

174

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**HOMOLOGACION DE LOS DERECHOS MINIMOS
DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO, CANADA Y
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. DERECHO
COMPARADO.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

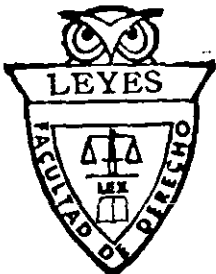
P R E S E N T A :

ALBERTO CONSEJO VARGAS

ASESOR: LIC. ALFREDO SANCHEZ ALVARADO

29/688

MEXICO, D. F., CIUDAD UNIVERSITARIA, ENERO DE 2001





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi familia

*A mi Universidad; la
Máxima Casa de
Estudios*

*Con profundo agradecimiento
al Lic. Alfredo Sánchez Alvarado,
ejemplo de rectitud y generosidad;
al Dr. José Luis Vázquez Alfaro,
al Dr. Miguel Covián Andrade y
la Maestra Rosalba Torre. Personas
importantes en mi vida
profesional y académica.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

i

CAPITULO I

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLCAN) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL.

I.	Antecedentes directos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).....	1
A.	El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)...	2
	<i>a. Las bases del TLCAN</i>	3
B.	Integrantes originarios del TLCAN	4
	<i>a. Canadá</i>	5
	<i>b. Estados Unidos de América (EE.UU.)</i>	6
	<i>c. México</i>	7
C.	Características del entorno internacional que propician el TLCAN.....	10
	<i>a. El Nuevo orden internacional</i>	10
	<i>b. México y el nuevo orden internacional</i>	12
II.	El Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el derecho laboral. El <i>Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte –ACLAN-</i>	15
A.	Antecedentes.....	15
B.	El ACLAN.....	18
	<i>a. Preámbulo</i>	19
	<i>b. Primera Parte. Objetivos</i>	19
	<i>c. Segunda Parte. Obligaciones</i>	20
	<i>d. Tercera Parte. Comisión para la Cooperación Laboral</i>	20
	<i>e. Cuarta Parte. Consultas y Evaluaciones para la Cooperación</i>	22

<i>f. Quinta Parte. Solución de Controversias</i>	23
<i>g. Sexta Parte. Disposiciones Generales</i>	27
<i>h. Séptima Parte. Disposiciones Finales</i>	27
<i>i. Anexos</i>	28

CAPÍTULO II LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

I. Antecedentes del derecho laboral mexicano.....	29
A. Apuntes históricos.....	29
B. Legislación.....	34
<i>a. Constitución de 1917</i>	35
<i>b. Ley Federal de 1931</i>	39
<i>c. Ley Federal de 1970</i>	41
II. Fuentes del derecho laboral mexicano.....	43
A. Fuentes materiales o sustanciales.....	44
B. Fuentes formales.....	47
III. Derechos mínimos de los trabajadores en la legislación mexicana actual.....	48
A. Formas y duración de las relaciones de trabajo	48
B. Jornada de trabajo.....	49
C. Días de descanso.....	51
D. Vacaciones.....	52
E. Salario.....	53
F. Estabilidad en el empleo.....	54
G. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	57
H. Asociación profesional.....	59

I. Derecho de huelga.....	60
J. Procedimiento y características del derecho laboral mexicano.....	61

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (EE.UU.)

I. Antecedentes del derecho laboral de los EE.UU.....	64
A. Apuntes históricos.....	65
a. <i>Antecedentes de legislación laboral moderna</i>	67
II. Fuentes del derecho laboral de los EE.UU.....	71
A. Fuentes materiales o sustanciales.....	72
B. Fuentes formales.....	73
III. Derechos mínimos de los trabajadores en la legislación de los EE.UU.....	75
A. Formas y duración de las relaciones de trabajo.....	77
B. Jornada de trabajo.....	78
C. Días de descanso.....	80
D. Vacaciones.....	80
E. Salario.....	81
F. Estabilidad en el empleo.....	85
G. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	88
H. Asociación profesional.....	88
a. <i>Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)</i>	90
b. <i>Contrato colectivo</i>	93
c. <i>El arbitraje</i>	94

I. Derecho de huelga.....	96
a. <i>Actividades prohibidas, actividades protegidas y actividades no protegidas</i>	97
b. <i>La huelga como actividad protegida</i>	98

CAPÍTULO IV LEGISLACIÓN LABORAL CANADIENSE

I. Antecedentes del derecho laboral canadiense.....	101
A. Apuntes históricos.....	101
B. Antecedentes de legislación laboral moderna.....	103
a. <i>Código Civil de Québec y el common law</i>	103
b. <i>El Código Laboral Canadiense (Canada Labour Code)</i>	105
II. Fuentes del derecho laboral del Canadá.....	105
A. Fuentes materiales o sustanciales.....	106
B. Fuentes formales.....	107
III. Derechos mínimos de los trabajadores en la legislación del Canadá.....	109
A. Formas y duración de las relaciones de trabajo.....	110
B. Jornada de trabajo.....	112
C. Días de descanso.....	115
D. Vacaciones.....	117
E. Salario.....	118
F. Estabilidad en el empleo.....	120
G. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	125
H. Asociación profesional.....	125
a. <i>Código Laboral Canadiense (Canada Labour Code –CLC-)</i>	126

<i>b. Junta Canadiense de Relaciones Industriales (Canada Industrial Relations Board – CIRB-) y juntas locales</i>	127
<i>c. Sindicatos y su representación</i>	128
<i>d. Contrato colectivo</i>	131
<i>e. Arbitraje</i>	133
I. Derecho de huelga.....	133
<i>a. Legalidad</i>	135

CAPÍTULO V

HOMOLOGACIÓN DE DERECHOS LABORALES

I. Homologación de formas y duración de las relaciones de trabajo.....	141
II. Homologación de las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones.....	142
III. Homologación del salario.....	144
IV. Homologación de la estabilidad de los trabajadores en el empleo.....	145
V. Homologación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	146
VI. Homologación de la asociación profesional y el derecho de huelga.....	147
CONCLUSIONES	149
ANEXOS	
Anexo 1.....	153
Anexo 2.....	154
Anexo 3.....	155
Anexo 4.....	156
Anexo 5.....	157
Anexo 6.....	158
Anexo 7.....	160
Anexo 8.....	169
BIBLIOGRAFÍA	174

INTRODUCCIÓN

El estudio y tesis que realizamos es básicamente de derecho laboral comparado de la legislación del trabajo de cada nación integrante del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN); cuyos socios son México, los Estados Unidos de América y Canadá, donde destaco la necesidad de una homologación de las condiciones mínimas laborales principalmente para los trabajadores mexicanos frente a sus similares en Canadá y los EE.UU.

Creemos que el TLCAN (NAFTA), por la importancia que representa, debe estudiarse sin olvidar la materia del trabajo, los trabajadores y sus derechos mínimos, pues es un hecho que estos factores afectan las relaciones de comercio entre los tres países.

Muchas son las diferencias que marcan a México frente a sus vecinos del norte en temas tales como los económicos, políticos, sociales y culturales; ello no encontró obstáculo para que reforzáramos, de manera sin precedente, las relaciones comerciales con socios en todos sentidos más poderosos que nosotros. Debemos por ello estudiar las regulaciones que sustentan tales relaciones.

Estamos ante una situación desigual en las relaciones que repercuten al ámbito laboral de la región; por ejemplo: el tráfico ilegal de mano de obra barata o los establecimientos de empresas en países en desarrollo por el bajo costo que representa. Esto afecta a los trabajadores en los tres países. Lo que intentaremos demostrar es la imperante necesidad de que las condiciones laborales se homologuen para que la industria no busque, entre otras cosas, mano de obra barata como aliciente de inversión.

Es importante destacar algunas premisas que sustentan nuestro postulado: Actualmente los países del orbe gozan de una independencia limitada que les obliga a convenir tratados como el TLCAN que en los hechos han demostrado ser

perjudiciales para la mayoría de la población como el caso de México; consideramos que se debe propiciar que cada individuo trabaje en el país de donde es natural. Donde las condiciones económicas, sociales y culturales le sean propicias, esto será posible si el entorno y los derechos mínimos son homogéneos en la región; el mercado deberá disputarse mediante la calidad, variedad y condiciones que alienten el consumo; pero también el trabajo y la inversión, para lo cual debe existir la justa retribución, que a la larga, ha de constituirse en estabilidad y por tanto garantía de crecimiento; no debe ser un factor de atracción de inversiones la mano de obra barata ni condiciones laborales precarias de derechos sociales, ya que a la larga, se viciará el delicado círculo del *trabajo*, el *consumo* y la *inversión*. Lo que debe fomentarse es una *sociedad de comercio* sustentable y no una emergente.

Como punto de partida, reconocemos la evidencia de que las condiciones laborales son más favorables al norte la frontera mexicana; creemos que las leyes que sustentan esas condiciones, además de mostrarnos parte de la realidad objetiva, son en mayor o menor medida representativas de las condiciones económicas de cada país; será pues, el estudio de las normas, el método que nos permita ubicar nuestra real condición como país frente a nuestros más importantes socios comerciales.

Reconocemos que es susceptible que una propuesta como la nuestra pudiera juzgarse de utópica; sin bien ésta, es una de las facilidades que nos permite la academia, sostenemos que no está tan lejos la posibilidad de que por salud económica regional y mundial se deban, tarde o temprano, homologar las condiciones mínimas de trabajo en pro no sólo de un reparto de la riqueza más equitativo, sino de la sustentabilidad económica mundial.

Es cierto, desde luego, que en temas como estos es preciso un proceso gradual que debe comenzar en la homologación de condiciones laborales, principalmente, en aquellas compañías o empresas cuyos marcos de

competitividad y utilidades lo permitan, no sin antes destacar que todo esfuerzo por mejorar las condiciones de los trabajadores en situaciones más precarias. repercutirá definitivamente en toda la región de manera positiva en los aspectos económicos, políticos y sociales.

Creemos en la importancia de la tesis que presentamos. Al comienzo de la misma teníamos gran incertidumbre por lo que íbamos a encontrar. Deseábamos entender en términos generales el Tratado de Libre Comercio, y la naturaleza jurídica del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN) que es consecuencia del tratado pero no parte del mismo; nos dimos cuenta de las diferencias abismales de los sistemas legales anglosajones y el mexicano, teniendo que investigar en las fuentes directas que, huelga decirlo, no estaban en nuestra lengua materna. Apreciamos la claridad relativa de la legislación mexicana y observamos la complejidad del derecho laboral en los EE.UU. y Canadá: comprobamos la fuerza su federalismo y las carencias de nuestro centralismo de facto.

Esperamos que esta tesis sea útil para todos aquellos que quieran tener una idea general de la legislación laboral en los EE.UU. y Canadá y la relación que en este sentido se guarda en el marco de una relación comercial.

Esperamos que el presente sea una de las voces que se levanta junto con muchas otras que exigen en el ámbito mundial la igualdad de los trabajadores frente a los grandes capitales. Estamos convencidos de que la debilidad de los países en desarrollo se convertirá en su fuerza. Los grandes capitales deberán encausar sus embestidas hacia una ideología humanista coherente con la fuerza de los trabajadores unidos en el mundo; ya que la exigencia de las mejores condiciones para los países pobres no viene solamente de ellos sino en mayor proporción de los países más beneficiados con la globalización económica.

CAPÍTULO I

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLCAN) Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL.

En mayor o menor medida siempre han existido relaciones comerciales entre México Canadá y Estados Unidos de América (EE.UU.). Es claro que el nacimiento de las naciones es contemporáneo pero su origen contrastante, ello explica el desarrollo de cada uno. ¿Qué es lo que los llevó a formar una sociedad comercial (TLCAN) de tales proporciones a pesar de sus diferencias intrínsecas?

I. Antecedentes directos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

Las relaciones comerciales se han destacado hasta hace unos pocos años tomando fuerza; pero la constante que se ha podido advertir en la región, encuentra su enclave principal en los EE.UU., quién en parte por su posición geográfica y su poderío económico ha tenido vínculos más estrechos con sus vecinos más próximos, el del norte y el del sur; que estos últimos entre ellos mismos.

Por todo lo anterior, es que precisamos centrarnos en los antecedentes directos del TLCAN, ya que consideramos que esto es consecuencia de una nueva forma de negociar en el mundo atendiendo a órdenes de globalización que instauran los grandes capitales.

Para tener un horizonte claro sobre los precedentes que precipitan un tratado de libre comercio debemos al menos tener en cuenta tres factores principales: ¿Qué es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)?; ¿Quiénes integran el TLCAN en su origen?; ¿Cuáles son las características del entorno que propician el TLCAN?

A. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

EL *Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)* o el *North American Free Trade Agreement (NAFTA)*, por ser un *tratado*, es un documento muy importante para la vida de nuestro país; su relevancia radica en la injerencia que tiene el mismo en la obligatoriedad ante toda la nación (federal, local y municipal); el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos le da el carácter de Ley Suprema junto con la Constitución y las Leyes del Congreso.

CPEUM*Artículo 133.- 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."

Su obligatoriedad se encuentra regulada, además de los ordenamientos internos, por el derecho internacional según la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969.

Durante algún tiempo existió el debate respecto de que los EE.UU. y Canadá formalmente no suscribían un Tratado sino más bien un acuerdo por la traducción de *agreement*. Ello despertó suspicacias ante la posibilidad de que México estuviera en desventaja existiendo mas obligatoriedad de éste que de aquellos. No obstante lo anterior, la Convención de Viena despeja las dudas al darle valor al fondo y no tanto a la forma; es decir, existe un *tratado* por la naturaleza que reviste y no por la denominación que ostente.

Podemos entonces, concebir al TLCAN como parte de la Ley Suprema de México; una ley que liberaliza el comercio de México con diversos socios. Es un acuerdo regional abierto; es decir, que aunque en un principio está integrado por tres países (Canadá, EE.UU. y México), contempla la posibilidad de que otros se integren. Es un acuerdo compatible con anteriores acuerdos de comercio como el GATT.

