de conformidad con el artículo 165 del ordenamiento antes mencionado.

En Brasil, los establecimientos industriales deben estar equipados con material médico necesario en la prestación de servicios de urgencias, siendo obligatorio el examen médico de los empleados por ocasión de su admisión, y renovado periódicamente.

## H.- Derechos de Antigüedad y Escalafón.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, menciona que; "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes los hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengán a su cargo una familia y a los sindicatos respecto de quienes no lo sean."

Los trabajadores de planta como los trabajadores habituales, así como los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa, tendrán derecho a que se les determiné su antigüedad.

El artículo 159 de la ley mencionada con anterioridad señala que; "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior.

Sí el patrón cumple con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud..."

De acuerdo a lo establecido en el artículo anterior, se tomará como base para el ascenso escalafonario la aptitud del trabajador, siempre y cuando el patrón haya cumplido con la obligación de capacitar a todos sus trabajadores de la categoría inmediata inferior; a falta de está capacitación, se tomará en cuenta la antigüedad del trabajador para el ascenso

escalafonario.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima de antigüedad, la cual consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicio; la cual se pagará a los trabajadores que se separén voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos; a los que se separén por causa justificada o injustificada; cuando sea por causa de muerte, la prima de antigüedad se pagará a sus beneficiarios.

En la República Argentina no está consagrado en la legislación general laboral los derechos de antigüedad y escalafón, sólo se encuentran contemplados en algunos contratos colectivos de trabajo como resultados de negociación entre las partes, así como en las convenciones colectivas particulares; la prima de antigüedad varía entre un 0.5 % y un 2 % por cada año de trabajo, como adicional a computar sobre el salario básico; la prima de antigüedad es considerada en Argentina como parte del salario, por lo tanto se deberán efectuar las retenciones y contribuciones que por derecho correspondan.

En Brasil, conforme a la Consolidación de Leyes del Trabajo, no podrá despedirse al trabajador que cuente con más de 10 años de servicio en una misma empresa, sin justa causa o por motivos de fuerza mayor.

A el empleado despedido sin justa causa, que sólo haya ejercido cargos de confianza y que contará con más de 10 años de servicio en la misma empresa, se le garantiza la indemnización proporcional a el tiempo de servicio.

En Chile, la ley 244 estableció en favor de los trabajadores afiliados al seguro social, y a cargo de éste

servicio, la indemnización por años de servicio, con una obligación por parte del patrón del 2 % del salario mensual.

Los trabajadores asegurados podrán solicitar su fondo de indemnización cuando cuentén con más de 1560 semanas laboradas; tener más de 60 años; ser invalido absoluto o haber obtenido pensión por vejez.

En caso de muerte del trabajador, se dividirá la mitad para el beneficiario de la pensión de viudez, y la otra mitad para los beneficiarios de la pensión de orfandad en partes iguales.

El artículo 19 de la Ley 11725 de Perú menciona que; "Los empleados al servicio de entidades particulares, con 30 años de servicios prestados a una misma entidad, tendrán derecho a una bonificación equivalente a 30 % del haber que percibé. Esta bonificación no se computará al otorgarse la pensión de jubilación."

Está bonificación será calculada sobre la remuneración total que percibá el trabajador en dinero en efectivo.

En Perú se aplica el artículo unico de la ley 12015 para los efectos de computo de indemnizaciones por tiempo de servicio, el cual exige los requisitos de permanencia y fijeza en el empleo.

En Perú, la bonificación del 30 % a que se refiere la ley 11725, es la más importante disposición en cuanto a derechos de antigüedad se refiere.

CAPITULO III  
LAS RELACIONES COLECTIVAS  
DE TRABAJO.

**A.- Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.**

La Ley Federal del Trabajo Mexicana, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, siendo la coalición de trabajadores de conformidad con el artículo 355 de éste ordenamiento como, "El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones, para la defensa de sus intereses comunes."

El artículo 356 de la ley mencionada con anterioridad, estableció que, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

La principal diferencia que existe entre coalición y sindicato consiste, principalmente en cuanto a su duración se refiere; mientras la coalición es temporal, no requiere registro alguno y es para la defensa de intereses comunes; el sindicato es permanente, debé estar debidamente registrado en los términos del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyendose ambas para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser; gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; De empresa, formados por los trabajadores que laborén en una misma empresa; Industriales, formados por trabajadores que laborén en dos o más empresas de la misma ramá industrial; Nacionales de industria, formados por trabajadores que laborén en una o varias empresas de la misma rama industrial,

instalada en dos o más entidades federativas; De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, éstos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patronos pueden ser; los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y nacionales, formados por patronos por una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas.

Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquellas cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en lo que se otorgue éste.

Los sindicatos en México deben registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local; el registro le otorgará al sindicato la capacidad de ejercicio de sus derechos.

La libertad sindical está consagrada en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana que señala; "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar

parte de el.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algun modo la disposición contenida en el parrafo anterior, se tendrá por no puesta."

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellos en cualquier tiempo, aunque existá pacto en contrario.

Las federaciones y confederaciones en México, debén registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Protección Social.

En la República Argentina, de conformidad con las Leyes 14250, 23546, 23551 y decretos reglamentarios, los sindicatos son titulares del contrato colectivo de trabajo.

La Ley 23551 de la República Argentina, establece dos clases de sindicatos; los simplemente inscritos, son aquellos que están inscritos en el Ministerio de Trabajo de la Nación; y los que tienen la personería gremial.

Las asociaciones, para gozar de la personería gremial requerén; estar reconocidas como asociaciones inscritas, haber actuado en un periodo mínimo de seis meses, y afiliar a más del 20% de los trabajadores que intenten representar.

Conforme al artículo 11 de la Ley 23551, los sindicatos pueden ser; De primer grado, denominado sindicato o unión, que tiene afiliados a los trabajadores; De segundo grado, las federaciones, que agrupan asociaciones de primer grado; De tercer grado, las confederaciones, que agrupan a los sindicatos, uniones

y federaciones.

La Legislación Laboral Argentina permite constituir entidades sindicales, a los trabajadores de una misma actividad o actividades afines, conocida como asociación vertical, que tiene prioridad y prevalece sobre las otras; Agrupar a los trabajadores del mismo oficio, profesión, aunque se desempeñen en actividades distintas, organización horizontal; y de trabajadores que presten servicios en la misma empresa.

El artículo 21 de la Ley 23551 de la República Argentina, dispone que, "Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción..."

El artículo 511 de la Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil, señala, que es lícita la asociación para fines de estudio, defensa y coordinación de sus intereses económicos o profesionales de todos los que, como empleadores, empleados, agentes o trabajadores autónomos, o profesionales libres, ejerzan respectivamente una misma actividad o profesión similar o conexas.

En Brasil, el artículo 513 de la Consolidación de leyes del Trabajo, establece las prerrogativas de los sindicatos, las cuales son;

-Representar ante las autoridades administrativas y judiciales, los intereses generales de la respectiva categoría o profesión libre, o los intereses individuales de los asociados, relativos a la actividad o profesión ejercida.

-Celebrar contratos colectivos de trabajo.

-Elegir o designar los representantes de la respectiva

categoría o profesión libre.

-Colaborar con el estado, como órganos técnicos y consultivos, en estudio y solución de los problemas que se relacionan con la respectiva categoría o profesión libre.

-Imponer contribuciones a todos aquellos que participan de las respectivas categorías económicas o profesionales, o de las profesiones libres representadas

Los sindicatos de empleados, tendrán la prerrogativa de fundar y mantener agencias de colocación.

Asimismo, el artículo 514, del ordenamiento Brasileño antes mencionado, establece los deberes de los sindicatos, los cuales son;

-Colaborar con los poderes públicos no destruyendo la solidaridad social.