El GATT (General Agreement of Tariffs and Trade) Es una especie de tratado multilateral cuyas normas tienden a facilitar el comercio internacional. Nace el 30 de octubre de 1947 en Ginebra; es firmado por 23 naciones miembros de la ONU. Vigente desde el 1° de enero de 1948, para 1994 estaba integrado por 123 países lo que representaba el 90% del comercio mundial. A partir de 1995 el GATT se amplió y cambió su nombre por el de ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE COMERCIO (OMC).

Cuando México se integra al GATT el esquema del mismo se está agotando ya que la obligatoriedad de sus disposiciones es flexible. Ello permitió la práctica de cierto proteccionismo, perjudicándose a las naciones más débiles.

El TLCAN consta en un documento extenso de más de mil páginas y veintidós capítulos. A continuación haremos referencia a lo básico del contenido.¹

a. Las bases del TLCAN

Debemos recordar, que el cabildeo que se hizo del TLCAN en los tres países estuvo basado en la promoción del empleo, la inversión y el crecimiento económico; los sectores financiero, industrial y social eran igualmente invitados a participar del progreso; razón por la cual el Tratado, en su preámbulo, los destaca como compromisos comunes.

Se establece una zona de libre comercio entre Canadá los EE.UU. y México con ciertas condiciones; el objetivo final es dar entrada a una competencia real; eliminando las barreras del comercio, para ello, habrán de implementarse ciertas reglas, como las de *trato nacional* o la de *nación más favorecida* en un marco de transparencia en los procedimientos.

¹ Cfr. VILLARREAL CORRALES. Lucinda. *TLC Las reformas legislativas para el Libre comercio 1991-1997*. PAC. México. 1998 pp.26-58

El tratado, como ya hemos visto, adopta una obligatoriedad superior a la del GATT: aunque no lo contraviene excepto en aquello que vaya en contra del mismo.

Los principios que rigen al TLCAN son los de la *no-discriminación* y los *niveles mínimos de trato*; es decir, que el trato a las inversiones y a prestadores de servicios extranjeros no serán menos favorables que los otorgados a los nacionales.

Por lo que respecta al comercio de bienes (importaciones y exportaciones), se establece un mecanismo encargado de vigilar y desregular paulatinamente las reglas de origen; es decir, las barreras (aquellas condiciones desfavorables principalmente las tasas arancelarias).

El TLCAN implica un conjunto complejo de disposiciones en cierto grado flexibles pero fatales; de acuerdo con los comportamientos del mercado regional. observa aperturas, desgravaciones o desregulaciones programadas para algunos casos como en la materia textil, autos etc.; pero en otros casos, como en la materia financiera, la apertura es casi inmediata.

B. Integrantes originarios del TLCAN

En su origen, son Canadá, México y los Estados Unidos, quienes por diversas circunstancias que veremos posteriormente, deciden entrelazar sus aspiraciones comerciales; pero no basta saber los nombres; requerimos conocer otros datos.

Para referirnos a los signantes del Tratado, habremos de atender a sus características intrínsecas; es decir, quienes son respecto de su economía, población, geografía, recursos y su participación en la economía mundial hasta antes de la negociación del Tratado. Este tópico reviste especial importancia ya

que nos describirá de manera gráfica los atributos de cada negociante y por ende sus puntos fuertes y debilidades.

Para allegarnos a lo anterior, nos hemos auxiliado del ***TIME ALMANAC 1990's*** para conocer algunas de las condiciones económicas y laborales e incluso geográficas en las que se encontraban los tres países hasta antes de las negociaciones. Es de aclarar, que mediante la frialdad de los números, y sin ser expertos en estadística, pretendemos un acercamiento modesto de tales condiciones que nos permita gráficamente un entendimiento global de las características y contrastes entre los tres países en comento.

a. Canadá

Según datos del *TIME ALMANAC*, Canadá es poco mayor en extensión que los EE.UU., se localiza al norte del mismo, entre el Océano Atlántico y el Pacífico; cuenta con casi diez millones de kilómetros cuadrados por territorio, de los cuales 35% son bosques y 5% están dedicados a la agricultura; dadas sus especiales condiciones geográficas, cuenta un litoral de casi un cuarto de millón de kilómetros. Sus recursos naturales son: el níquel, cinc, cobre, oro, molibdeno, la pesca, la madera, su fauna, el carbón, petróleo y gas natural.²

Cuenta con una población de casi 28 millones de habitantes con una tasa de crecimiento del 1.28% lo que significan mas o menos 14 nacimientos por cada mil habitantes y una tasa de mortalidad de 0.7%; es decir 7 decesos por cada mil habitantes, su mortalidad infantil es de 0.7% y la expectativa de vida del total de la población es de 78 años, su tasa de inmigrantes es de casi 6 por cada mil habitantes, su mosaico étnico se nutre del 40% de origen Británico; 27% de origen francés; 20% de origen Europeo y 1.5% de origen indígena. Por lo que toca a la alfabetización ésta asciende a un 99% siendo su fuerza laboral de mas de 13 millones de habitantes, poco menos de la mitad de su población de los cuales el

² Cfr. *TIME ALMANAC 1990's*. Edición CD Room. Time Inc. 1994.

75% se ocupa en el área de servicios, 14% en la manufactura, 4% a la agricultura, 3% a la industria de la construcción y 4% a otras.³

La sociedad de Canadá es altamente tecnológica, los ingresos *percapita* para 1992 se acercaron considerablemente a los ingresos de los ciudadanos estadounidenses. Canadá registra uno de los más grandes crecimientos en su economía dentro de las naciones integrantes de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Canadá cuenta con grandes recursos naturales y una calificada fuerza de trabajo y modernas instituciones de capital. En 1992 el Producto Nacional ascendió a 537 mil millones de dólares; para ese mismo año el crecimiento de su economía real fue de 0.9%; los ingresos *percapita* fueron de 19,600 dólares y la inflación fue del 1.5% anual, la tasa de desempleo es del 11.5%; sus exportaciones para el mismo periodo es de 124 mil millones entre otros por vehículos, petróleo, gas natural, aluminio equipos de comunicación etc.; mientras que las importaciones son de 118 mil millones. Enfrenta una deuda de 247 mil millones de dólares. Su moneda es el dólar canadiense que equivale a 0.83 centavos de dólar estadounidense.⁴

b. Estados Unidos de América (EE.UU.)

Los Estados Unidos de América cuentan con poco mas de 9 millones de kilómetros cuadrados, de los cuales 20% se dedican a la agricultura y un 29% son bosques, comparte fronteras con Canadá al norte y México al sur; sumando en litorales entre el Océano Atlántico y Pacífico poco más de 19 mil kilómetros. Sus recursos naturales son el carbón, cobre, molibdeno, fosfatos, uranio, la bauxita, oro, mercurio, níquel, argenta, tungsteno, cinc, petróleo, gas natural y madera.⁵

Cuenta con una población de poco mas de 258 millones, su tasa de crecimiento es del 1.02%. Existen poco más de 15 nacimientos por cada mil

³ Cfr. TIME ALMANAC 1990's, Edición CD Room. Time Inc. 1994.

⁴ Idem

⁵ Idem

habitantes y la tasa de mortalidad es de 8.67 por cada mil, de cada mil, poco más de 3 son inmigrantes, la tasa de mortalidad infantil es similar a la media. La expectativa de vida para el total de la población es de casi 76 años. El mosaico étnico se divide de la siguiente forma: el 83.4% es caucásico, el 12.4% es negro, mientras que el asiático representa 3.3% y el 0.8% es indígena. La alfabetización reporta un 97.9% de total de la población. La fuerza laboral es de casi 127 millones, poco menos de la mitad de la población.⁶

Estados Unidos es el país con la economía más poderosa, diversa y tecnológicamente avanzada del mundo con un ingreso *percapita* de \$23,400 dólares, el máximo de los países industrializados. Para 1989 los Estados Unidos gozaban del séptimo año de crecimiento consecutivo; el más alto desde los tiempos de paz. El producto nacional bruto para 1992 representó en capacidad de compra de los estadounidenses un total de 5.9 mil millones de dólares con un crecimiento del 2.1% y una inflación del 3%, mientras que la tasa de desempleo fue del 7%. Las exportaciones ascendieron a 442 mil millones de dólares por bienes de capital, automóviles, refacciones industriales, bienes de consumo, y productos de agricultura. Las importaciones fueron de 544 mil millones. El crecimiento de la industria fue de 1.5% y de hecho la nación es líder el proceso de petroquímicos, acero, vehículos, industria aeroespacial, telecomunicaciones, comida procesada, productos de consumo, del vestido y la minería, es el mayor exportador de granos del mundo.⁷

c. MÉXICO

México se localiza al sur de los Estados Unidos y al Norte de Guatemala y Belice. Cuenta con un área de poco menos de dos millones de kilómetros cuadrados, sus litorales son de mas de 9 mil kilómetros. Sus principales recursos naturales son: petróleo, plata, oro, cobre, cinc, gas natural y madera.⁸

⁶ Cfr. *TIME ALMANAC 1990's*. Edición CD Room. Time Inc. 1994

⁷ Idem

⁸ Idem

Para 1993 su población ascendía a más de 90 millones con un crecimiento de casi 2% en este rubro; la tasa de natalidad era de más de 27 por cada mil contra la de mortalidad de casi 5 muertes; su red de inmigrantes está en números negativos lo que significa que por cada mil habitantes tres de ellos emigran; por otra parte la tasa de mortalidad infantil es de casi 29 por cada mil nacimientos; la expectativa de vida para el total de la población es de más de 72 años. El mosaico étnico se conforma por un 60% de mestizos, 30% de indígenas y 9% de caucásicos. La alfabetización alcanza al 87% de la población. Su fuerza de trabajo es de poco más de 26 millones algo menos de la tercera parte de la población total de los cuales el 31% se dedica al área de los servicios; el 28% actividades de agricultura, forestal caza y pesca; 14% al comercio; 11% a la manufactura; 8% a la construcción; 4% al transporte y más del 1% a la minería.⁹

La economía de México, para 1992, era mixta; es decir, participación privada como estatal en la industria principalmente de la petrolera, así como de la agricultura tradicional. México ha experimentado serias crisis económicas y ha acumulado una gran deuda externa mientras que los precios internacionales del petróleo han caído considerablemente; enfrenta problemas de un rápido crecimiento de la población, del abastecimiento de alimentos, inflación, desempleo y la agudización de la emigración; no obstante lo anterior, se han presentado incrementos en el crecimiento (cifras macroeconómicas) entre los años 1988 y 1992. Estados Unidos es el mayor socio comercial de México cuyas importaciones y exportaciones representan las tres cuartas partes. Después del petróleo, las maquiladoras y las empresas turísticas, los mayores flujos de capital provienen de la fuerza de trabajo de los migrantes. El gobierno mexicano ha realizado grandes esfuerzos por estabilizar la economía; ha privatizado más de dos terceras partes de las empresas de su propiedad (paraestatales) incluida la banca. Para 1993 México retira tres ceros de su moneda, el ingreso *percapita* asciende a \$3600 dólares, la tasa de desempleo fluctúa del 14 al 17% con una inflación de casi 12% las exportaciones fueron de más de 27 mil millones por crudo y derivados. café.

⁹ Cfr. TIME ALMANAC 1990's, Edición CD Room. Time inc. 1994

motores, vehículos, algodón y electrónicos etc., mientras que las importaciones fueron de más de 48 mil millones. Cuenta con una deuda externa de 104 mil millones.¹⁰

Lo anterior es una breve muestra de algunas de las contrastantes condiciones imperantes en los tres países hasta antes de la firma del TLCAN; para entender estas diferencias, habremos de destacar por ejemplo, que para efectos del comercio internacional y los mercados de consumo, la población nominal de las naciones no nos dice mucho (*ver anexo 1*) si no atendemos, por citar un dato, al ingreso *percapita* (*ver anexo 2*) o a la población económicamente activa o fuerza de trabajo (*ver anexo 3*), ello repercute en principio a la capacidad de consumo al amparo de un tratado de libre comercio; más aún si a lo anterior añadimos el factor inflación en condiciones tan dispares para México (*ver anexo 4*).

Por ejemplo: La relación entre la población de Canadá y su poder adquisitivo *percapita* habrá de multiplicarse por seis, que es la proporción que importa en promedio el ingreso de los canadienses por sobre el de los mexicanos; en el caso de los Estados Unidos, habrá de multiplicarse por siete; otra muestra de esta diferencia es la capacidad de generación de energía y por ende el consumo *percapita* de energía eléctrica que comparada con la de México casi se multiplica por 20 veces en promedio en los dos países del norte por sobre el consumo por persona en México. (*ver anexo 5*)

Otro punto contrastante, es el tipo de actividad económica que prevalece en cada uno de los tres los países; siendo los servicios materia preponderante en los EE.UU. y Canadá en contraste la producción o manufactura; asunto que se estudiará mas adelante.

¹⁰ Cfr. *TIME ALMANAC 1990's*. Edición CD Room. Time Inc. 1994

C. Características del entorno internacional que propician el TLCAN

Consideramos que para el tema que nos ocupa, bastará con que se haga referencia a los antecedentes inmediatos del TLCAN. No hacemos una extenuante referencia histórica ya que advertimos que son bastas e incluso, materia de otra tesis cuanto más de otras asignaturas. Lo que pretendemos demostrar, entender y delimitar, con este acercamiento, es falta de aleatoriedad en el proceso de negociación, que es determinado por las condiciones mundiales; de manera que desentrañemos los fenómenos reales que propiciaron la firma del tratado, para poder con posterioridad, encuadrar integralmente la labor del derecho de trabajo en este entorno.

a. El Nuevo orden internacional.

La génesis del TLCAN de ninguna manera obedece a la casualidad, o a proyectos particulares; tal tratado responde a un sin número de factores; el principal de todos ellos es la globalidad; es decir, no se podría haber entendido una negociación de este tipo sin un entorno mundial determinado y determinante.

Para finales del segundo milenio el poderío económico de las naciones tiene un nuevo derrotero basado en la conquista de *mercados de consumo* más que de territorios; en el pasado, la conquista de territorios por parte de los países poderosos significaba entre otros, el ingreso por tributos, la explotación de los recursos y el esclavismo.

Actualmente, sin un debido control, la invasión es a los *mercados de consumo*; más sutil pero igualmente efectiva; ya no hay un interés por los territorios sino por la capacidad de vender. Baste saber, que el crecimiento de las grandes compañías internacionales en los últimos años obedece a su expansión e ingreso en los países en vías de desarrollo; todo ello debido a la saturación de sus mercados domésticos.

Las empresas, ineludiblemente necesitan crecer; un estancamiento, en el actual orden económico internacional, significa su desaparición; los grandes flujos de inversión se manejan desde las bolsas de valores; la especulación y la falta de confianza son factores determinantes en la existencia no sólo de las empresas sino de las naciones.

Para enfrentar lo anterior, los países que están en condiciones de hacerlo, se agrupan en bloques para cuidar y controlar las condiciones de crecimiento, ganancia y explotación; es claro que sin un control, la agresividad del libre mercado termina por exprimir a las economías más débiles; para evitar lo anterior se precisa un balance de correspondencia en todos sentidos.

Es ahora cuando empieza a hacerse evidente que a nadie conviene un vecino o un socio pobre o en el mejor de los casos en condiciones de desventaja. Esta visión es claramente atendida por la Unión Europea que más que una simple sociedad comercial; promueve prácticamente una nueva federación de estados desde hace muchos años, ya que una sociedad comercial entre países no puede sustentarse únicamente en lo económico.

Desgraciadamente, estamos ciertos, que si no se contempla a la sociedad y a los grupos vulnerables como prioridades ante cualquier negociación, las negociaciones en condiciones competitivas desiguales acarrearán condiciones dispares o desventajosas para los más débiles.

Para 1989 cae el Muro de Berlín; estrategia magistral del gobierno de los Estados Unidos al anticipar el desastre financiero de la guerra fría, principalmente para la Unión Soviética. Una nueva gama de posibilidades se abre para los países del oeste y del este; es decir, inversión, trabajo y consumo.

Se termina el conflicto del capitalismo en contra del socialismo; las grandes potencias socialistas tienen que dedicarse a reestructurar su sistema económico;

una nueva pugna aparece en la escena internacional entre el desarrollo y el subdesarrollo¹¹.

La caída del muro disequilibra el antiguo orden internacional que precisa encontrar su estabilidad; el factor confianza es básico para la reconstrucción de las naciones.

A la par de la caída del régimen socialista de estado, los EE.UU. necesitan encontrar los medios que le permitan mantenerse en equilibrio dentro de una ola incierta, necesitan ampliar sus posibilidades; pero su mercado no será las nuevas repúblicas europeas, éstas ya protegidas por sus acuerdos.

Los países comienzan a agruparse en bloques económicos en base, principalmente, a su geografía; se hace obligatoria posibilidad para el hemisferio de América del Norte (México, Canadá y los EE.UU.).

b. México y el nuevo orden internacional.

México, ante el acomodamiento de las naciones en el nuevo orden internacional, sigue teniendo sus propios problemas internos; las crisis económicas recurrentes y una población creciente; principalmente de jóvenes. La ola de la globalización ineludiblemente le va a afectar, cualquiera que sea la postura de éste; es decir, integrarse o aislarse.

Hasta poco antes del gobierno del Presidente Salinas, la dependencia del petróleo y las políticas proteccionistas mantenían una economía principalmente al interior, las relaciones con los EE.UU. eran delicadas y conflictivas, además de que la imagen de México ante al mundo estaba muy deteriorada.

¹¹ Cfr. GARZA ELIZONDO, Humberto. "Los cambios de la política exterior de México: 1989-1994" Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre, 1994. pp. 534-535

Se intentó para 1986 la primera de las mas serias estrategias para abrir a México al mundo a través del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) después de una etapa de proteccionismo de mas de cuarenta años; desgraciadamente, como hemos mencionado, las negociaciones deben de realizarse entre iguales, cuando no es así, se da lugar a las grandes concesiones debido a la falta de capacidad negociadora según advierte Garza Elizondo:

"El Gobierno de Salinas no tiene capacidad ni experiencia como negociador en la economía internacional. El país lleva a cabo sus negociaciones en posición de debilidad, sujeto a presiones diplomáticas y haciendo grandes concesiones. En realidad, la capacidad de negociación de México radica fundamentalmente en su posición geográfica y en su mano de obra barata, factores que no hablan muy bien de su habilidad para un desarrollo económico sostenido."¹²

A pesar de lo anterior, es evidente que el modelo económico que encuentra el Presidente Salinas está agotado (un modelo de sustitución de importaciones que no da los resultados esperados; el progreso). Como nunca se implantan reformas en todos aspectos; político económico y social, más que nunca la política comercial y la política internacional significan lo mismo; no es casualidad que las riendas del país las asuma un economista.

Sin otra opción aparente y ante la delicada situación económica, México continúa su apertura, ahora con un tratado de libre comercio; como hemos visto, sin muy buenas cartas para negociar. Más tarde se sufrirán las consecuencias de la apertura, traducidos en la inversión especulativa extranjera; la volatilidad financiera, el déficit de la cuenta corriente (más importaciones que exportaciones), la inestabilidad política (falta de confianza de los *capitales golondrinos*) y la brecha creciente de los estratos sociales (pocos ricos y muchos pobres)¹³.

Al inicio del gobierno del presidente Salinas, México contaba con una deuda externa de más de 100 mil millones de dólares, la que representaba mas del 58% del PIB; poco menos, comparado con el 75% del PIB representada en los dos

¹² GARZA ELIZONDO. Humberto. *"Los cambios de la política exterior de México: 1989-1994"* Op. cit. p.541

años anteriores; todo ello era un tremendo lastre para el crecimiento de la economía; la sombra de una nueva moratoria como la de agosto de 1982 era inminente.

Los EE.UU., como principales acreedores de México y principal socio comercial, advirtieron que la falta de crecimiento de sus deudores, planteaba imposible la cobertura del pago de la deuda, ello se tradujo en un plan llamado Brady¹⁴ encaminado a reestructurar la deuda de los países en desarrollo; a cambio de ello, la política del presidente Salinas realizaría cambios drásticos en su política económica (privatizaciones, liberación del comercio y reducción del gasto público); por primera vez en mucho tiempo, gracias a las reestructuras de deuda, (de mas de 48 mil millones de dólares, con mas de mil instituciones acreedoras) México significó atracción para las inversiones internacionales; a ello se abocó la administración salinista; entre otras desarrollo, la promoción de la imagen de México al exterior; con amargos resultados a corto plazo que ya hemos comentado.

En aquel momento, la proliferación de los bloques económicos observaba con recelo las intenciones de la política del Salinas de Gortari de atraer la inversión; consideraban a la economía de México íntimamente ligada con la de los EE.UU.; razón por la cual identificaban a México como objeto de competencia ante el coloso del norte.

Por el contrario, las mismas políticas de apertura del despacho de Salinas, dieron ideas a las grandes transnacionales con presencia en México; se empezaron a oír voces de apoyo a una unificación comercial regional; aprovechando un marco muy diferente, de grandes oportunidades para los

¹³ Cfr. GARZA ELIZONDO, Humberto. *“Los cambios de la política exterior de México: 1989-1994” Op. c. i. p. 543*

¹⁴ Llamado así en honor el secretario del Tesoro de los EE.UU. Nicholas Brady quien reconoció la dificultad de pago de la deuda de las naciones en desarrollo.

capitales y las empresas; es decir, la desgravación que implica el cruce de fronteras entre otras.¹⁵

Además del interés de las grandes empresas transnacionales; el respiro que dio a México la renegociación de la deuda; la inyección de capitales frescos a la economía; en conjunto, la condición de un medio propicio para pensar en un tratado comercial. Se debe añadir, que los EE.UU. pretendían evitar un futuro vulnerable ante la América Latina; es decir, ante la incertidumbre del pago del servicio de deuda (asunto que ponía en jaque a las empresas financieras).

Con todo lo anterior, los EE.UU. tenían que enfrentar el déficit presupuestal y el desequilibrio en la balanza comercial, ello derivó a que la economía de los EE.UU. tuviera que volver la mirada a la suerte de sus vecinos.

Aunque la eventual firma de un tratado de libre comercio era en un principio conveniente para todos los sectores involucrados; la rigidez de las instituciones de los EE.UU. presentaba ciertos conflictos; fue necesario aislar las diferencias, de los acuerdos, sin dejar que las negociaciones se contaminaran con los problemas propios de una tortuosa vecindad de tantos años. Esta quizá es una de las grandes estrategias del equipo del presidente Salinas.

II. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el derecho laboral. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte – ACLAN-

A. Antecedentes.

Ya hemos observado, que uno de los principales adeptos para la promoción del TLCAN fue la mejoría en apartados tales como el empleo; a la par que la

¹⁵ Cfr. ZEBADÚA, Emilio. “*Del plan Brady al TLC: La lógica de la política exterior mexicana, 1988-1994*”. *Foro Internacional*. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre, 1994. pp. 626-651.

industria y la inversión (crecimiento económico). Tales mejoras prometían beneficiar a sectores bien definidos: el social, inversionista e industrial; sectores, por demás, íntimamente ligados, cuya falla en cualquiera de ellos lleva al menoscabo de los demás.

No obstante lo anterior, también ya destacamos que el proceso de globalización ha sido un fenómeno arrollador, que dejó casi nulas alternativas; es decir, de una manera u otra, la adhesión a un bloque, en este caso regional era inminente.

Por lo tanto, desde otra perspectiva podemos inferir, que si no se daba una integración, al menos una comercial en aquellos tiempos, se iba producir como resultado la afectación del empleo la inversión y la industria; en una palabra: la economía.

Ante este escenario se precisa una estrategia; el Tratado de libre Comercio: es aquí donde aparece inevitablemente el regulador entre el ser y el deber ser: el derecho.

La firma del TLCAN requirió de sendas reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a leyes y reglamentos de toda índole: principalmente en aquellos rubros pensados durante mucho tiempo, fundamentales e infranqueables.

No es éste el espacio de analizar las grandes dificultades para compatibilizar un tratado ante tan diversos sistemas legales. Para nuestro propósito nos basta saber que las adecuaciones se hicieron y en gran medida.

Para el caso mexicano se hubieron de realizar una serie de reformas en diversas materias como la agraria (artículo 27 Constitucional), celebración de tratados (Art. 130), leyes generales de impuesto a la importación y exportación.

mercado de valores, instituciones de crédito, ingresos de la federación, telecomunicaciones etc.; es decir cientos de reformas que enunciamos en el anexo. (ver anexo 6)

A pesar del gran número de reformas en aspectos casi insospechados, surge una pregunta: ¿Dónde quedó el Derecho Laboral? Es cierto que si se habla de un tratado de comercio, la lógica formal nos indica que no es el tratado su espacio; sin embargo, los propósitos del tratado le prometen al sector de los trabajadores, grandes beneficios, y éste, como parte integral no puede ser soslayado. Formalmente no lo será.

El éxito de las negociaciones del tratado dependía enormemente de una voluntad política a toda prueba entre las partes. Fijada la meta, debían de enfrentarse con maestría las diferencias entre los involucrados; para el caso en particular, entre México y los EE.UU..

Como ya se ha mencionado anteriormente, una de las principales estrategias del equipo de Salinas a su llegada a la presidencia de México, junto con sus colegas norteamericanos, fue la de *compartimentalizar* las negociaciones; separarlas de los asuntos beligerantes, dividir lo político de lo económico en mesas de trabajo independientes, evitando que los conflictos contaminaran a las mismas.

La estrategia era imprescindible dado el tono de los conflictos entre ambas naciones: los indocumentados, las relaciones en la frontera, el embargo atunero, el narcotráfico, las cuestiones electorales, el respeto a los derechos humanos de los nacionales extranjeros etc.¹⁶

¹⁶ Cfr. ARRIAGA, Víctor. "El Manejo de la relación con Estados Unidos, 1990-1994". Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre, 1994. pp.572-591.

A fin de cuentas lo que se buscaba era una liberalización comercial y no una nueva comunidad estilo europea¹⁷, ello permitió que los asuntos de especial delicadeza, en este caso el laboral se trataran en acuerdos paralelos junto con la materia ecológica.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte nace como especie de apéndice del Tratado de Libre Comercio; la razón de que sea un documento aparte, proviene de la estrategia de negociación; la compartimentalización y aislamiento de los temas debido a su complejidad

Se firma el 14 de septiembre de 1993 por los presidentes William J. Clinton de los EE.UU., Carlos Salinas de Gortari de México y por el Primer Ministro de Canadá Kim Campbell.

B. EL ACLAN

El ACLAN es un documento de obligatoriedad reservada; opera básicamente al interior de los países; difiere del TLCAN en que mientras el último precisa reformas íntegras en áreas muy específicas y delicadas de la legislación mexicana, el primero no implica necesariamente reformas en la materia laboral.

El acuerdo consta de un preámbulo, siete apartados y varios anexos que resumiremos a continuación¹⁸.

¹⁷ Actualmente la Unión Europea es prácticamente una federación de estados; no sólo existe un libre tráfico de mercancías sino de personas en todo el territorio, mismas que lo hacen con carácter de nacionales, con los derechos y prerrogativas que esto implica. La unión tardó en concretarse después de casi cinco décadas de negociaciones.

¹⁸ Cfr. "Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los Estados Unidos de América 1993". Cuestiones Internacionales. Revista de política Internacional y extranjera. No. 3. México, octubre 1993. pp. 233-268.

a. Preámbulo

El preámbulo del Acuerdo retoma los principios señalados en el TLCAN que son la creación de un mercado más amplio para los bienes y servicios producidos en los territorios; el estímulo de las empresas y la competitividad en los mercados globales; la creación de nuevas oportunidades de empleo y la mejora en los niveles de vida de los trabajadores y la protección de los derechos básicos de los mismos.