-Mantener servicios de asistencia jurídica para sus asociados.

-Promover la conciliación en los conflictos de trabajo.

-Siempre que sea posible, y de acuerdo a sus posibilidades, mantener un cuadro de personal, en convenio con entidades de asistencia, o por cuenta propia, una asistencia social con las contribuciones específicas, de promover la cooperación operacional en la empresa y la integración profesional de clases.

El reconocimiento de los sindicatos en Brasil, está sujeto a las disposiciones del artículo 515 de la Consolidación

de Leyes del Trabajo, que establece como requisitos los siguientes;

-Reunión de 1/3, como mínimo de empresas legalmente constituidas, sea en forma individual o de sociedad, si se tratara de asociaciones de empleadores; o de 1/3 de los que integren una misma categoría o ejerzan una misma profesión libre, si se tratara de asociaciones de empleados o de trabajadores o agentes autónomos o de profesión libre.

-Duración de tres años para mandato de la directiva.

-Ejercicio del cargo de presidente por brasileño de nacimiento, y los demás cargos de administración y representación por brasileños.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, podrá excepcionalmente reconocer como sindicato o asociación cuyo número de asociados sea inferior al 1/3 antes mencionado.

En Brasil no será reconocido más de un sindicato representativo de una misma categoría económica o profesional, o profesional libre, en una determinada base territorial.

Los sindicatos en Brasil podrán ser distritales, municipales, intermunicipales, estatales e interestatales, en casos excepcionales el Ministro de Trabajo y Previsión Social, podrá autorizar o reconocer sindicatos nacionales, atendiendo a las peculiaridades de determinadas categorías o profesiones.

En Chile, los sindicatos se forman automáticamente una vez que los trabajadores cumpliendo con los requisitos de ley, acuerdan en una asamblea formar el sindicato, el estado a través de la Dirección del Trabajo sólo controla la legalidad.

del procedimiento; la sindicalización en Chile es absolutamente voluntaria.

La Dirección del Trabajo lleva el registro de los sindicatos, el registro es automático una vez formado, la Dirección tiene la obligación de registrar los estatutos una vez aprobados por la asamblea sindical.

En Perú, el artículo 51 de la Constitución Política consagró el derecho a la sindicalización libre y voluntaria, "El estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa."

Los sindicatos de trabajadores en Perú son de dos tipos; de trabajadores de la actividad privada; y los de actividad pública.

Los sindicatos de la actividad privada tienen que registrarse ante el Ministerio del Trabajo, y los de actividad pública en el Instituto Nacional de Administración Pública.

En éste aspecto, el sindicalismo en los países en estudio es considerado como un derecho constitucional de los trabajadores y patrones, existiendo un criterio uniforme en cuanto a su finalidad se refiere, la cual se constituye para estudio, mejoramiento, defensa, y coordinación de intereses comunes de trabajadores y patrones de determinada actividad, siendo la sindicalización libre y voluntaria, reconocida como tal por los países estudiados.

Podemos señalar que la legislación brasileña ofrece un concepto más amplia del mismo al abarcar, además de los empleados y empleadores, a los profesionistas libres, agentes y trabajadores autonomos; no sólo constituyendose el sindicato

para defensa de intereses comunes, sino también profesionales.

En cuanto a su constitución se refiere, los sindicatos debén estar debidamente registrados o inscritos ante la autoridad correspondiente para gozar de la capacidad de ejercicio de sus derechos.

Es loable de mencionar a la legislación Peruana al señalar el derecho de los trabajadores a la sindicalización sin autorización previa, lo cual constituyó la más pura y simple expresión de la finalidad del derecho laboral como derecho social, al no restringir la existencia de un sindicato a formalismos o procedimientos de tipo administrativo, condicionantes para el uso y goce de sus derechos sindicales de la clase trabajadora en defensa de sus derechos.

## B.- El Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana señala que "El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debé prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El contrato colectivo de trabajo debé ser celebrado por escrito, bajo pena de nulidad, el cual surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o local de Conciliación.

El contrato colectivo de trabajo, de conformidad con el artículo 391 de la Ley mencionada, contendrá; Los nombres y domicilios de los contratantes; Las empresas y establecimientos que abarquén; Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; El monto de los salarios; Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que se debé impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; Las bases sobre la integración y funcionamientos de las comisiones que debán integrarse de acuerdo con está ley; y las demas estipulaciones que convengan las partes.

El convenio al que le falte la determinación de los salarios, no producirá efectos de contrato colectivo de trabajo.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana consagró la cláusula de exclusión al señalar en los siguientes términos que, "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitira exclusivamente como trabajadores a quienes seán miembros del sindicato contratante. Está cláusula y

cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrán también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Los contratos colectivos de trabajo serán revisados cada año en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable total o parcialmente.

En la República Argentina, la Ley 14250 de Convenciones Colectivas, regula el contrato colectivo de trabajo en Argentina, donde se denomina convenio colectivo de trabajo.

Se establece en la República Argentina, que los convenios colectivos regirán a partir del día siguiente al de su publicación, vencido el término de vigencia de una convención colectiva se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo, hasta que entre en vigencia una nueva convención, y en tanto en la convención colectiva cuyo término estuviera vencido, no se haya acordado lo contrario.

Las estipulaciones de los convenios colectivos una vez que son homologados por el Ministerio del Trabajo, son de aplicación para todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, sean o no afiliados al sindicato contratante

del convenio colectivo.

En Argentina no existen las llamadas cláusulas de admisión y exclusión, pudiendose considerar como practica desleal por parte del patrón si se constata haber obligado a algún trabajador a afiliarse o desafiliarse a algún sindicato o asociación profesional.

En Argentina es norma común que los convenios colectivos tengan una vigencia de dos años, en cuanto a las condiciones de trabajo, los salarios están sujetos a modificaciones con una frecuencia mucho mayor, conforme al indice inflacionario; Los principales sistemas de revisión salarial son las negociaciones colectivas, las desiciones gubernamentales y los sistemas comunes que rigen en casi todos los países.

En Brasil, el artículo 611 de la Consolidación de Leyes del Trabajo, señala que, "Convención colectiva de trabajo es el acuerdo de caracter nominativo, por el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de las respectivas representaciones, a las relaciones individuales de trabajo."

Asimismo el parrafo primero del mismo artículo establece que, "Se faculta a los sindicatos representativos de categorías profesionales a celebrar acuerdos colectivos con una o más empresas de correspondiente categoría económica, que estipulen condiciones de trabajo, aplicables, en el ámbito de la empresa o de las empresas acordantes, a las respectivas relaciones de trabajo."

Las federaciones, y a falta de éstas, las confederaciones representativas de categorías económicas o

profesionales, podrán celebrar convenios colectivos de trabajo para regular las relaciones de las categorías a ellas vinculadas, inorganizadas en sindicatos en el ámbito de sus representaciones.

En Brasil, las convenciones colectivas contienen dos tipos de cláusula, las llamadas compulsorias y las facultativas; las cláusulas compulsorias son, la designación de los sindicatos que establecen el convenio, o de los sindicatos y empresas acordantes, el plazo de vigencia, las categorías o clases de trabajadores comprendidos en los respectivos mecanismos, las penalidades para los sindicatos que establecen el convenio, los empleados en caso de violación de sus disposiciones. Exigiendo la legislación laboral brasileña que todo acuerdo o convención colectiva se celebre por escrito y con tantas copias como sindicatos que celebren el convenio o las empresas acordantes, sin la obligación de confirmar el convenio por la autoridad administrativa correspondiente.

El Código de Trabajo Chileno define al contrato colectivo de trabajo como, "Aquel que se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores unidos para tal efecto, o con uno y otros con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo o de remuneraciones para los trabajadores que concurren a su celebración."