Se resuelve que se promoverán mejores condiciones como la estabilidad en el empleo, la cooperación obrero patronal, la inversión en el desarrollo permanente de los recursos humanos, la promoción de más altos niveles de vida de acuerdo al incremento de la productividad. Todo ello en el marco de las legislaciones propias de cada país.

b. Primera Parte. Objetivos

Los objetivos son básicamente: 1. La mejora de las condiciones de trabajo y los niveles de vida en los territorios de cada una de las partes y 2. La promoción de los principios laborales señalados en el anexo uno del acuerdo. Tales principios son el derecho de huelga, la negociación colectiva, la prohibición de trabajos forzados y restricciones sobre el trabajo de menores, el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, la eliminación de la discriminación en el empleo, equidad en los géneros, la prevención de las lesiones y enfermedades ocupacionales; indemnización por éstas y la protección de los trabajadores migratorios.

Otros objetivos son el promover la observancia de la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes, y la transparencia de la administración de justicia laboral.

c. Segunda Parte. Obligaciones

Se ratifica el respeto a cada una de las Partes en su constitución y en el derecho de las mismas a darse al interior sus propias normas laborales. En caso de modificaciones a las mismas éstas deberán atender a la promoción de lugares de trabajo de alta calidad y productividad. Se ratifica la potestad del gobierno como vigilante del cumplimiento de las normas laborales.

Se hace mención de las garantías procesales que cada una de las partes está obligada a proporcionar a sus territorios de manera que sean justos transparentes y equitativos, cumpliéndose con todas las etapas de procedimiento.

Por otra parte de destaca igualmente el derecho de cada una de las partes para que no se vea impedida u obligada para darse así mismo el sistema de justicia específico para la materia.

d. Tercera Parte. Comisión para la Cooperación Laboral

Las Partes establecen la Comisión para la Cooperación Laboral, misma que se compone de un Consejo Ministerial y un Secretariado (auxiliar del Consejo), y las Oficinas Administrativas Nacionales de cada una de las Partes¹⁹ (OAN) colaboradora de la Comisión.

El Consejo se integra por los ministros o secretarios de cada una de las secretarías o ministerios laborales o por las personas que ellos designen.

El Consejo se reunirá al menos una vez al año en sesiones ordinarias o en sesiones extraordinarias a petición de cualquiera de las Partes.

¹⁹ Cada una de las Partes establecerá una OAN a nivel de gobierno Federal y publicará su ubicación a las Partes y al secretariado. Dentro de las funciones las OAN es ser centro de enlace con las dependencias gubernamentales de su Parte, con las OAN de las otras partes y con el Secretariado.

Dentro de las funciones que ostenta el Consejo están: supervisar la aplicación del ACLAN y revisar su funcionamiento y efectividad; dirigir los trabajos y actividades del Secretariado; establecer prioridades para las medidas de cooperación; aprobar los planes de trabajo y el presupuesto anual de la comisión; facilitar las consultas entre las Partes incluyendo el cambio de información.

Las actividades de cooperación de la Comisión se circunscriben a las áreas de:

1. *Seguridad e higiene en el trabajo;*
2. *Trabajo de menores;*
3. *Trabajadores migratorios de las partes;*
4. *Desarrollos de recursos humanos;*
5. *Estadísticas del trabajo;*
6. *Prestaciones laborales;*
7. *Programas sociales para los trabajadores y sus familias;*
8. *Programas, metodologías y experiencias respecto de la elevación de la productividad;*
9. *Relaciones obrero-patronales y procedimientos de negociación colectiva; condiciones de trabajo y su aplicación;*
10. *Compensaciones por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo;*
11. *Legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos,*
12. *La negociación colectiva y la resolución de los conflictos laborales, así como su aplicación;*
13. *La igualdad de género en los centros de trabajo;*
14. *Las formas de cooperación entre los trabajadores los empresarios y el gobierno;*
15. *La asistencia técnica para el desarrollo de las normas laborales cuando una de las partes lo solicite y demás puntos que las partes acuerden.*²⁰

El desarrollo de las actividades de cooperación será mediante: seminarios, cursos de capacitación, grupos de trabajo y conferencias; proyectos de investigación conjuntos, incluyendo estudios sectoriales; asistencia técnica y cualquier otro que las partes acuerden.

La cooperación en los rubros citados será tomando en cuenta las diferencias económicas, sociales, culturales y legislativas que existen entre ellas.

La labor de las OAN es de enlace entre las otras Oficinas las entidades de gobierno y el Secretariado.

²⁰ Cfr. "Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los estados Unidos de América 1993". Cuestiones Internacionales. Revista de política Internacional y extranjera. No. 3. México. octubre 1993. p.p. 233-268.

Por otra parte se dispone la existencia un comité consultivo nacional y uno gubernamental.

e. Cuarta Parte. Consultas y Evaluaciones para la Cooperación

Existen dos tipos de consulta, las que se hacen de OAN a OAN y las Ministeriales.

Las solicitudes de consulta de OAN a OAN, podrán ser de legislación laboral de otra Parte, su administración o las condiciones del mercado laboral en su territorio. La OAN solicitante notificará su petición a las Partes y al Secretariado.

La OAN solicitada está en la obligación de proporcionar sin demora la información requerida junto con una descripción de las leyes, reglamentos, procedimientos, políticas o prácticas; así como los cambios propuestos a tales procedimientos, políticas o prácticas y en general todo tipo de aclaración que contribuya a la comprensión de los asuntos planteados.

El otro tipo de consulta es el Ministerial que se hace por cualquiera de las Partes en asuntos concernientes al ámbito del ACLAN.

La Parte solicitante notificará sin demora su consulta a las otras Partes; cualquier Parte que se considere interesada en la consulta podrá integrarse previo aviso a las mismas.

Si un asunto no se ha resuelto a través de consultas Ministeriales se establece que cualquiera de las Partes podrá solicitar la instauración de un Comité Evaluador de Expertos CEE (previa solicitud por escrito al Consejo), que se encargará de resolver la petición de manera no contenciosa.

La instalación del comité de expertos deberá ajustarse a asuntos relacionados con el comercio o con *leyes laborales mutuamente reconocidas* (ello Significa leyes tanto de la parte solicitante como de la otra que han sido materia de consultas ministeriales, que se ocupan de la misma materia general, de modo que otorguen derechos, protecciones o normas exigibles.), siempre y cuando no se haya rendido ya un informe del caso o no haya surgido mas información que justifique un nuevo informe.

Previo procedimiento, el CCE presentará un informe que contendrá una evaluación comparativa del caso en cuestión; sus conclusiones y en caso de ser necesario ciertas recomendaciones prácticas.

Un Informe final se presentará al Consejo habiendo tomado en cuenta las consideraciones particulares de las Partes respecto un informe preliminar; todo ello a la luz de las normas de conducta en materia de seguridad e higiene y otras normas técnicas del trabajo.

f. Quinta Parte. Solución de Controversias

Una vez presentado el informe final de la CEE al Consejo, respecto a la aplicación de *normas técnicas laborales*²¹ de una Parte, en materia *de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salarios mínimos*, cualquiera de las Partes podrá solicitar por escrito consultas con cualquiera otra respecto de una *pauta persistente de omisiones* de esa Parte, en aplicación efectiva de tales normas en relación con el asunto general tratado en el informe final.

La tercera Parte que considere tener interés sustancial en el asunto, podrá participar en las consultas, previo aviso por escrito a las Partes y al Secretariado.

²¹ Se refiere a las leyes y reglamentos laborales relacionados con: La prohibición del trabajo forzado; restricciones sobre el trabajo de menores; condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo, tiempo extra); La discriminación en el empleo por cualquier motivo (raza, sexo, religión, edad); salario igual para hombres y mujeres; prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales y su debida compensación en caso de ser necesario y la protección de trabajadores migratorios.

A falta de solución mutuamente satisfactoria entre los consultantes y pasado un periodo determinado (60 días) o en su defecto por acuerdo de las Partes, la Parte solicitante pedirá por escrito una sesión extraordinaria del Consejo, donde presentará su *queja* con copia para las Partes y al Secretariado.

El Consejo se dedicará a resolver la controversia pudiendo convocar a asesores técnicos o creando los grupos de trabajo que considere necesarios; recurrir a los buenos oficios, la conciliación o la mediación o a otros procedimientos de solución de controversias o formular recomendaciones.

Para el caso de que el asunto corresponda al ámbito de otro acuerdo, el Consejo remitirá el asunto a las Partes consultantes para que lo arreglen conforme al mismo.

Si el asunto no se resuelve en un plazo de 60 días a partir de la reunión del Consejo en sesión extraordinaria, se procederá, por petición de cualquiera de las Partes y mediante la votación de las dos terceras partes de los miembros del Consejo, a la designación de un *Panel Arbitral*.

El Panel Arbitral revisará el asunto, respecto de la presunta pauta persistente de omisiones, que se refiera a la aplicación efectiva de normas técnicas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo, siempre y cuando la misma omisión esté relacionada con el comercio o se encuentre amparada por leyes laborales mutuamente reconocidas.

El Panel prescribe ciertas reglas de composición y estará integrado por cinco expertos de una lista de 45. La controversia podrá ser entre dos o más Partes.

Los Paneles Arbitrales (integrados por 5 panelistas) serán elegidos (de una lista integrada por el Consejo) de acuerdo al tipo de controversia, ya sea entre dos partes o más. Si es entre dos partes, ambas deberán acordar al presidente del

mismo (En caso de que no hubiere acuerdo será por sorteo) y después, cada una de las partes en conflicto escogerá dos panelistas de ciudadanía de su contraparte.²²

Cuando el conflicto es entre mas de dos partes, las mismas deberán de ponerse de acuerdo para designar al Presidente (en caso de no existir acuerdo se seleccionará por sorteo). La parte demandada designará dos panelistas de cada uno. ciudadano de cada una de las partes demandantes, las partes demandantes elegirán los dos restantes panelistas de ciudadanía de la parte demandada.

El Consejo establecerá Reglas Modelo de Procedimiento mismas que serán obedecidas por el panel salvo convenio en contrario de las partes, las Reglas Modelo garantizarán al menos: derecho de audiencia ante el Panel; la oportunidad de presentar réplicas y alegatos por escrito y que no se divulgue qué panelistas observan opiniones de mayoría o minoría.

La misión del Panel será dictaminar si se ha dado lugar a pautas persistentes de omisión de la Parte demandada en lo que concierne a la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo; emitiendo conclusiones, determinaciones y recomendaciones.

Cuando en el informe final del Panel, se ha determinado una pauta persistente de omisión de la parte demandada (en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores o salario mínimo), serán en primera instancia las Partes contendientes quienes podrán acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio, el cual, por lo general se ajustará a las determinaciones y recomendaciones del Panel (el plan será notificado sin demora al Secretariado y al Consejo).

²² cfr. "Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los estados Unidos de América 1993". Cuestiones Internacionales. Revista de política Internacional y extranjera No. 3. México octubre 1993 p.p. 233-268.

Cuando no se llegue a un acuerdo de las partes (plan mutuamente satisfactorio a partir del dictamen final que contempla la pauta persistente de omisión) o surja un desacuerdo debido a la falta de cumplimiento a cabalidad del plan de acción acordado, cualquiera de las partes podrá solicitar que el panel se reúna de nuevo.

Para el caso de falta de acuerdo (Plan mutuamente satisfactorio) este deberá de ser en un periodo de no menos de 60 ni más de 120 días a la fecha de la presentación del informe final. Para el caso del surgimiento de conflicto respecto a la falta de cumplimiento del plan a cabalidad, la solicitud de reunión del Panel deberá ser después de 180 días.

A la nueva reunión del Panel, transcurrido el término correspondiente y a falta de acuerdo de las partes, este mismo podrá determinar si cualquier plan de acción propuesto por la Parte demandada es suficiente para corregir la pauta de no-aplicación. En caso de no ser suficiente, el Panel establecerá un plan conforme a la legislación de la Parte demandada y en caso de ser necesario impondrá una multa o contribución monetaria.

Cuando la solicitud de nueva reunión del Panel obedece a la controversia sobre el cabal cumplimiento de los planes de mutua satisfacción el Panel determinará si existe la deficiencia en el cumplimiento, de no ser así, no habrá en ningún momento pena monetaria pero en caso contrario se impondrá la misma.

Se podrá convocar posteriormente al Panel de manera definitiva para el caso de la falta de cumplimiento de las sanciones monetarias y se le conminará a la Parte omisa a que cumpla.

Si persiste el incumplimiento de las sanciones monetarias se procederá según el caso, a la *suspensión de beneficios* en un equivalente al monto dejado de pagar por concepto de las sanciones monetarias.

La Suspensión de Beneficios se refiere aquellas condiciones arancelarias ventajosas para una de las Partes en determinados sectores. La suspensión de los beneficios, por regla general se traduce en el incremento de las tasas arancelarias a ciertos rubros, en principio relacionados con los sectores implicados en la pauta persistente de omisiones.

g. Sexta Parte. Disposiciones Generales

Ninguna de las disposiciones del acuerdo podrá representar injerencia de las autoridades laborales de las partes de manera extraterritorial. Ninguna legislación interna tendrá derecho de acción en contra de las otras Partes.

No se considerará que una Parte haya incurrido en omisiones (en la aplicación efectiva de sus normas técnicas laborales en materia de seguridad e higiene, en el trabajo de menores o salario mínimo y en el incumplimiento de las autoridades en la observancia de su legislación laboral -Obligaciones-) cuando: Las autoridades o funcionarios hayan ejercido razonable sus potestades o las mismas omisiones resulten de actos de buena fe por la asignación de recursos a áreas de mayor prioridad.

Cada una de las Partes establece sus condiciones mínimas respecto del los salarios mínimos y el trabajo de menores, por lo que tales condiciones no son objeto del ACLAN.

h. Séptima Parte. Disposiciones Finales

Se establece que los anexos del ACLAN son parte integral del mismo y se determina su entrada en vigor (1° de enero de 1994).

La modificación del ACLAN podrá hacerse por acuerdo de las partes según los procedimientos jurídicos de cada una de las Partes.