El contrato colectivo de trabajo en Chile, tiene una duración mínima de dos años, pero se puede pactar un plazo mayor, solamente se aplica el contrato colectivo a los trabajadores que los firman, no se extiende a quienes no lo hayan firmado, a menos que el patrón lo extienda.

En los contratos colectivos en Chile, existen cláusulas de reajustabilidad automática de remuneraciones generalmente trimestrales o semestrales.

En Perú, la negociación colectiva está regulada por el Decreto Supremo 006-71-TR, el artículo 46 de éste decreto establecía que las convenciones colectivas y las resoluciones consentidas de trabajo sólo podían ser objeto de un nuevo pliego de peticiones a los dos años de su vigencia, salvo que las partes acordarán un término mayor. El plazo podía ser distinto a dos años solo si se pactaba un plazo mayor.

Por Decreto Supremo 018-74-TR, se modifico el artículo 46 del decreto mencionado con anterioridad, reduciendose a un plazo mínimo de un año de vigencia de las convenciones colectivas y resoluciones consentidas o ejecutoriadas que expida la autoridad administrativa del trabajo.

Los Decretos Supremos 010-86-TR y 025-88-TR, establecieron en las convenciones colectivas en Perú, el Sistema de Incrementos Adicionales de Remuneraciones, por medio del cual, la negociación comprende un aumento inicial e incrementos adicionales que se establecerán de común acuerdo entre las partes, y a falta de éste, será la autoridad del trabajo la que determine el monto de incremento adicional, tomando en consideración la variación del índice de precios al consumidor acumulada durante los meses transcurridos entre cada incremento.

### C.- El Contrato Ley.

Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquén una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. de acuerdo a lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana.

Los contratos ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, cabe hacer mención en éste aspecto que en México, por lo general, los contratos ley sólo se han celebrado para industrias de jurisdicción federal.

Los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local podrán elevarse a contrato ley en una entidad federativa, previa solicitud dirigida a los gobernadores de los estados, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Los sindicatos podrán solicitar la celebración de un contrato ley, siempre y cuando representén las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquén una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional; dicha solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Protección Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del estado o territorio, o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los contratos ley serán revisables cada año en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria; si ninguna

de las partes solicitó la revisión o no se ejecutó el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

El contrato ley nace como figura jurídica en nuestro país, como consecuencia de la convención colectiva realizada entre los empresarios y los sindicatos de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, realizada entre los años de 1925 a 1927.

No encontramos en los países en estudio, a excepción de México, antecedente u ordenamiento alguno que mencione o regulé el contrato ley, debiendo conciderar a México, como precursor de éste tipo de contratos en América Latina, contratos que han sido aplicados con grandes resultados en países tales como Alemania, Australia y Francia, así como en nuestro país.

#### D.- La Huelga.

En la legislación laboral mexicana, se considerará a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

La huelga es el medio más eficaz por el cual los trabajadores persuaden al patrón para que cumpla con sus obligaciones, siendo el derecho fundamental, irrestricto e irrenunciable de la clase trabajadora.

El principal objetivo de la huelga, es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital, así como obtener del patrón, la celebración del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato ley, exigir su revisión de ambos al término de su vigencia, exigir el cumplimiento de los mismos, así como el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a la participación de utilidades, exigir la revisión de los salarios contractuales, así como en apoyo a una huelga cuyo objeto sea uno de los antes mencionados.

La huelga pasa por tres periodos básicos los cuales son; Periodo de gestación, el cual se inicia en el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes, en este periodo se elabora el pliego de peticiones, el cual debe manifestar la intención de ir a la huelga, en caso de no cumplirse con lo solicitado por los trabajadores; en el momento en que se haga llevar el pliego de peticiones a las autoridades o al patrón se inicia el periodo de prehuelga.

Periodo de prehuelga; éste periodo tiene como principal objeto el de conciliar a las partes por medio de una audiencia de advenimiento o conciliación ante las autoridades del trabajo correspondiente.

En México el periodo de pre huelga tiene un término mínimo de duración de seis días cuando se trata de empresas privadas y de diez días cuando se trata de empresas de servicio público, no existiendo un término máximo de duración, el cual será prorrogado de mutuo acuerdo entre los trabajadores y el patrón, a excepción de las empresas de servicios públicos, donde la autoridad del trabajo podrá requerir al sindicato a prorrogar dicho periodo, y aceptar en representación del patrón dicha prorroga.

Periodo de huelga estallada; éste periodo se inicia en el momento en que se suspenden las labores, en éste periodo se ofrecen las pruebas pertinentes ante la autoridad del trabajo, siendo el recuento la prueba más ofrecida, a fin de determinar si el sindicato u organización emplazante cubre con el requisito democrático de mayoría.

Las huelgas pueden ser lícitas o ilícitas, existentes o inexistentes.

La huelga lícita es la que reúne el requisito de fondo, teniendo como objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga se considerará ilícita, si la mayoría de los trabajadores huelgistas ejecutan actos violentos contra las personas y las propiedades, y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La huelga existente es aquella que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

La huelga inexistente es aquella a la cual le faltarán

los requisitos de fondo, forma y mayoría.

De conformidad con el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, la huelga terminará; por acuerdo entre los trabajadores huelgistas y los patrones;

Si el patrón se allanó en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre todos los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelgistas sometén el conflicto a su decisión.

La doctrina Argentina entiende a la huelga como derecho constitucional, siendo la medida de acción directa, dispuesta por la organización sindical más representativa, por causas de carácter colectivo, que hagan a la actividad, rama o profesión, que se traduce en el derecho de abstenerse de concurrir a las tareas habituales, sin que el patrón pueda por tal motivo aplicar medidas disciplinarias.

Para que la huelga en Argentina sea considerada como derecho constitucional, se necesita: Que haya sido dispuesta por la organización profesional más representativa; que responda a causas de carácter colectivo; que se haya agotado la instancia conciliatoria; que no se genere la ocupación de los lugares de trabajo; no se otorgará derecho al pago de los salarios por los días de huelga.

La jurisprudencia Argentina en algunos casos obligó a los patrones a pagar los haberes del día de huelga, cuando está ha sido por causas de incumplimiento patronal.

Una vez producido el conflicto, se deberá poner en conocimiento de la autoridad administrativa del trabajo, concurriendo obligatoriamente las partes a las audiencias de conciliación, con la mejor disponibilidad y colaboración para solucionar el conflicto, la autoridad administrativa del trabajo puede actuar de oficio.

La autoridad administrativa del trabajo, está facultada para declarar la legalidad o ilegalidad de la medida de acción directa.

En la República Argentina, no existen las huelgas llamadas indefinidas, toda vez que los más perjudicados son los trabajadores al no percibir los salarios, perdiendo inclusive las asignaciones familiares cuando se considerará ilegal la huelga, tomándose las inasistencias como injustificadas.

La ley 16936 de 1966, ratificada por la ley 20638 de 1974, facultó al Ministerio del Trabajo para imponer el arbitraje obligatorio en cualquier conflicto de trabajo.

A falta de una legislación sobre el derecho de huelga en Argentina, no existió una duración máxima de la huelga, quedando su duración a consideración de las partes.

La ley 14786 de 1959, señala el procedimiento de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario, antes de recurrir a la acción directa por las partes de un conflicto colectivo; dicha instancia obligatoria tiene un término de quince días hábiles, que puede ser prorrogado por cinco días más cuando

existe la posibilidad de lograr un acuerdo, siendo la autoridad administrativa del trabajo la conocedora del conflicto a fin de formalizar los tramites conciliatorios.

En Brasil se considerará a la huelga, como el instrumento de reivindicación de mejoría en las condiciones de trabajo vigentes en las empresas, admitiendose inclusive en las actividades consideradas por la ley laboral brasileña como fundamentales, no siendo permitida en los servicios públicos, o en las actividades consideradas por la ley brasileña como esenciales.

En Chile no se encuentra definido el derecho de huelga, ni en la constitución, ni en la ley; la huelga sólo puede efectuarse dentro del proceso de negociación colectiva, y deberá contar con los siguientes requisitos:

La negociación no debé estar sujeta a arbitraje obligatorio, ni las partes haber convenido en someter el asunto a arbitraje voluntario.

La huelga debé votarse en un plazo comprendido entre los cinco ultimos días antes del término del proceso negociador, la votación será secreta y efectuada ante un ministerio de fé, sea inspector del trabajo o notario, y aprobarse por el voto de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

La legislación laboral chilena no califica las huelgas, pero podrían clasificarse como legales o ilegales, considerandose la huelga ilegal, cuando no cumpla con los requisitos establecidos por ley.

En Chile está prohibida la huelga en el sector público,

asimismo no podrán declararse en huelga los trabajadores de las empresas que atiendan servicios de utilidad pública, así como las empresas cuya suspensión de labores cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

En Chile no existen las huelgas llamadas indefinidas, las huelgas tienen una duración máxima de 60 días, una vez transcurrido dicho término, si prosigue la huelga por parte de los trabajadores, se considerará renunciados voluntariamente; durante el transcurso de la huelga el patrón podrá contratar trabajadores suplentes.

Siendo la Huelga, el derecho fundamental de la clase trabajadora para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, no se encuentra debidamente reglamentada en los países materia de estudio, a excepción de México, el cual podemos considerár, en éste aspecto, como uno de los países en América Latina en que el derecho de huelga como tal está debidamente reglamentado y aplicado en favor de la clase trabajadora, a pesar de que en la mayoría de los países en estudio la huelga tiene caracter constitucional.

A diferencia de, como se menciona con anterioridad, en Chile el derecho de huelga pasa por un gran atrazo, debido principalmente al gobierno militar que existio en éste país, y aún a pesar del cambio de gobierno no existe una debida regulación de la huelga, no considerandose como derecho constitucional, restringiendo éste derecho a un término específico.

## E.- Los Conflictos Colectivos de Trabajo.

En cuanto a los sujetos que en ellos intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse en individuales y colectivos, siendo los conflictos colectivos de trabajo, aquellos que afectan los intereses profesionales o sindicales.

Los conflictos de trabajo atendiendo a su naturaleza, pueden ser de orden jurídico, o de orden económico.

Los conflictos de orden jurídico, son aquellos que se refieren a la interpretación o cumplimiento de leyes o contratos.

Los conflictos de naturaleza económica, son aquellos que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo.

Los conflictos de trabajo dependiendo de los sujetos que en ellos intervienen pueden ser; entre patronos y trabajadores; entre patronos; entre trabajadores; entre sindicatos; entre sindicatos y sus miembros; entre sindicatos y terceras personas.

El artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, definió a los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza económica, como "Aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo...".

En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son el organismo encargado de solucionar los conflictos colectivos de trabajo; las cuales están presididas por un representante del estado, e integrada por representantes de los trabajadores y los patronos, designados por ramas de

industria o actividad, las cuales pueden ser federales o locales.

Las Juntas en México, tanto locales como federales son permanentes, pero pueden constituirse también con carácter temporal o accidental.

En Argentina, los conflictos colectivos de trabajo son de carácter económico, siendo la autoridad administrativa del trabajo la competente para su debida solución.

Las resoluciones de la autoridad administrativa del trabajo son revisables por el poder judicial, como garantía del derecho de defensa y del debido proceso consagrado en la constitución Argentina.

La ley 14.786 Argentina, actualmente suspendida, establecía el régimen de arbitraje voluntario, así como un arbitraje unipersonal; creandose posteriormente las "Comisiones Paritartias", integradas solo por representantes de trabajadores y patrones designados directamente por sus representados.

En Argentina, las "Comisiones Paritarias" constituyén la vía más utilizada en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, pero con la debida intervención del estado.

En Brasil la solución de los conflictos de trabajo está a cargo de la Magistratura del Trabajo, la cual es un organo especializado del Poder Judicial Brasileño, con una organización tripartita integrada con representantes de los trabajadores y los patrones, y jueces togados o de carrera; Cuya competencia contemplá tanto conflictos individuales y colectivos, extendiendose igualmente a los conflictos de naturaleza económica y jurídica, o de revisión en su caso.

El Tribunal Superior del Trabajo, es el organo máximo de justicia laboral en Brasil, con una competencia nacional, con residencia en la capital, constituida por 17 ministros; once nombrados por el Presidente de la República, tres representantes de los trabajadores, y tres representantes de los patronos, nombrados también por el Presidente; éste tribunal funciona en pleno en algunos casos, o por salas de cinco miembros cada una.

A partir de 1973, se creán en Chile comisiones tripartitas, para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, con caracter consultivo en su primera instancia, y resolutive posteriormente; siendo el Poder Ejecutivo por conducto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Economía Fomento y Reconstrucción, los que dictán la resolución final, siendo apelables ante los Tribunales del Trabajo las resoluciones laborales emanadas por las autoridades del trabajo.

La solución de los conflictos colectivos de trabajo en Perú, compete exclusivamente al Ministerio del Trabajo, a travez de instancias unipersonales a cargo de funcionarios administrativos.

La primera instancia está constituida por los llamados "Subdirectores de Negociaciones Colectivas", cuya resolución es llamada "Subdirectoral", la cual en vía de apelación es revisada por un "Director Regional de Trabajo"; en caso de recurso de nulidad intervendrá el "Director General de Trabajo".

Siendo en Perú el arbitraje forzoso, de instancias multiples, de funcionarios administrativos, cuyas resoluciones son de caracter unipersonal, considerandose al fallo con caracter de cosa juzgada.

A diferencia de Perú, la solución de los conflictos de trabajo, en los países materia de estudio, está a cargo de organos tripartitas, con la debida representación del estado, los trabajadores y los patronos, con el proposito de encontrar la adecuada y pronta solución de los conflictos de trabajo, sin alterar el equilibrio entre el trabajo y el capital.

## CAPITULO IV

### LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En el mes de Agosto de 1897, se celebró en Zurich, el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera, con la asistencia de organizaciones obreras cristianas de catorce países; pronunciándose como consecuencia de éste congreso, una resolución por medio de la cual se solicitaba al gobierno de Suiza, que promoviera leyes internacionales del trabajo, y se invitara a otros países a colaborar en la creación de una Oficina Internacional del Trabajo.

En el mismo año, se celebró el Congreso de Bruselas, el cual dio como resultado la integración de una comisión para que promoviera la creación de la Oficina Internacional del Trabajo en varios países.

En el mes de Julio de 1900, se fundó la Asociación Internacional de la Legislación del Trabajo, la cual se consideró como la antecesora inmediata de la Organización Internacional del Trabajo, el 1º de Mayo de 1901, en Suiza entra en funciones la primera Oficina Internacional del Trabajo.

La Asociación Internacional de la Legislación del Trabajo, estaba formada por agrupaciones nacionales, pero no por gobiernos, sin embargo algunos gobiernos se hicieron representar en la Comisión Internacional.

De 1905 y 1906, La Asociación Internacional de la Legislación del trabajo, celebró en Suiza, dos reuniones, de donde y como resultado de la conferencia de 1906, se pronunciaron dos tratados internacionales; el primero prohibía el empleo en trabajos de fosforo blanco; y el segundo reglamentaba el trabajo nocturno de las mujeres, considerandose a éstos dos tratados como los primeros convenios internacionales del trabajo.