Se contempla la integración de otros países o grupos de países al acuerdo previos procedimientos legales de cada país.

i. Anexos

Los Anexos son una especie de artículos transitorios que se encargan de definir en algunos casos y delimitar en otros las condiciones del acuerdo.

Entre los anexos se encuentra el número 1, relacionado con los principios laborales a los que se comprometen las Partes a promover(1. Libertad de asociación y protección de derecho a organizarse; 2. Derecho a la organización colectiva; 3. Derecho de Huelga 4. Prohibición del Trabajo Forzado 5. Restricciones sobre el trabajo de menores; 6. Condiciones mínimas de trabajo; 7. Eliminación de la discriminación en el empleo; 8. Salario Igual para hombres y mujeres; 9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; 10. Indemnización en caso de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales y 11. Protección a los trabajadores migratorios). El número 23 respecto de la Resolución Interpretativa; el 39 de Contribuciones monetarias (su monto); el 41 B Suspensión de beneficios; 46 Extensión de las Obligaciones etc.

CAPÍTULO II

LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

I. Antecedentes del derecho laboral mexicano

El tratar de hacer un estudio serio de los antecedentes del derecho laboral es una tarea ardua y difícil; pues los precedentes de la materia se remontan hasta el surgimiento del hombre, tópicos que rebasan en mucho el objetivo de este trabajo. Por ende, tenemos que limitarnos a los antecedentes inmediatos del derecho laboral.

Consideramos oportuno clasificar a los antecedentes en dos apartados: el histórico y el legislativo. En sentido genérico ambos son históricos y efectivamente ambos se sostienen en mayor o menor proporción por legislación. No obsta ello, para hacer una división más puntual entre los antecedentes remotos y los que consideramos inmediatos o directos.

A. Apuntes históricos

Podemos inferir que al nacimiento de la actividad de explotación del hombre por el hombre se hacen necesarias una serie de derechos; sin embargo, ello no es concluyente. Además de la existencia de la actividad, para regular a la misma, se precisa un equilibrio de fuerzas.

Es por lo anterior que hasta hace unos cuantos años las condiciones económicas, sociales y de industria dan un giro tremendo a la actividad del hombre; es decir, en como ha de ganarse la vida dentro de las nuevas sociedades industrializadas.

El nacimiento de los derechos laborales precisan a un grupo lo suficientemente fuerte como para representar un equilibrio frente a su fuerza

opositora. En este caso entre los dueños de los medios de producción y la creciente fuerza laboral de principios del siglo XX para el caso de México.

El acercamiento que al respecto de la historia y el derecho laboral hace el maestro De Buen es difícilmente superable por un proyecto como el presente. ya que su apartado histórico es bastante completo.¹ No obstante ello, el propio maestro destaca las limitantes del estudio por la oscuridad de las fuentes en el caso de la época prehispánica.

El maestro De Buen, diseña su propia división histórica del Derecho Laboral: la *prehistoria* y la historia. La historia a partir de la Constitución de 1917. Es decir, a partir de la real legislación de la materia laboral.

Entendemos los fines didácticos del maestro; sin embargo, en el presente trabajo precisamos una división un tanto diferente para ubicar al derecho laboral. Como hemos mencionado, concebimos dos tipos de antecedentes o momentos del derecho del trabajo a saber: los remotos y los directos; los primeros incluidos en unos *apuntes históricos* (historia y legislación sin un carácter social) y los segundos en una clara legislación social.

Como veremos más adelante, la Constitución de 1917 marca un hito en materia de derechos sociales (esto es a lo que el Maestro De Buen llama historia). La Constitución de Querétaro en lo que concierne a la materia laboral, se nutre de legislaciones nacidas en el ámbito local procedentes del triunfo de la Revolución (legislaciones impregnadas de derechos sociales). Quizá esta sea la diferencia sustancial de la clasificación del maestro y la nuestra. Nosotros, en nuestro modesto acercamiento tratamos de identificar aquellas legislaciones cuyo espíritu alimenta a las disposiciones del 123 y su consecuente legislación del mismo modo que su evolución.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. duodécima edición, Porrúa, México. 1998. 2 vol. pp 293-427

Los ordenamientos anteriores a la Constitución de Querétaro respecto del trabajo (gama infinita) representaban, desde aspectos de protección laboral de manera dispersa y sin un propósito social claramente definido, hasta claros antecedentes de la Constitución del 17.

Las leyes de Indias son consideradas por muchos un *avance* sorprendente en la *materia laboral*. Desgraciadamente lo es únicamente en la letra pero no en su aplicación.

Para el siglo XVI se observan en las Leyes de Indias una serie de disposiciones que consideraban a los trabajadores en su jornada laboral, a las mujeres en su embarazo, salario, descansos semanales, condiciones de trabajo, descanso por enfermedad con salario pagado además de atención médica otorgada por el patrón. Todo este ensueño no quedaría más que en letra muerta a causa de factores múltiples como la corrupción, la falta de sanciones o la imposibilidad de una vigilancia suficiente en los vastos territorios de la Nueva España.

Podemos destacar el hecho (curioso) de que existían normas al respecto; desgraciadamente, no podemos pensar en precedentes de justicia o de ética.

Deben contemplarse tales disposiciones mas que *justas, cristianas*, dado que la figura de la esclavitud estaba proscrita por la religión católica; tales disposiciones protegían a la corona y al alto clero de los cuestionamientos morales. Al menos en la letra se perseguía un trato humano.

Debemos de entender que para el siglo XVI faltaría mucho para que la concepción de Estado Moderno alcanzara a España y a sus colonias, por ello, tal tipo de disposiciones sociales carecía de un sustento real de equilibrio de fuerzas; aún cuando en la letra eran socialmente justas.

Podemos advertir que efectivamente desde *La Conquista* hasta la *Independencia*, la economía de las colonias se encontraba sustentada en una esclavitud de facto (no era una esclavitud formal ya que no tenían el título de esclavos y no eran consideradas cosas; ello se colige de la práctica de catequizarlos o *convertirlos*.), figura que diera adeptos al bajo clero para luchar por la independencia, con el bastión principal de la libertad para los esclavos (abolición de la esclavitud).

Debido a los grandes ideales, pero a la magra metodología independentista, ausente de un proyecto de nueva nación, para la Independencia de México se contaban únicamente con disposiciones de otorgar la libertad a los esclavos; siendo éste, el acercamiento máximo a disposiciones sociales de protección para las personas, en su libertad de dedicarse a cualquier actividad lícita. *Los Sentimientos de la Nación* en su acercamiento a las cuestiones laborales destaca apenas la moderación de la opulencia a fin de que al pobre se le aumente el jornal para que se aleje de la rapiña y el hurto.

En 1857, a pesar de la formación del Constituyente más notable de la historia de México, tampoco se incluye en la Constitución de ese entonces algún apartado de derechos sociales.

Si bien, no se consagraron derechos sociales en la Constitución del 57, las ideas del diputado Ignacio Ramírez (*El Nigromante*) en sus conocidas discusiones del proyecto constitucional, revestían cierta ideología respecto de la situación de los trabajadores. Señala la necesidad de la emancipación de los jornaleros de los capitalistas lo que muestra reflejos de conocimiento de la doctrina marxista ya que reconoce al trabajador como el inmediato productor de la riqueza, con derecho a participar en las utilidades de las empresas

La del 57 regula al trabajo con poco interés según se destaca de su artículo 5° Constitucional, (precedente inmediato del 123 de 1917)² incidiendo únicamente en la libertad de los trabajadores para dedicarse a la actividad que desearan; en él se inserta un carácter más liberal que el propio discurso de *El Nigromante*.

Para 1870 el Código Civil menciona en algunos artículos una especie de derechos laborales pero ellos, ampliamente a favor del patrón ya que se sigue aplicando, entre otras cosas, la jornada desde la salida hasta la puesta del sol.³

Varios factores habrán de reunirse para llegar a la primera Constitución de carácter social en la historia, entre ellos el desarrollo vertiginoso de la revolución industrial y su ineludible consecuencia: el capitalismo, el nacimiento del Marxismo y una pugna feroz de la burguesía por el poder político; la fuerza que va cobrando la naciente y populosa clase obrera y su presencia como factor real de poder; al menos en sus dirigentes.

A este respecto, se destacan los movimientos obreros y textiles dados a principio del siglo XX. La parcial intervención del gobierno en favor de la burguesía frente a la creciente clase obrera, más sectores intelectuales opositores.

Para el caso en particular de *la huelga de Cananea* se advierte que la misma tiene un sustento ideológico *flores-magonista* en contra del gobierno de Díaz de allí su importancia ya que contaba con dirigentes claros de pensamiento. En el movimiento se exigen condiciones mínimas de salario, jornada y trato igual frente a trabajadores extranjeros que en proporción no serán mas del veinticinco por ciento.

² "Artículo 5°. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida 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 proscripción o destierro."

³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Duodécima edición, Porrúa. México, 1998. 2 vol. pp. 307

Este y otros factores, serían el caldo de cultivo para que los trabajadores reconocieran su fuerza. Se realizaron huelgas y movilizaciones. Mas tarde serían, las cuestiones obreras, estandartes de las conquistas de la Revolución.

Lo anterior es importante para poder entender algunos de los aspectos de la Revolución Mexicana, y su relación directa con los derechos sociales consagrados en el documento de Querétaro. Esto tampoco se puede entender sin las *concesiones* de la burguesía y de la clase en el poder; el nacimiento de derechos como dádivas sin el entendimiento de reformas a largo plazo y un nuevo proyecto de país; la ideología del movimiento; sus precursores y finalmente los derechos conquistados.

B. Legislación

Además de la historia, el derecho cuenta con antecedentes quizá más puntuales y fidedignos que las crónicas de los vencedores; dichos antecedentes son la propia legislación.⁴

Si bien es innegable que la legislación laboral tiene como antecedente común el nacimiento del derecho mismo, nosotros habremos de considerar solamente los antecedentes directos; tales disposiciones que autónomamente configuran el nacimiento de una nueva rama del derecho mexicano.

En 1917 con una nación herida por varios años de guerra, con el crecimiento de la nueva clase obrera y la fuerza de una clase agraria, nacen los primeros derechos sociales del mundo redactados en una constitución.

⁴ Para éste subinciso y su contenido nos hemos basado en la obra de Mario de la Cueva por ser, como se ha citado, el mejor tratado de derecho laboral de Latinoamérica:
DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: "Historia, Principios fundamentales, Derecho Individual y trabajos especiales". Decimosexta edición. Porrúa, México, 1999.

Ello no es fortuito y como se sabe, tales disposiciones son el producto de la correlación de distintas fuerzas con distintas perspectivas y objetivos, la justicia si bien se presenta como estandarte, no es el único factor de la formación de leyes sociales; es evidente que la caída de un régimen totalitario no podría dar paso a otro en el mismo sentido. Al menos en la forma.

Se hizo necesaria la negociación y las concesiones de las clases dominantes a las crecientes clases dominadas. Las negociaciones nutridas de ideologías diversas iban a plasmarse en el nuevo instrumento que debería sustituir a las armas: la legislación.

Sin embargo, antes de verse plasmados tales derechos sociales del trabajo en una Constitución Federal, habrían de darse ciertos ejercicios de derechos sociales en el ámbito local.

La corriente de cambio, a veces desordenada de la Revolución debía dar frutos inmediatos; los dividendos de las victorias.

a. Constitución de 1917

La discusión de la materia laboral, en la agenda de la nueva constitución de 1917, fue una de las más interesantes y productivas. Como veremos, en principio los proyectos de la misma no contemplaban el apartado, tal y como resultó finalmente.

Más aún, a pesar de que el originario artículo 123 de nuestra Constitución vigente ha sido modificado al menos en veinte ocasiones a partir de su creación (*ver anexo 7*); es justo destacar que los cambios no han mermado el espíritu social del ordenamiento, a lo largo de su existencia.

En el origen se regulaba la legislación laboral de manera concurrente; tanto la federación como las entidades federativas reglamentaban al trabajo; más tarde habría de darse un ajuste en este sentido, entre otros aspectos, quizá por la necesidad de tener un mejor control que procurara el orden social.

No podemos soslayar a las leyes precursoras de nuestra Constitución vigente en su apartado laboral, estas son las que se dieron en Aguascalientes, Coahuila, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz y Yucatán. Tras la salida de Huerta del poder en 1914, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación de derechos laborales tales como la reducción de la jornada, el descanso semanal, la prohibición de reducción de salarios, la fijación de salarios mínimos, la cancelación de la deuda de los campesinos, la fijación de vacaciones, prohibición del trabajo de los menores, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional, creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mantenimiento de escuelas primarias por los empresarios etc.

Más destacables e influyentes resultaron los ordenamientos de Yucatán⁵ (conocida como la cuna del socialismo mexicano) que fueron antecedentes del artículo 123 de la Constitución y su consecuente declaración de los derechos sociales.

Las diputaciones locales de Veracruz y Yucatán presentaron iniciativas de reforma a la limitada redacción del entonces en proyecto, Art. 73 frac. X. Igualmente, al momento de discutirse la proyectada nueva Constitución en 1916-1917, gran importancia revistió la participación varios oradores pero en especial la de un diputado de extracción obrera por Yucatán.

⁵ Según destaca el maestro Mario de la Cueva, se trató de socializar la vida del Estado de Yucatán con cinco ordenamientos: el agrario, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. El derecho del trabajo en Yucatán nace abiertamente como un derecho de clase estableciendo los derechos mínimos; regulando tanto a las relaciones colectivas como las relaciones individuales del trabajo jornada, descanso, salario, trabajo de menores y mujeres, higiene y seguridad, riesgos de trabajo entre otras. Las características de tal ordenamiento le sirvieron ser antecedente importante de lo dispuesto en el 123 del ordenamiento constitucional. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: "Historia, Principios fundamentales. Derecho Individual y trabajos especiales". Decimosexta edición. Porrúa, México, 1999.

En el anteproyecto de constitución no se contemplaba el artículo 123 como el apartado de los asuntos sociales laborales, en vez de ello existían ciertas regulaciones, (un tanto inocuas) en el artículo 5° (mismas que no contemplaba las conquistas sociales) y en el 73 en su fracción X donde se reservaban como facultades del congreso el regular la materia del trabajo, así como el artículo 27 que delegaba igualmente sus alcances a la legislación ordinaria.