En 1913 se celebró la tercera conferencia de la Asociación Internacional de la Legislación del Trabajo, en Suiza, de donde surgen dos convenios; el primero de ellos, relativo a la jornada de trabajo de las mujeres y los menores; y el segundo, para prohibir el trabajo nocturno a los niños; convenios que no fueron suscritos debido a la primera guerra mundial, la cual origino la cancelación de la existencia de la asociación.

Despues de la Conferencia de Paz de 1919, la cual puso fin a la primera guerra mundial, y como consecuencia del Tratado de Versalles en su parte XIII, se crea la Organización Internacional del Trabajo, convirtiendose en 1946, en el primer organismo asociado de la Organización de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo, tiene como principales propositos, el de "Contribuir al establecimiento de una paz duradera fomentando la justicia social; Mejorar, a travez de la acción internacional, las condiciones de trabajo y los niveles de vida, y promover la estabilidad social y económica".

La Organización Internacional del Trabajo, se compone de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional de Trabajo, debé reunirse anualmente, y cuantas veces sea necesario, la cual se integra por representantes de cada uno de los países miembros, compuestas de cuatro delegados, de los cuales dos son del gobierno, uno de los trabajadores y el otro de los patronos; la Conferencia Internacional del Trabajo, tiene como principal función, la de formular normas sociales de caracter y aplicación internacional, a travez de la formación de diversos convenios.

El Consejo de Administración, está integrado por cincuenta y seis miembros, veintiocho representantes de los gobiernos, catorce representantes de la clase trabajadora, y catorce representantes de los patrones; el Consejo de Administración es el organo ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, cuya principal función es la fiscalización de las labores de la Organización, y de los diversos comites y comisiones de la misma.

La Oficina Internacional del Trabajo, tiene como funciones; la preparación técnica de las actividades que desarrolla la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, el estudio de las cuestiones relacionadas con la adopción de los convenios internacionales y la practica de las encuestas ordenadas por la Conferencia o el Consejo; preparar los documentos sobre los diversos puntos del orden del día que trate la Conferencia en sus diversas reuniones; auxiliar a los gobiernos para elaborar leyes y mejorar sus practicas administrativas y sistemas de inspección; contribuir al efectivo cumplimiento de los convenios, y editár las publicaciones sobre industria y trabajo, que tengán interes internacional.

C.- Los tratados internacionales adoptados por los países.

De acuerdo con el capitulado del presente trabajo, clasificaremos los convenios y recomendaciones emanados de la Organización Internacional de Trabajo en los siguientes términos;

En cuanto a las relaciones individuales de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, a pronunciado los siguientes convenios y recomendaciones:

- La Jornada de Trabajo; la Organización Internacional del Trabajo, reconoce desde tiempo atrás, que la reducción de la duración de la jornada de trabajo, es un factor de progreso social, manifestando, que el mejoramiento de las condiciones de trabajo debé continuar aun en periodos de recesión económica, pronunciando los siguientes convenios y recomendaciones en éste sentido;

Convenio número 1, sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

Como resultado de la conclusión de la Primera Guerra Mundial, se dicta el primer convenio de caracter laboral, el cual obligá a los miembros que lo ratifiquen a establecer que en todas las industrias públicas o privadas, o de cualquier naturaleza, y con excepción de aquellas en que ésten empleados miembros de una misma familia, que la duración máxima de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias, y de cuarenta y ocho por semana, admitiendo ciertas excepciones, siempre y cuando no alterén la disposición sustancial.

Convenio número 30, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.

Siendo paralelo al convenio número 1, antes mencionado, éste convenio establece principalmente en su artículo 3º, que

las horas de trabajo de los empleados a quienes se aplique, "no podrán exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día"; siendo aplicable en establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos, teléfonos, servicios comerciales, oficinas en general, así como en establecimientos de caracter tanto comercial e industrial.

Convenio número 43, Sobre las fábricas de vidrio, 1934.

Relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano, éste convenio procura en los términos de su artículo 29, la instauración de un sistema de trabajo que comprenda al menos cuatro equipos, cada uno de los cuales no excederá en promedio de cuarenta y dos horas de trabajo por semana, calculado sobre la base de un período de cuatro semanas. Los turnos no deberán rebasar las ocho horas y la duración del descanso entre dos turnos por un mismo equipo, no será inferior a dieciséis.

Convenio número 47, sobre las cuarenta horas, 1935.

Estableciendo la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana, siempre y cuando y de acuerdo con su artículo 19, inciso a), "...no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores".

Convenio número 49, sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935.

Al igual que el convenio número 43, procurá en los mismos términos del artículo 29, que los turnos no deberán rebasar en promedio las cuarenta y dos horas de trabajo por semana, ni las ocho horas por día, siendo éste convenio como

el convenio número 43 especializados.

Convenio número 67, sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939.

Este convenio ya no puede ser ratificado, ya que ha entrado en vigor el convenio número 153, Sobre la duración de trabajo y periodos de descanso (transporte por carretera), mismo que revisa a este convenio.

Convenio número 153, sobre la duración de trabajo y periodos de descanso (transporte por carretera), 1979.

Establece en su artículo 6.1., que "La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana".

- El salario y sus modalidades; en este aspecto, la Organización Internacional del Trabajo a pronunciado diversos convenios y recomendaciones encaminados principalmente a la protección del salario, y relativos a la fijación de los salarios mínimos como son:

Convenio número 95, sobre la protección del salario, 1949.

Mediante éste convenio, se protege al salario mediante importantes medidas, tales como; el pago del salario en moneda de curso legal; directamente al trabajador; que no tenga que ser invertido, bajo presión, en tiendas o servicios creados por la empresa; no puede ser objeto de descuento, con la salvedad de los casos que autorice la legislación local, laudo arbitral, o contrato colectivo; no se le hagan deducciones por concepto

de pago para obtener o conservar un empleo; no sea embargado o cedido, solamente en los casos previstos por la legislación local; considerandose como credito preferente en caso de quiebra o liquidación judicial de la empresa; ser pagado en intervalos regulares, en días laborales y en el lugar del trabajo o en otro proximo; ordenando a la legislación encargada de dar efecto a las disposiciones contenidas en éste convenio, según puestas en conocimiento de los interesados, determinando quienes se encargarán de su aplicación, estableciendo debidamente las sanciones aplicables, y en su caso promoviendo un registro con un sistema que haya sido aprobado.

La recomendación número 85, sobre la protección del salario de 1949, es complementaria del convenio número 95, al cual amplía en su contenido y alcances, incluyendo cuatro aspectos importantes, los cuales son; descuentos a los salarios; periodicidad en el pago de los salarios; notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios, así como indicaciones concernientes a los salarios y a los registros de las nominas de pago.

Convenio número 26, sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1928.

Convenio número 99, sobre los metodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura, 1951.

Convenio número 131, sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970.

Los convenios antes mencionados, así como la recomendación número 135 sobre la fijación de los salarios mínimos de 1970, pretenden asegurar a los trabajadores un ingreso mínimo, para satisfacer al menos las necesidades más necesarias

del trabajador y su familia, careciendo éstos convenios de una definición precisa de lo que se entiende por salario mínimo, solamente el convenio número 131 proporciona los elementos para considerar al salario mínimo; éstos convenios pretenden conseguir que la determinación de los salarios mínimos se haga de una manera realista, tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias que de ellos dependen; el nivel de salarios en el país; el costo de la vida y sus fluctuaciones, así como el de la seguridad social; sugiriendo mecanismos para la determinación de los salarios mínimos dotándolos de fuerza legal, haciendo que su violación conlleve a la aplicación de sanciones para el infractor, inclusive de tipo penal; proponiendo mediante inspección el cumplimiento de las disposiciones referentes a los salarios mínimos.

- Capacitación y adiestramiento; en éste aspecto la Organización Internacional del Trabajo a pronunciado los siguientes ordenamientos:

Convenio número 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Recomendación número 150, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Conforme al artículo 19, del convenio número 142, el miembro que se adhiere al presente convenio se obliga a "...adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre éste campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos de empleo". Siendo la recomendación número 150, complementaria de éste convenio.

- La estabilidad en el empleo; en relación a éste aspecto, la Organización Internacional del Trabajo, inexplicablemente no realizó desde su creación, disposiciones consensuadas a regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores, siendo tardía su intervención en éste punto, a comparación de muchos otros países miembros de la misma, quienes en éste aspecto legislaron localmente, limitandose en el año de 1963, sólo a pronunciar la recomendación número 119, sobre la terminación de la relación de trabajo, siendo pronunciado un convenio relativo hasta el año de 1982, que a continuación mencionaremos;

Convenio número 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Siendo su campo de aplicación muy amplio, ya que se aplica a todas las ramas económicas, así como a todos los empleados, el artículo 4º del convenio en estudio, dispone que "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.", consagrando en favor del trabajador, el derecho de audiencia previo al despido, quien no podrá ser separado cuando se aduzcan motivos relacionados con su conducta o su rendimiento, sin que tenga ocasión de defenderse de los cargos que se le imputan.

La recomendación número 166, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, establece; los métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones; normas de aplicación general; disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; asimismo se declaró en la misma que la presente recomendación, conjuntamente con

el convenio número 158, reemplazan a la recomendación número 119.

- El trabajo de las mujeres y los menores; en cuanto al trabajo de las mujeres, la Organización Internacional del Trabajo a pronunciado los siguientes convenios y recomendaciones:

Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración, 1951.

Debido a que el trabajo femenino ha sido siempre mal pagado, fue adoptado el convenio número 100, el cual en los términos de su artículo 2.1 el miembro suscriptor del mismo deberá "... empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

Convenio número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958).

En lo referente al convenio mencionado, señala en cuanto al sexo del trabajador en los términos de su artículo 29, obliga al miembro suscriptor "... a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".

Convenio número 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Por medio de éste convenio, se establece que los estados miembros reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la familia y en la sociedad, destacando éste convenio que tanto el hombre como la mujer son igualmente responsables del desarrollo y la educación de sus hijos y del hogar, siendo el trabajador o trabajadora auxiliado en las responsabilidades familiares, para que alcance sus metas laborales establecidas.

En cuanto al trabajo nocturno de las mujeres, la Organización Internacional del Trabajo a pronunciado los siguientes ordenamientos:

Convenio número 4, sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919.

El artículo 3º del convenio número 4, establece que "Las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente miembros de una misma familia"; entendiéndose como noche un periodo de once horas consecutivas por lo menos, que se comprenden de las diez de la noche, a las cinco de la mañana.

Convenio número 41, sobre el trabajo nocturno (mujeres, revisado), 1934.

Siendo complementario al convenio número 4, éste convenio permite, que en ciertos casos se pueda autorizar que el periodo entre las diez de la noche y las cinco de la mañana sea sustituido por el que media entre las once de la noche y las seis de la mañana.

Convenio número 89, sobre el trabajo nocturno (mujeres, revisado), 1948.

Conforme a su artículo 2º, el periodo de once horas consecutivas llamado noche, debé dar cabida a otro periodo de siete horas consecutivas comprendidas entre las diez de la noche y las siete de la mañana; asimismo en su artículo 5º establece "La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija".

En cuanto al trabajo de las mujeres en actividades insalubres, se pronuncio el siguiente convenio:

Convenio número 45, sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935.

El artículo 2º, del convenio mencionado, establece que "En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad"; estableciendo en su artículo 3º, las excepciones aplicables.

En cuanto a la protección de la maternidad, la Organización Internacional del Trabajo, a establecido los siguientes convenios:

Convenio número 3, sobre la protección de la maternidad, 1919.

En éste convenio, se establece a la mujer un descanso previo al parto, de seis semanas y otros durante el alunbramiento

por el mismo tiempo, con derecho en los términos del artículo 29, inciso c), de "...prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro Público o se pagarán por un sistema de seguro".

Convenio número 103, sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Este convenio, revisa al convenio número 3, garantizando a la mujer gestante un "descanso de maternidad", el cual promedia doce semanas, señalando que el descanso posterior al parto no podrá ser inferior a seis semanas, en el entendido que si la mujer sufre alguna enfermedad como consecuencia del alumbramiento, la legislación nacional deberá preveer un descanso suplementario cuya máxima duración será determinada por la autoridad competente, concediendo a la mujer prestaciones tanto médicas como económicas por el tiempo que dure su ausencia al trabajo por motivo del parto. .

La recomendación número 95, sobre la protección de la maternidad, de 1952, complementaria al convenio número 103, comprende disposiciones complementarias sobre el descanso de maternidad; prestaciones de maternidad; facilidades para las madres lactantes y los hijos; protección del empleo; y protección de la salud de las mujeres durante el periodo de maternidad.

En cuanto al trabajo de los menores, la Organización a pronunciado los siguientes convenios y recomendaciones tomando en consideración aspectos tales como edad mínima de admisión al trabajo; Exámenes médicos a los menores para su admisión al trabajo; trabajo nocturno de los menores; y desarrollo físico de menores.

Los convenios y recomendación relacionados a la edad mínima de los menores para la admisión al trabajo son:

Convenio número 5, sobre la edad mínima (industria), 1919.

Convenio número 7, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920.

Convenio número 10, sobre la edad mínima (agricultura), 1921.

Convenio número 15, sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.

Convenio número 33, sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932.

Convenio número 58, sobre la edad mínima Trabajo marítimo, revisado), 1936.

Convenio número 59, sobre la edad mínima (industrial, revisado), 1937.

Convenio número 60, sobre la edad mínima (trabajos no industriales, revisado), 1937.

Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959.

Convenio número 123, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo). 1965.

La recomendación número 124, sobre la edad mínima

(trabajo subterráneo), 1965.

Convenio número 138, sobre la edad mínima, 1973.

La recomendación número 146, sobre la edad mínima, 1973.

En general, éstos convenios y recomendaciones establecen la delegación a cada país miembro, a establecer que edad se considerará en la legislación nacional como mínima para el ingreso al trabajo, pero nunca será menor a los quince años, fijando la edad de dieciocho años cumplidos por el trabajador, para desempeñar trabajos peligrosos.

En cuanto a los exámenes médicos practicados a menores de edad para su admisión y permanencia en el trabajo, la Organización a pronunciado los siguientes convenios y recomendaciones:

Convenio número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.

Convenio número 77, sobre el examen médico de los menores (industria), 1946.

Convenio número 78, sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.

Convenio número 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

Los convenios números 77 y 78, son considerados en éste aspecto como de mayor importancia, ya que establecen la edad mínima para el acceso al trabajo, la cual se considera

de dieciocho años, a menos que debido a un examen médico acredite la aptitud del menor para desempeñar el trabajo en el que se empleara, siendo sujeto a inspecciones médicas hasta en tanto alcance la mayoría de edad; la recomendación número 79, sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, de 1946, es complementaria a los convenios mencionados.

En cuanto al trabajo nocturno de los menores, se han pronunciado los siguientes convenios y recomendaciones:

Convenio número 6, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919.

Este convenio, prohibía el empleo de menores de dieciocho años en el trabajo industrial; el cual entendía a la noche a un periodo de once horas consecutivas.

Convenio número 79, sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946.

El convenio mencionado, prohibía el empleo nocturno de los menores de dieciocho años, durante periodos entre doce y catorce horas.

Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria, revisado), 1948.

Por medio de éste convenio se revisa el convenio número 6, ampliando el periodo entendido como noche a doce horas consecutivas.