Es aquí donde la Constitución conjuga sus sentidos político y jurídico, pues si bien es cierto que por técnica legislativa la constitución únicamente debiera marcar los lineamientos de una ordenamiento derivado de la fuente constitucional, para el caso de la cuestión laboral, se plasma una regulación para algunos excesiva tanto en forma como en fondo.

Lo anterior obedece, entre otros aspectos, a la transición de normas liberales a sociales; la colectividad antes que el individuo y el fehaciente aseguramiento de sus derechos.

Es innegable que a pesar de lo anterior se está, ante el nacimiento de la más auténtica legislación de carácter nacional. Con ello entiéndase la falta de influencias extranjeras en nuestro ordenamiento laboral, en contraste con lo habitualmente importado⁶. Podemos decir que al menos en lo referente al trabajo en la Constitución se tiene un traje a la medida de las necesidades y circunstancias del país en aquellos momentos.

El artículo 5° del proyecto de nueva constitución fue discutido a finales de diciembre de 1916 del día 26 al 28 ; catorce oradores se inscribieron en contra y algunos otros a favor. En términos generales las participaciones en contra estaban encaminadas a la mejora ya no tanto del artículo sino de los preceptos de protección para la clase trabajadora. De los oradores serios en contra, se cuenta

⁶ Como se sabe. tanto nuestra Constitución, nuestros ordenamientos civiles, penales, administrativos etc. Observan influencias de Los EEUU, Francia, Italia entre otros.

por lo controversial de su intervención la de Fernando Lizardi quién refutaba la inscripción de una jornada máxima de ocho horas dictada por la Comisión

El diputado de origen obrero, Héctor Victoria, en su intervención hizo sentir la imperiosa necesidad de que la constitución debería contener las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ello para evitar la lejanía de los derechos sociales y su correlativo alcance para los trabajadores. El centro de las legislaciones tendría como estrella polar al ordenamiento supremo.

Los puntos fundamentales de regulación, que el diputado yucateco defendía, debían contemplar: la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, condiciones de higiene en los lugares de trabajo, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones entre otras⁷.

A la intervención de Victoria se unieron otras entre ellas la de Gracidas quién habló en defensa del sindicalismo; o Manjarrez quién opinó que debía crearse todo un título en la Constitución para la materia del trabajo y no sólo un artículo; el diputado Jara expresó su preocupación social y coincidió con Victoria y Jara y además resaltó la preeminencia del fondo sobre la forma en la constitución. Ello sería la simiente de nuestro artículo 123.

Se establecieron las bases generales para un nuevo proyecto que se discutiría el 23 de enero de 1917; finalmente tras larga sesión se llegó a lo que sería el artículo 123 el cual fue aprobado con 163 votos a favor.

Carranza una vez más hizo gala de su visión de hombre de poder y encargo al diputado José Natividad Macías para que redactara el proyecto del apartado

⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: "Historia, Principios fundamentales. Derecho Individual y trabajos especiales". Decimosexta edición, Porrúa, México. 1999 pp. 48

laboral. La aprobación precedió a un discurso donde cabalmente se entendía tal acto como una regulación sin precedentes en el mundo.

b. Ley Federal de 1931

El conjunto de regulaciones sociales a partir de la primera constitución social del mundo dieron como resultado en lo que respecta a la materia del trabajo la expedición de diversas leyes locales laborales en varias entidades federativas del mismo modo que leyes federales en el Congreso de la Unión.

Si bien es cierto que originalmente el proyecto de constitución reservaba únicamente al Congreso Federal facultades de legislación en materia laboral, las propias discusiones del mismo, conminaron finalmente la regulación laboral también al ámbito local, ello atendiendo al espíritu federal del Estado mexicano. Por lo que, tanto el Congreso de la Unión como las legislaturas de los estados estaban facultados para legislar en materia laboral según su ámbito de competencia.

Ello se tradujo en el nacimiento de leyes locales durante más o menos diez años; (1918 a 1928) donde en mayor o menor medida fueron dándose leyes laborales locales de gran valor, de entre ellas se destaca nuevamente la legislación del trabajo de Veracruz, la primera de su tipo, la que más tarde compondría, por su calidad, a la Federal de 1931.

Mientras tanto, la federación expedía ordenamientos en lo relativo al Distrito y territorios federales, la libertad del trabajo y huelga, la integración de las juntas de conciliación y arbitraje, el descanso semanal, la jornada de trabajo en establecimientos comerciales, el riesgo profesional. Igualmente se discutían puntos tan importantes como la participación de las utilidades.

Tras el nacimiento de sindicatos y movimientos obreros más allá de las entidades locales se precisó una regulación para dirimir las controversias laborales en asuntos que la federación consideraba como potestades propias. Existía un tipo de controversia constitucional ya que el artículo 27 de la Constitución de 1917 reservaba facultades a la federación respecto de materias exclusivas del dominio de la nación como el subsuelo, ello llegó a ser contrario a ciertas actividades de los trabajadores en algunas áreas.

Al mismo tiempo la competencia de las autoridades locales quedaba rebasada cuando los movimientos obreros comprendían a más de una entidad. De allí nacieron las juntas federales de conciliación y arbitraje.

Las dificultades de competencia llevaron a que se modificara el 123 que federalizaba las cuestiones laborales dejando (*salomónicamente*) a las entidades la aplicación de la ley por medio de sus respectivas autoridades locales en los casos que por su naturaleza lo hicieren posible.

Podemos inferir que la regulación federal laboral fue una consecuencia natural que obedeció a la evolución de los fenómenos laborales como lo fue el crecimiento de los movimientos sindicales que abarcaron a más de una entidad federativa, los contratos de industria y los contratos colectivos.

Para finales del gobierno de Plutarco Elías Calles se tenía la intención de federalizar a la materia laboral mediante reformas tanto al artículo 73 frac. X como al artículo 123 y la consecuente expedición de un ordenamiento federal del trabajo.

La reforma constitucional no tuvo mayor complicación al contrario del aparejado proyecto de Código Federal del Trabajo cuyos rubros en materia de asociación profesional (sindicatos) expresaban tendenciosamente los ánimos del gobierno por mantener un control sobre tales organizaciones.

El 6 de Septiembre de 1929 se suprime la facultad de las legislaturas locales para expedir leyes del trabajo. El 18 de agosto de 1931, tras periodos arduos de discusión se promulgaba la Ley Federal del Trabajo cuyo proyecto salió de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.⁸ o

Antes de dar paso a la Ley de 1970, en 1962 se realizan importantes modificaciones a la Constitución y a la propia ley de 1931 en rubros tales como la prohibición de la jornada nocturna para menores de 14 años y la jornada máxima de 6 horas para los mayores de 14 y menores de 16 años; se incluyen los salarios mínimos generales y profesionales y sobre todo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (junto con la comisión para tales efectos); se especifica sobre la terminación de las relaciones laborales, el contrato de trabajo y el despido injustificado.

c. Ley Federal de 1970

La ley de 1931 fue un avance para su tiempo, pero de cortos alcances. Sus preceptos no cubrían las expectativas de justicia social y dejaba entrever que el nacimiento de la misma había obedecido a intereses de control más que a de equidad, tal y como entraña el propio artículo 123.

Desde el gobierno de Adolfo López Mateos se integró una comisión para subsanar las carencias del primer ordenamiento federal. El contenido social de la ley era tan magro y limitado que el proyecto precisaba una totalmente nueva legislación.

Prácticamente la misma comisión trabajó durante varios años en dos gobiernos distintos: el de López Mateos y el de Díaz Ordaz, quién retoma el proyecto de crear una nueva Ley Federal del Trabajo.

⁸ cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: "Historia, Principios fundamentales. Derecho Individual y trabajos especiales". ob. cit. p. 56

Distinguidos personajes integraron las dos comisiones (que en realidad fue una), pero de entre ellos se tuvo la fortuna de contar con el gran prócer del derecho constitucional y laboral mexicano: el Maestro Mario de la Cueva.

Dicha comisión finalmente entrega en 1968 el proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo al titular del Ejecutivo Federal, Gustavo Díaz Ordaz, quién consideró oportuno hacer circular copias del anteproyecto a fin de que los sectores interesados se pronunciaran sobre el particular.

Como el Maestro De la Cueva señala, la participación de la clase obrera fue copiosa y entusiasta mientras que la clase patronal no mostró de ninguna manera el mismo interés. Al contrario, la representación de las organizaciones patronales a manos de abogados expresaba su preocupación que se traduciría en fundamentos endebles en contra de las reformas y mejoras en las condiciones laborales.

La parte patronal se pronunciaba por reformas al procedimiento pero en los demás aspectos mantenía posturas que calificaban a las reformas de objetables hasta inaceptables.

El anteproyecto regulaba aspectos tales como la jornada y su duración máxima, la integración del salario, la prima por trabajo en domingo, la capacitación, periodos vacacionales de acuerdo a las normas internacionales así como la prima respectiva, aguinaldo, las habitaciones para los trabajadores, la protección de las invenciones de los trabajadores, mayores garantías a la libertad sindical, libre contratación colectiva derecho de huelga, el descanso durante la jornada laboral, prima de antigüedad, la especificidad de los trabajadores de confianza, participación de las utilidades entre muchas otras.

La oposición a tales aspectos por parte de los patrones era férrea; los trabajadores, conscientes de su clase, se pronunciaron a favor pero indicando que

aún se podía mejorar; la calidad de los preceptos de la nueva ley dejó las puertas abiertas para que mejores condiciones de trabajo nacieran de contratos colectivos cuya negociación estaba en manos de los sindicatos. Se estaba ante la presencia de un ordenamiento dinámico y eficaz.

La nueva ley iba a requerir de ciertas modificaciones constitucionales al 123 en su apartado "A" en diversas fracciones a fin de hacerla coherente, dichas modificaciones siempre fueron a favor del trabajador con la idea de mejorar sus condiciones y procurar el crecimiento equitativo de la sociedad mexicana.⁹

II. Fuentes del derecho laboral mexicano

Consideramos oportuno y necesario destinar un apartado para las *fuentes* del derecho laboral mexicano. Ello viene a condensar tanto las cuestiones históricas, políticas y sociales como a la legislación misma. El entendimiento de las fuentes nos llevará a comprender en gran medida el espíritu de la ley vigente y el *animus* que le dio origen.

La utilidad del conocimiento de las fuentes no es meramente curiosidad jurídica, cual pieza de museo. La relación existente entre lo sustancial y su consecuente formalidad sirve de base indispensable para la adecuada interpretación de la ley.

El desentrañar las causas de la ley laboral mexicana nos llevará además a entender el carácter social de las normas del trabajo, lo que no se entendería aún conociendo a los realizadores; un conjunto de juristas notables comprometidos con un sentido claro de justicia social.

Como sabemos, existen diversas clasificaciones de las fuentes del derecho en su sentido genérico y particularmente en el caso de la materia laboral. Pero

para efectos de nuestro estudio consideramos las dos que principalmente maneja el maestro de la Cueva, las materiales o sustanciales y las formales.

A. Fuentes materiales o sustanciales

Podemos marcar como responsables de las fuentes materiales o sustanciales a dos factores básicos e indispensables: 1) La realidad objetiva y 2) El principio de justicia social. Ambos puntos están íntimamente relacionados. La inminente consecuencia de una fuente sustancial es una fuente formal que debe ser un traje a la medida de una sociedad y estado determinados; en caso contrario se enfrenta el problema de una ley distante de la realidad.

La división de fuentes materiales o sustanciales y las formales constituyen la relación entre lo dado y lo construido que el maestro de la Cueva señala.¹⁰

Como anteriormente se ha mencionado, la intención de renovar a la Ley Federal del Trabajo de 1931 nace durante la administración del presidente de la República Adolfo López Mateos¹¹; sin embargo tal proyecto viene a concretarse en el gobierno de su sucesor Gustavo Díaz Ordaz. Tales coincidencias en ambos mandatarios no deben entenderse como casualidades.

Detrás del pensamiento de los gobiernos de los años sesenta existe un claro entendimiento de la composición político social del estado mexicano y sus

⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: "Historia, Principios fundamentales. Derecho Individual y trabajos especiales". ob. cit. pp. 55-60

¹⁰ cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*: "Historia, Principios fundamentales. Derecho Individual y trabajos especiales". ob. cit. pp. 125

¹¹ De la comisión que encabeza el Maestro Mario de la Cueva durante el gobierno de López Mateos se rescata la modificación constitucional del 20 de noviembre de 1962 a la fracción IX del 123 cuyos efectos han de ser la inclusión del derecho de los trabajadores de participar en el reparto de las utilidades de las empresas. Esta disposición surge del pensamiento de la noble comisión encabezada por el Maestro Mario de la Cueva y de recomendaciones de la propia Organización Internacional del Trabajo. Se modifican también las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI del apartado "A" en los temas de prohibición de la jornada nocturna para menores de 14 años y la jornada máxima de 6 horas para los mayores de 14 y menores de 16 años; se incluyen los salarios mínimos generales y profesionales y sobre todo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (junto con la comisión para tales efectos); se especifica sobre la terminación de las relaciones laborales, el contrato de trabajo y el despido injustificado.

necesidades inherentes. Se entendía que la clase trabajadora es el eje de la economía; sobre sus hombros descansan las clases dominantes. Para la permanencia de la misma se precisan ciertos beneficios reales.

Admitimos que lo mencionado puede ser controvertido pero estamos convencidos de que no podemos observar a la realidad superficialmente. Una manera somera de justificar a la Nueva Ley Federal del Trabajo sería llamarla *conquista de los trabajadores*. Nada más lejano de la realidad.

Si bien es cierto que la fuerza que los trabajadores han descubierto en su unidad ha ganado espacios en el terreno de un mejor reparto de la riqueza, tanto en el ámbito nacional como internacional, no se puede ignorar el hecho de que la nueva ley Federal del trabajo tiene como origen fundamental, por un lado el sentido puro de justicia manos de abogados de excepción y por otro el deseo del propio Ejecutivo Federal.