- Los riesgos de trabajo; la Organización Internacional del trabajo en sus inicios, no tomo en consideración este aspecto de la relación laboral, limitandose solamente en sus inicios

al pronunciamiento de recomendaciones como lo fueron las recomendaciones número 31, sobre la prevención de los accidentes de trabajo, de 1929; la recomendación número 97, sobre la protección de la salud de los trabajadores, de 1953; y la recomendación número 112, sobre los servicios de medicina del trabajo; las cuales carecían de fuerza vinculatoria; posteriormente la Organización en el año de 1977, comienza a pronunciar convenios relacionados como lo son:

Convenio número 148, sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.

Este convenio se refiere principalmente en la protección de los trabajadores respecto de la contaminación aérea o sonora, así como vibraciones, aplicable a todas las ramas de la actividad económica, suprimiendo la contaminación, afín de proteger la salud de los trabajadores, si es posible, en caso contrario, implementar los mecanismos necesarios para reducir la contaminación al mínimo, eligiendo los productos y materias menos nocivas y adoptando medidas técnicas encaminadas a reducir la contaminación del medio ambiente de trabajo al nivel más bajo posible; siendo complementario del mismo la recomendación número 156, sobre el medio ambiente de trabajo, de 1977.

Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Siendo su aplicación a todas las ramas de la actividad económica, incluyendo la administración pública, por medio de éste convenio se constriñe a todo miembro para que proceda, previa consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores interesados y conforme a las condiciones y prácticas nacionales, a formular, a poner en

practica y reexaminar periodicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo; teniendo por objeto la política nacional establecida, la de prevenir los accidentes y daños para la salud que seán consecuencia del trabajo, guardén relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible, las causas del riesgo inherentes al medio ambiente del trabajo.

Con respecto a las relaciones colectivas de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo a pronunciado los siguientes convenios y recomendaciones referentes a la libertad sindical y la negociación colectiva:

Convenio número 11, sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.

Convenio número 84, sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947.

Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

El convenio número 87, contempla derechos tales como el derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción alguna, a constituir las organizaciones que estimén convenientes; Derecho de los trabajadores y de los empleadores a organizarse, sin requerir para ello autorización previa; Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos, reglamentos administrativos y programa de acción, así como a elegir libremente a sus representantes; Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a no ser disueltas o suspendidas por la vía administrativa; Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores

a constituir en el ámbito nacional federaciones y confederaciones, y de afiliarse a las organizaciones internacionales; y Adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones, sin condiciones que menoscabén sus derechos. Asimismo el artículo 11 del convenio establece, que todo miembro adherente se obliga a "...adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

El convenio mencionado, establece los siguientes derechos; Protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo; No sujeción de la estabilidad del trabajador en su empleo, a la pertenencia o no pertenencia a un sindicato; y no injerencia de unas organizaciones sindicales en la actividad de otras; el artículo 4º del convenio establece la adopción de medidas de acuerdo a las condiciones nacionales, "...para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

La recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, de 1951, es complementaria del convenio número 98, definiendo al contrato colectivo, estableciendo los principios para el procedimiento para la negociación, concertación, revisión y renovación de los contratos colectivos.

Convenio número 135, sobre los representantes de los

trabajadores, 1971.

Establece la protección a los representantes sindicales, libremente elegidos, salvaguardandolos eficazmente contra todo acto que pueda perjudicarlos laboralmente, por sus condiciones de representantes de los trabajadores y sus actividades sindicales; siendo complementario del mismo la recomendación número 143, sobre los representantes de los trabajadores, de 1971.

Convenio número 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Este convenio se aplica a todas las organizaciones de trabajadores rurales, y aquellas organizaciones que los incluyen entre sus representados, garantizandoles el derecho de sindicalización en iguales condiciones que para los trabajadores en general; siendo la recomendación número 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 1975, complementaria a éste convenio.

Convenio número 154, sobre negociación colectiva, 1981.

Siendo el objetivo primordial de éste convenio, el de fomentar la negociación colectiva, comprendiendo a la negociación colectiva como aquella entre un empleador o un grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores, para regular las relaciones entre unos y otras, y fijar condiciones de trabajo; promoviendo las medidas necesarias tendientes a facilitar la negociación colectiva.

## B.- Derechos y Obligaciones.

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, establece la obligación de "sumisión a las autoridades competentes", tanto a los convenios como a las recomendaciones.

En lo que se refiere a los convenios el párrafo 5.b., establece la obligación a cargo de los miembros, de someterlos en el término de un año contado a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, para que les den forma de ley o adoptén otras medidas conducentes.

En cuanto a las recomendaciones, el párrafo 6.b. establece que los miembros deben someter aquellas a las autoridades señaladas anteriormente, en un plazo que ocile entre los doce y los dieciocho meses, computados a partir de la fecha en que la reunión de la Conferencia fue clausurada.

Los Miembros de la Organización, no pueden eludir el cumplimiento de la obligación de sumisión a las autoridades competentes, argumentando que no entra dentro de sus propósitos ratificar el convenio o recomendación de que se trate, ya que los gobiernos deben someter en los términos del artículo antes mencionado, los convenios y recomendaciones a las autoridades legislativas competentes.

La Organización Internacional de Trabajo, considera como autoridad competente, "a aquella que en virtud de la constitución nacional de cada estado tiene la facultad de legislar o de tomar cualesquiera otras medidas para dar efecto a los convenios o recomendaciones".

El artículo 133 de la Constitución Política de México, establece que;

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

De conformidad con el artículo 19.5.e), de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se establece la obligación de los estados miembros de rendir memorias sobre los convenios no ratificados en los siguientes términos;

"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."

Las memorias son consideradas, a los informes por medio de los cuales, los Estados Miembros están obligados a comunicar a la Oficina Internacional de Trabajo; para efectos de que esta oficina se percate de la situación que guarda la

legislación y la práctica nacional respecto a cuestiones contempladas en los convenios y recomendaciones y, de la medida en que ha dado efectividad a las disposiciones de los convenios cuando han sido ratificados por el Estado Miembro.

El artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, establece:

"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 redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite."

## CAPITULO V CONCLUSIONES

En lo que hace a las relaciones individuales del trabajo, en los países materia del presente estudio, podemos concluir con lo siguientes aspectos:

En la relación de trabajo, existe un elemento esencial, el cual constituye la característica primordial en la relación de trabajo, el cual es la subordinación; independientemente de las formalidades aplicables por cada país al caso concreto, debiéndose presumir, y se considerará que existe la relación de trabajo, cuando se presta un trabajo subordinado a una persona.

En la jornada de trabajo, la cual consideramos como el tiempo durante el cual el trabajador está al servicio del patrón, para la realización de su trabajo, la cual no deberá exceder de ocho horas diarias, criterio adoptado por los países en estudio, pero debiéndose incorporar a la misma, los periodos de inactividad a que obligue el tipo y las condiciones del trabajo desarrollado, independientemente de los establecidos por la ley.

En el salario y en especial en lo concerniente al salario mínimo, determinamos que, como sucede en México, así como en los demás países estudiados, la realidad política y económica reinante, desvirtua los propósitos y el carácter tutelar del mismo, debido a que sí se considera al salario mínimo, ya sea salario mínimo vital, o salario vital, como la retribución suficiente para garantizar las necesidades esenciales del trabajador y su familia; la realidad es otra debido a que la cantidad señalada como salario mínimo, está muy por debajo de la realidad económica de los países en estudio, hecho que ha prevalecido desde la creación de esta figura, hasta la actualidad, situación que la autoridad competente deberá reformar considerablemente, para ser aplicable, y muy especialmente,

debido a los actuales convenios internacionales en materia económica, al entorno mundial que se presenta.

La capacitación y el adiestramiento, deberá considerarse como uno de los principales derechos del trabajador en América Latina, y no de manera secundaria, debido a que países en América Latina, carecen de una debida legislación que regule la capacitación y el adiestramiento, circunstancia que deja al país al margen del desarrollo económico, así como al grado de competitividad del trabajo realizado, frente al desarrollo internacional en materia económica que se presenta en la actualidad.

La estabilidad en el trabajo, y la duración de la relación de trabajo, siendo la primera de ellas, uno de los derechos primordiales de los trabajadores, en Chile desgraciadamente y debido el régimen militar que prevalecía en el gobierno, carecen de la debida regulación de éste derecho, salvo en el caso de los trabajadores que gozán del fuero, como lo son por ejemplo los dirigentes sindicales, trabajadores en proceso de negociación colectiva; hecho que resulta aberrante en la actualidad, lo cual constituye un gran atraso social de éste país; cabe hacer mención en éste aspecto el llamado "preaviso" que existe en la legislación laboral Argentina, en los contratos por tiempo determinado, por parte del patrón, ya que debido a la falta del mismo por parte del patrón, se considerará como continuación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a diferencia de lo que sucede en México, donde la sola existencia de la materia de trabajo prorrogará la relación de trabajo por todo el tiempo que subsista está, siendo el contrato de trabajo por tiempo indeterminado el contrato típico en las relaciones laborales, situación que está acorde con la finalidad tutelar y proteccionista del derecho laboral como un derecho social.

En cuanto a el trabajo de las mujeres y los menores, es apreciable la uniformidad de criterios aplicables al trabajo de las mujeres por los países en estudio, tanto lo relativo a la jornada de trabajo, al tipo de trabajo desarrollado, a las normas protectoras de la maternidad, etc., independientemente de que la mujer disfruta de los mismos derechos y obligaciones de los hombres; en relación con el trabajo de los menores considero como idóneo, lo establecido por los países en estudio, a excepción de la legislación laboral mexicana; los cuales considerarán, para efectos laborales, como menor de edad, a aquel que tenga más de catorce años y menos de dieciocho, por considerar que a la edad de dieciocho años, biológica, física y mentalmente, el hombre está apto para desarrollar cualquier tipo de trabajo o actividad.

En los riesgos de trabajo, es innegable la responsabilidad el patrón por los accidentes o enfermedades sufridos por sus trabajadores, e inclusive en los casos de muerte del trabajador, en el desarrollo de su trabajo, la cual podemos considerar como automática por los accidentes de trabajo, con la obligación de asistencia médica inmediata, independientemente de las indemnizaciones que procedán, las cuales en la mayoría de los países en estudio, resultán ser insuficientes e incluso risibles, como sucede en México en los casos de indemnización por causa de muerte derivada de un riesgo de trabajo, que a nuestro punto de vista el legislador debé realizar una exhaustiva reforma en éste aspecto, debido a que deja al trabajador e inclusive a la familia del mismo, en una precaria situación; independientemente de la sustitución natural de patrón, por parte del seguro social.

Mención especial merece México, en cuanto hace al derecho de antigüedad y escalafón, debido a su reglamentación, la cual es una de las primeras y completas de América Latina,

ya que no sólo se obligó al patrón a preferir al trabajador mexicano sobre el extranjero, sino a aquellos trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, además de aquellos que no teniendo otro trabajo, tengán a su cargo una familia; de donde resulta aplicable la obligatoriedad de impartir capacitación a los trabajadores por parte del patrón, para que el trabajador por medio de los ascensos escalafonarios, alcance un pleno desarrollo y eleve el nivel de vida de él mismo, así como de su familia.

En lo referente a las relaciones colectivas del trabajo, podemos concluir con los siguientes aspectos:

Siendo el derecho a la sindicalización, uno de los más grandes logros de la clase trabajadora, no debé ni debería estar sujeta su existencia a requisitos y formalidades previamente establecidas por los estados, para ser reconocido como tal, debido a que limita éste derecho laboral, considerando que está prerrogativa de la clase trabajadora debe prevalecer para todos los efectos legales y sociales por medio de la cual se establezca, como tal, sin autorización previa, y sin limitación alguna en sus facultades para la defensa de los intereses de sus miembros.

Los contratos colectivos o convenciones colectivas, cuyos titulares son los sindicatos, en nuestro punto de vista se encuentra debidamente reglamentado en los países en estudio, teniendo una uniformidad de criterios al respecto, a excepción de distintas cláusulas contenidas en los mismos, las cuales varían, ya que si bien en México, se contemplan las cláusulas de exclusión y de admisión, en Argentina son consideradas como práctica desleal del patrón, debido al principio de libertad de asociación operante en Argentina, mismo que es principio jurídico en México, por lo cual resultán ser esas cláusulas

una tremenda aberración.

Debemos considerar al contrato ley, como uno de los más grandes avances en materia social operantes en México, con grandes resultados en su aplicación; figura laboral que no pudimos observar en los demás países materia del presente estudio, así como no presentaban antecedente alguno, pero que debería estar contemplado en estos países.

Siendo la huelga el instrumento de la clase trabajadora, por medio del cual consigue el equilibrio entre los factores de la producción, es innegable su principio rector como un derecho fundamental, irrestricto e irrenunciable, desafortunadamente en algunos países estudiados, se limitan sus alcances y principios, hecho que deberá ser superado por los mismos, mereciendo una profunda y completa reglamentación al respecto, de donde resulta admirable la Legislación Laboral Mexicana, por su carácter tutelar de el derecho de huelga como tal.

En la solución de los conflictos colectivos de trabajo, son uniformes los criterios adoptados por los países en estudio, a excepción de Perú, ya que en todos y cada uno de los mismos, existen organismos encargados de la solución de los conflictos de trabajo, los cuales están constituidos en forma tripartita, formados por representantes de los trabajadores, los patrones y el estado, a diferencia de Perú, donde la solución de los conflictos del trabajo está a cargo de un organismo unipersonal, lo cual considero una gran desventaja de la clase trabajadora en la defensa de sus derechos frente a el patrón, debido a que, siendo el derecho laboral un derecho social y como tal, encaminado a al protección de determinada clase social, en éste caso la clase trabajadora, al poner la solución de los conflictos del trabajo a cargo de un organismo unipersonal,

carece de la debida representación de los trabajadores, dejando al márgén a la clase social, carente en la gran mayoría de los casos, de recursos y asistencia necesaria para la defensa de sus derechos, sin la debida asistencia que la represente ante la autoridad correspondiente, como sucede en los organismos tripartitos.

Por ultimo podemos concluir señalando que a raíz de la actual situación política económica, por la cual atraviesa América, debido principalmente a los tratados y acuerdos internacionales en materia económica, el derecho laboral en América Latina, merece una debida adecuación a la realidad actual, para no quedarse al márgén en el desarrollo económico, debiéndose considerar parámetros iguales y uniformes para todos y cada uno de los países americanos, lo cual constituiria un gran avance en el derecho laboral americano, así como provocar múltiples beneficios a la clase trabajadora.

## B I B L I O G R A F I A

ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Internacional Publico. México, Edit. Porrúa, 2 tomos, ed. 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. México, edit. Trillas, ed. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral comparado. México, edit. Trillas, ed. 1991.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. México, edit. Porrúa, ed. 1987.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. México, edit. Porrúa, tomo I, ed. 1991.

PAES DE ALMEIDA, Amador. Consolidación de Leyes del Trabajo. Brasil, ed.

SEPULVEDA, Cesar. Derecho Internacional. México, edit. Porrúa, ed. 1984.

TISSENBAUM, Mariano, El Derecho Latinoamericano del trabajo. México, U.N.A.M., facultad de derecho, 2 tomos, ed. 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. México, edit. Porrúa, ed. 1979.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, edit. Porrúa, 92a edición, ed. 1991.

Ley Federal del Trabajo. México, edit. Porrúa, 68a edición, ed. 1992.