Ambas comisiones estuvieron integradas por prácticamente las mismas personas a diferencia del Lic. Alfonso López Aparicio quien se designa en la segunda; los integrantes fueron el Maestro Mario de la Cueva, El Secretario de Trabajo y Previsión social Salomón González blanco, los presidentes de las Juntas de conciliación y arbitraje federal y local del Distrito Federal María Cristina Salmorán y Ramiro Lozano

Desgraciadamente se carece de la participación real y activa de los trabajadores por lo que, difícilmente le podemos llamar una conquista de la clase laborante; sin embargo, en pos de darle un toque democrático, se sometió a consulta el proyecto de ley de 1970 a los líderes obreros; quienes no hicieron mayor observación a la misma.

Formalmente el ejecutivo promueve y apoya una ley social laboral, fiel al fundamento constitucional, cuyos atributos son enormes. Incluso, para legitimar

este acto de gobierno, es que se somete a consulta el proyecto del nuevo ordenamiento a los sectores laboral y patronal.

Se podría pensar que el hecho de hacer notar el origen de una ley es ocioso, más aún cuando es un ordenamiento socialmente justo. Pensamos que no es así ya que no es lo mismo el nacimiento de una ley por concesión o por dádiva que por conquista social; los resultados entre una y otra dependerán en la permanencia y el respeto que las instituciones y la sociedad le profieran.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 entraña sentidos de justicia plasmada en una intención de mejor distribución de la riqueza sin embargo existen visiones distintas por parte del gobierno; el objetivo de mantener un control y estabilidad social en pos de un crecimiento. Finalmente una visión de Estado.

El propio maestro de la Cueva consideraba que la Ley Federal del Trabajo de 1970 quizá había sido un premio del Ejecutivo al sector laboral en retribución por haberse mantenido al margen del conflicto estudiantil de 1968.¹²

La visión de estado de finales de los sesenta arrojó resultados de carácter social con el claro entendimiento de que la columna vertebral de la sociedad y de la economía es la clase media, misma que debe mantenerse firme en la estructura social. La alteración de la misma afecta a las clases dominantes.

Sólo existe una manera de mantener el *statu quo* de las clases en el poder y en una mejor distribución de los recursos mediante el motor del trabajo ya que si falta este entendimiento, toda la estructura social peligra.

Ese era el caso de la Ley Federal del trabajo de 1931 que no agotaba a cabalidad el espíritu del artículo 123 constitucional originario de 1917. Entre otros aspectos, la ley del 31 marcaba entre otras cosas, como fuentes formales las

este acto de gobierno, es que se somete a consulta el proyecto del nuevo ordenamiento a los sectores laboral y patronal.

Se podría pensar que el hecho de hacer notar el origen de una ley es ocioso, más aún cuando es un ordenamiento socialmente justo. Pensamos que no es así ya que no es lo mismo el nacimiento de una ley por concesión o por dádiva que por conquista social; los resultados entre una y otra dependerán en la permanencia y el respeto que las instituciones y la sociedad le profieran.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 entraña sentidos de justicia plasmada en una intención de mejor distribución de la riqueza sin embargo existen visiones distintas por parte del gobierno; el objetivo de mantener un control y estabilidad social en pos de un crecimiento. Finalmente una visión de Estado.

El propio maestro de la Cueva consideraba que la Ley Federal del Trabajo de 1970 quizá había sido un premio del Ejecutivo al sector laboral en retribución por haberse mantenido al margen del conflicto estudiantil de 1968.¹²

La visión de estado de finales de los sesenta arrojó resultados de carácter social con el claro entendimiento de que la columna vertebral de la sociedad y de la economía es la clase media, misma que debe mantenerse firme en la estructura social. La alteración de la misma afecta a las clases dominantes.

Sólo existe una manera de mantener el *statu quo* de las clases en el poder y en una mejor distribución de los recursos mediante el motor del trabajo ya que si falta este entendimiento, toda la estructura social peligra.

Ese era el caso de la Ley Federal del trabajo de 1931 que no agotaba a cabalidad el espíritu del artículo 123 constitucional originario de 1917. Entre otros aspectos, la ley del 31 marcaba entre otras cosas, como fuentes formales las

disposiciones propias del derecho común lo que no tardó en convertir al trabajo en una mercancía u objeto de contrato de carácter civil.

B. Fuentes formales

Siguiendo con el análisis del maestro de la Cueva y en el conocimiento de esta dicotomía básica de las fuentes podemos mencionar que las fuentes formales serán el conjunto de ordenamientos laborales que son para el caso del derecho laboral *fuentes jurídicas de clase*. Como hemos mencionado la ley del 31 contemplaba dentro de su supletoriedad al derecho común. Cosa que cambiaría con la nueva ley del 70.

Las nuevas fuentes que propulsaron a ley del 70 van más allá de incluso la voluntad del estado; plasmadas en conquistas de los trabajadores en el ámbito nacional e internacional.

La legislación laboral de 1970 en sus artículos sexto y diecisiete determina precisamente sus fuentes formales; la Constitución, la propia Ley Federal, los reglamentos procedentes, los tratados internacionales y la jurisprudencia separando definitivamente a este derecho de cualquier materia del orden común.

Es cierto que en algún momento, entre la sustancia y la forma se llegan a confundir tales fuentes, tal es el caso de las propuestas o acuerdo de los tratados internacionales que están impregnados de justicia social tal es el caso de las Organización Internacional del Trabajo.

¹²Cfr. ALVAREZ del Castillo. Enrique. CARPIZO, Jorge. MARIO DE LA CUEVA. UNAM México. 1981 p. 57.

III. Derechos mínimos de los trabajadores en la legislación mexicana actual

Los derechos mínimos que la legislación laboral mexicana contempla en principio se reducen únicamente a lo que la ley marca, a lo largo del ordenamiento federal que nos rige a partir de 1970.

Hemos mencionado *en principio* y es correcta nuestra apreciación, ya que la propia Ley efectivamente da facultades legales a instrumentos como los contratos colectivos o de industria para que los mínimos alcancen otro nivel en determinada industria o situación.

Para el caso en particular, nuevamente nos ceñiremos a los mínimos señalados en la ley pero no descuidaremos las disposiciones que contemplan mejores condiciones *mínimas*, derivadas de especificidades de la ley federal.

Destacamos que en los subincisos siguientes *a-i* habremos de ceñirnos ampliamente a lo que la ley marca ya que es la fuente directa e indubitable sobre la que finalmente descansa nuestra tesis. Por lo que toca al inciso *j* igualmente daremos los conceptos legales sobre sus especificidades. Además de lo anterior, habremos de destacar las razones y bondades de la legislación.

A. Formas y duración de las relaciones de trabajo

Antes de conocer los tipos de duración de las relaciones de trabajo, debemos precisar lo que debemos entender por relaciones de trabajo, y nada mejor que la propia definición legal del ordenamiento federal:

LFT "Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

El Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo de la Duración de las Relaciones de Trabajo, en sus artículos 35 a 41 hace una descripción de los tipos de relaciones sobre la base de su duración.

Las formas y duración de las relaciones de trabajo dependen principalmente de la naturaleza del trabajo a saber según la ley: a) por tiempo indeterminado o b) por tiempo determinado. Si la naturaleza del trabajo es temporal, lo mismo lo será la relación laboral, pero si subsiste la materia de trabajo, aunque la relación se haya concebido en el contrato como temporal deberá subsistir la misma.

El contrato de trabajo en la materia laboral dista mucho de los contratos civiles o mercantiles ya que la perfección del mismo no precisa mas que la sola presunción de la existencia del mismo a raíz de cualquier acto que de nacimiento a la relación laboral, además de las presunciones legales en las cuales siempre en caso de duda se estará conforme a lo más favorable para el trabajador

La ley marca que el patrón tiene la obligación de asentar por escrito el contrato de la relación laboral las condiciones de trabajo, no obstante la falta de lo anterior presume la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

Podemos determinar según la ley, que básicamente, la naturaleza de las relaciones laborales es por tiempo indeterminado salvo los casos que la propia ley marca y que son: la temporalidad de la obra o trabajo que se va a presentar y la sustitución que se haga por otro trabajador y los demás previstos en la ley según el artículo 37 de la LFT.

B. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esta es mas o menos la definición del artículo 58 de la LFT.

Existen tres tipos de jornada, la diurna, la nocturna y la mixta; la diurna comprendida de las 6:00 a las 20:00 horas; la nocturna entre las 20:00 y las 6:00; la mixta comprende ambos periodos siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media. Cuando sea mayor se considerará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada será en el periodo diurno de 8 horas. el nocturno de 7 horas y la mixta de 7 y media horas.

La jornada laboral es una de las mayores conquistas laborales y obedece a que anteriormente las jornadas eran de sol a sol siendo prácticamente la mitad del día de 24 horas; el avance llevó a que se dedicara al trabajo un máximo de la tercera parte del día.

La jornada dentro de sus límites máximos es flexible y permite la negociación entre trabajadores y patrones para descansar un día más a la semana o por la tarde.

La jornada puede dividirse en cuanto a su duración y la naturaleza de las exigencias de la actividad en jornada ordinaria y jornada extraordinaria. Para el caso de la jornada extraordinaria la ley protege a los trabajadores determinando que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas en un día ni más de tres veces en una semana. El pago por hora del tiempo extraordinario será equivalente al doble por la hora trabajada en día ordinario. En caso de que se exceda al límite de las nueve horas extra por las mismas y a manera de sanción o medio disuasivo deberá de pagarse un doscientos porciento extra; sin que ello subsane la responsabilidad del patrón frente a las autoridades.

C. Días de descanso

La LFT señala que al menos, por cada seis días de trabajo se tendrá derecho a un día de descanso con pago de salario íntegro; para el caso en que la materia de trabajo sea continua, el trabajador y el patrón deberán acordar el día de descanso.

LFT "Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

La regla general es que se procure como día de descanso el domingo, en caso de no ser posible el trabajador se hará acreedor además de su salario de una prima de por lo menos 25% del salario de un día ordinario de trabajo.

En caso de que el trabajador no preste sus servicios todos los días de la semana al un mismo patrón o tenga varios patrones tendrá derecho a que éstos le paguen proporcionalmente por el día de descanso correspondiente.

LFT "Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón."

El día de descanso cubre una función de salud y humanidad por lo que la ley dispone que no se está obligado de ninguna manera a trabajar en los días de descanso pero en caso de que así suceda por anuencia del trabajador el patrón deberá pagar el día laborado más el importe de dos días adicionales.

La ley Mexicana contempla días de descanso obligatorio que se rigen bajo las mismas condiciones de los días de descanso semanales para el caso de trabajo en los mismos, éstos son de naturaleza cívica y sociales en un número de ocho a nueve según si hay elecciones federales o no en un año.

LFT "Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero; II. El 5 de febrero; III. El 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y VIII. El 25 de diciembre. IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales, Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.”

D. Vacaciones

En el caso de las vacaciones la ley contempla que al menos por año se tendrá un periodo vacacional de seis días que se aumentará en dos días por año hasta llegar a doce, después del cuarto año de vacaciones se aumentarán dos días después de cada cinco años; sin que esto pueda ser compensado por remuneración. Es obligatorio que al menos seis días de vacaciones anuales sean disfrutados de forma continua.

LFT "Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

¹ LFT "Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados."

Se contempla además una prima por vacaciones de por lo menos el 25% del salario correspondiente a ese periodo. Para el caso de que no se haya cumplido el año con el patrón, el trabajador tendrá derecho a un pago proporcional por concepto de vacaciones proporcional a los servicios prestados. El mismo principio de proporcionalidad se aplica para el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuos a un patrón o trabajadores por lo que toca tanto al periodo vacacional como a la prima.

LFT "Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año."

Se establece el periodo dentro del cual a partir del cumplimiento de un año los trabajadores podrán gozar de su periodo de vacaciones; que en este caso será dentro de los seis meses posteriores al primer año de servicios año de servicios

LFT "Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo."

La fuente de las vacaciones son los acuerdos de la OIT que adoptó la legislación nacional. El periodo de vacaciones tal y como menciona el maestro Mario de la Cueva obedece a un principio e humanidad. Mientras que la comisión que conoció del apartado respectivo dio como fundamentos del tal periodo la convivencia familiar, el fortalecimiento y el gusto por el trabajo además de la oportunidad de en tal periodo, el conocimiento de lugares de la nación.

E. Salario

El salario es la remuneración que el trabajador recibe a cambio de la disposición de su esfuerzo personal, físico y mental.

Las especies de salarios por lo que toca a los *salarios mínimos* se dividen en el salario mínimo general y los profesionales de acuerdo a la actividad.

La legislación contempla los mínimos según tipos de zonas geográficas y actividad (*ver anexo 8*), los cuales serán fijados por una comisión tripartita de trabajadores, patrones y gobierno para tales efectos.

LFT "Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."

Para entender el salario mínimo de México debemos saber lo que el mismo cumple o deja de cumplir; el poder adquisitivo del mismo.

Es un hecho que en la actualidad el salario mínimo no cubre con los requerimientos marcados tanto en la LFT como en la propia Constitución.

El salario según la legislación laboral mexicana se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (Art. 84 LFT)

El salario mínimo para el 2001 será en promedio de 40 pesos diarios; unos cuatro dólares por ocho horas de trabajo. (ver anexo 8)

F. Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo es uno de los principales derechos de los trabajadores; ello llega a ser tan importante que para proteger la estabilidad se sanciona fuertemente el despido sin falta justificada.

La *estabilidad* nace propiamente de las discusiones del Constituyente de Querétaro que destacan a la misma como el principio de una relación permanente lo que debe entenderse como un derecho antes que como una obligación.

La estabilidad en el empleo da certeza al trabajador sobre su futuro mediano e inmediato. El despido del trabajador debe obedecer a causas justificadas según lo determina la ley.

LFT Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En caso contrario el trabajador tendrá derecho a optar ya sea por un pago por indemnización o a la reinstalación en su fuente de labores; sin embargo, por excepciones expresas de la propia ley, el trabajador podrá no ser reinstalado pero se hará acreedor a una indemnización que tome en cuenta su antigüedad más una indemnización.

LFT "Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadoras que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

La estabilidad en el trabajo es garante de la dignidad de los trabajadores ya que su permanencia en el empleo no está sujeta al humor del patrón por lo que la actividad del trabajador deberá centrarse en el cumplimiento cabal de sus actividades debidamente designadas.

La estabilidad en el empleo genéricamente está sujeta a condiciones de permanencia salvo aquellas relaciones que por su propia naturaleza sean de carácter temporal por obra o tiempo como se mencionó anteriormente.

El derecho más importante a proteger en la relación laboral es el de la relación misma; de ella emanan todos los demás derechos; como hemos estudiado el contrato de trabajo es una figura que de principio se presume. Ello da como consecuencia el derecho de todos los derechos mínimos que la ley provee o en su caso aquellos que hayan sido acordados.

La violación de los derechos del trabajador en la relación laboral da nacimiento a otras consecuencias de derecho que a continuación señalaremos; entre otros a la separación del trabajador haciéndose acreedor a una indemnización que toma en cuenta su antigüedad y salario.

Tanto el trabajador como el patrón están en libertad de rescindir la relación laboral sin responsabilidad según lo determina la ley. Del mismo modo la relación de trabajo puede terminar ya sea por causas fortuitas o por la conclusión de la obra o la materia del trabajo.

La ley da ciertos derechos y prerrogativas al trabajador para no afectar su estabilidad que es uno de los principios de la relación laboral que contiene un alto espíritu de protección social.

La ley determina en que casos el trabajador puede ser despedido sin ser objeto del pago de una indemnización; del mismo modo se determinan situaciones en las cuales el trabajador, al ser objeto de un trato indebido está en la posibilidad de desligarse de la relación laboral haciéndose acreedor a derechos similares a los que hubiera obtenido si hubiese sido despedido injustificadamente.

Al momento del despido el trabajador tiene como derecho a optar por dos acciones la reinstalación en su lugar de trabajo con los derechos y emolumentos que hubiese dejado de percibir por causa del despido injustificado, por el tiempo que fuere, o a la indemnización por un equivalente a tres meses de salario.

La LFT privilegia la fuente de trabajo más que las indemnizaciones por sí, sin embargo establece ciertas prerrogativas a los patrones para no reinstalar a los trabajadores por causas de convivencia o por la temporalidad en el empleo.

G. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Como vimos anteriormente, el reparto de las utilidades es implementado por el gobierno de Adolfo López Mateos en 1962; este fue el magro producto del subyacente proyecto de creación de una nueva Ley Federal de Trabajo que habría de concretarse hasta 1970 durante la administración de Gustavo Díaz Ordaz. Tal reforma se concretó en una reforma constitucional; el reparto de utilidades se consagra en la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución.

CPEUM "Artículo 123 ... IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

A) una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

B) la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

C) la misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

D) la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

E) para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaría de hacienda y crédito público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

F) el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;"

La exposición de motivos referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas entrañaba el reconocimiento de los laboriosos como

parte fundamental de la empresa junto con los patrones o dueños de los medios de producción.

Igualmente se reconocía, que la participación de los trabajadores en las utilidades era benéfica para ambas partes ya que las mismas iban a procurar en el mismo sentido, por la productividad; mientras que las medidas de vigilancia de los patrones sobre la actividad de los empleados disminuiría por lógicas razones.

Para tales efectos, se designó una comisión de reparto de las utilidades que de acuerdo a las condiciones económicas del país se encargaría de determinar el porcentaje de las utilidades a repartir entre los trabajadores.

El porcentaje es del 10% sobre las utilidades brutas de la empresa misma que ha de dividirse en dos grandes rubros; la primera mitad ha de dividirse por partes iguales según el número de trabajadores y el número de días laborados durante el año; mientras que la segunda se reparte de manera proporcional al ingreso de cada uno.

La ley contempla excepciones para el cumplimiento del pago de utilidades cuando las empresas sean de formación reciente y por un periodo de dos años.

El reparto de utilidades no integra salario para el caso del pago de indemnizaciones.

LFT "Artículo 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores."

Cuestión que se puede entender únicamente en base a un interés defendido ampliamente por los empresarios ya que no hay razón lógica jurídica para que tal no integre salario en la eventualidad de una indemnización ya que no deja de ser ingreso.

Otra protección a los intereses de los empresarios o dueños de los medios de producción es la aclaración constitucional y legal de que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no implica participación en la dirección las mismas; disposición que aclara que el reparto de utilidades no implica dirección los trabajadores en la empresa por el sólo hecho de existir pero que no impide tajante y expresamente esta posibilidad.

H. Asociación profesional

La LFT en su artículo 354 reitera el derecho constitucional de la libre asociación marcado en el artículo 9º y lo remarca para el caso de la libertad tanto de los trabajadores como de los patrones para coaligarse a favor de sus intereses.

LFT "Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerará legal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

'LFT "Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"

Igualmente, la legislación laboral contempla al sindicato como el organismo encargado de procurar el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses tanto de los patrones como de los trabajadores. El Sindicato es una persona moral y adquiere todos los derechos inherentes a su naturaleza.

Los sindicatos a su vez pueden asociarse en federaciones y confederaciones.

Se contemplan, para el caso de patrones dos tipos de sindicatos: los nacionales y aquellos formados por patrones de diversas industrias.

En el caso de los sindicatos de los trabajadores se conocen sindicatos: Gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios.

Se destaca que no es necesaria la autorización previa para la constitución de sindicatos no obstante, los sindicatos federales deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo, mientras que los sindicatos locales lo hacen ante las juntas locales; a pesar de ello, la falta de registro no implica su no existencia.

El sindicato para su formación requiere una cantidad mínima de trabajadores para su constitución en número de veinte y de patrones en número de tres. Se reitera que la afiliación de los trabajadores a un sindicato es voluntaria. Pero existe la cláusula de exclusión que establece otorgar el empleo únicamente a los miembros del sindicato, lo que implica ser afiliado al sindicato antes de ser trabajador. Esta obligación no aplica para aquellos trabajadores cuya condición como tales exista antes de la formación del sindicato.

I. Derecho de huelga

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores según la LFT Art. 440.

La existencia legal de la huelga se constriñe al cumplimiento de ciertos requisitos u objeto como el perseguir el equilibrio de entre los factores de producción; la obtención del contrato colectivo, contrato ley o exigir su revisión o concluir su vigencia, la exigencia del cumplimiento del pago de utilidades o el apoyo a una huelga de otra empresa.

LFT "Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

La huelga puede ser justificada cuando los motivos de la misma son imputables al patrón; legalmente existente según reúna los requisitos de las huelgas marcado en el artículo 450 de la LFT y reúna a la mayoría de los trabajadores; e ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerza violencia contra las personas o en caso de guerra.

La huelga termina por acuerdo de las partes, huelguistas y patrones; por allanamiento del patrón a las peticiones de los huelguistas o por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

LFT Artículo 469. "La huelga terminará:

i. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

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

iv. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

J. Procedimiento y características del derecho laboral mexicano

El derecho laboral mexicano integra la rama social que junto a la pública y privada componen el esquema clásico del derecho mexicano.

Ello implica definitivamente la existencia de órganos especializados capaces de avalar el espíritu de la ley de origen en decisiones o actos concretos.

La Ley Federal del Trabajo designa a las autoridades en materia laboral y social las cuales están obligadas según su jurisdicción a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo. Cada una de ellas observa los procedimientos mediante los cuales se harán valer los derechos de los trabajadores en muy diversas áreas tales como el salario, el reparto de utilidades y la conciliación y la justicia laboral en general.

Se determinan áreas sobre las cuales las autoridades federales tienen preeminencia según la materia, aunque en ciertas ocasiones prevalece la colaboración entre las autoridades locales y federales.

LFT "Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la secretaria del trabajo y previsión social;*
- II. A las secretarías de hacienda y crédito público y de educación pública;*
- III. A las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;*
- IV. A la procuraduría de la defensa del trabajo;*
- V. Al servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento;*
- VI. A la inspección del trabajo;*
- VII. A la comisión nacional de los salarios mínimos;*
- VIII. A la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;*
- IX. A las juntas federales y locales de conciliación;*
- X. A la junta federal de conciliación y arbitraje;*
- XI. A las juntas locales de conciliación y arbitraje; y*
- XII. Al jurado de responsabilidades."*

1 LFT "Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales:

- 1. Textil;*
- 2. Eléctrica;*
- 3. Cinematográfica;*
- 4. Hulera;*
- 5. Azucarera;*
- 6. Minera;*
- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*
- 8. De hidrocarburos;*
- 9. Petroquímica;*
- 10. Cementera;*
- 11. Calera;*
- 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
- 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
- 14. De celulosa y papel;*
- 15. De aceites y grasas vegetales;*
- 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*
- 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
- 18. Ferrocarrilera;*
- 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,*
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.*

II. Empresas:

- 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;*
- 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,*
- 3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.*

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo."

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (EE.UU.)

I. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL DE LOS EE.UU..

Conscientes de las dificultades que entraña el hacer un estudio serio de una materia de origen tan distinto a la tradición romano-germánica nuestra, es que nos atrevemos a incursionar en la naturaleza de lo que representa el *derecho laboral*¹ en la mayor economía del mundo; la de los EE.UU..

Nuestro acercamiento será discreto; atendiendo a las características del sistema legal, su comportamiento y sus razones. Tales que nos den un entendimiento lo más cercano posible a la realidad.

Tendremos además, presente el hecho de que la economía de los EE.UU.. se ha desarrollado a lo largo de su historia en medio de circunstancias irrepetibles y únicas; una formación social multicultural; emigrantes de todas partes de una Europa desgastada y en crisis; grandes extensiones de tierra dispuestas y ricas para la explotación; una formación de comunidades independientes y con raíces mercantiles negociadoras de ideología protestante²; además de un estricto y

¹ Para hablar del *derecho laboral* - por darle un nombre- en los sistemas emparentados o abiertamente pertenecientes al *Common Law* debemos tener en cuenta que tal concepto; presente en el desarrollo de los capítulos siguientes, encierra dos significados: El derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo; así encontraremos que no es lo mismo *employment law* (derecho individual del trabajo) que *labor law* o *labour law* (derecho colectivo del trabajo); para los sistemas anglosajones existe una diferencia bien marcada que no precisa explicación: sin embargo, cuando encontremos los conceptos *american labor law* o *canadian labour law* no debemos entender *derecho norteamericano del trabajo* o *derecho canadiense laboral* ya que lo propio sería interpretar *derecho colectivo norteamericano del trabajo* o *derecho colectivo del trabajo canadiense* respectivamente. Para los efectos de nuestro estudio el señalar la diferencia es pertinente aunque el manejo del concepto general -*derecho laboral*- no afecta al estudio; nosotros centramos la investigación en los derechos mínimos de los trabajadores ya sean de naturaleza colectiva o individual y en efecto señalaremos la naturaleza de una u otra.

² Es importante destacar el dato; ya que la presencia del protestantismo; principalmente del puritanismo (facción separatista de la iglesia anglicana; caracterizada por su rechazo a las altas jerarquías eclesiásticas en los EE.UU..) significó en gran medida el desarrollo de los EE.UU.. ya que consideraban al ocio casi un pecado y concebían al trabajo como una obligación. Otra ventaja de esta religión es que el control sobre las

receloso control del poder político. Naciendo aquí el federalismo como sistema de gobierno; el más representativo del orbe.

A. Apuntes Históricos

El sistema laboral de los EE.UU.. más que otros debe estudiarse atendiendo a los factores de poder que incidieron en la actual legislación Laboral Moderna de los Estados Unidos de América.

Lo que actualmente son Los Estados Unidos de América en un principio fueron lo que conocemos como las Trece Colonias³ y se comenzaron a colonizar poco más de cien años después del *descubrimiento* de América, en 1606.

Tal colonización fue planeada por un grupo de empresarios a diferencia de la conquista imperial de España sobre la actual América Latina. Se le puede considerar en todo caso una empresa de carácter nacional en la cual tomaban parte todo tipo de empresarios que arriesgaban capital para, desde luego obtener ganancia. Para tales efectos era necesario establecer colonias. Finalmente lo que se habría de constituir como una nueva nación.

El espíritu que movió a las colonias a su independencia obedeció siempre al espíritu de equidad mercantilista mas que a una justicia por opresión social. El gobierno de la Inglaterra ostentaba entre otras facultades fiscales sobre las colonias quienes al ver mermada su ganancia decidieron independizarse.

Hasta antes de la Constitución de Filadelfia de 1776 lo que los gobiernos de las colonias tenían en mente era la creación de un tratado de libre comercio entre

comunidades religiosas es local y no plenipotenciario como lo era la iglesia católica de la que se divorció la Reina Isabel de Inglaterra a finales del siglo XVI. Creían en el servicio a Dios, en la actividad económica; rehuían el misticismo y el encierro monástico. Creían en la democracia y pactaron una forma de gobierno de las mayorías en 1620 lo que es considerado una de las piedras angulares de las instituciones norteamericanas.
³ Georgia, Carolina del Norte, Carolina del Sur, Maryland Virginia, Delaware, New Jersey, Connecticut, Pennsylvania, Rhode Island, New York, Massachusetts, New Hampshire y Territorio de Massachusetts

las mismas y al exterior; Europa principalmente; más que la formación de un nuevo país; en este caso y a diferencia del nacimiento de otras naciones contemporáneas se dio una escisión de sociedad más que una ruptura del yugo social opresor.

Esto correspondió a la necesidad de las colonias de realizar comercio además de entre ellas mismas con otros países de Europa. Inglaterra, a través de diversos tratados, ceñía la facultad de exportar por su cuenta a las colonias y viceversa; Inglaterra era el intermediario insalvable del comercio en cuanto a importaciones y exportaciones.

Ante tales condiciones, el clima ideológico era perfecto; no existía dominación religiosa en los aspectos económicos⁴; Sin embargo esto no afectó negativamente en el aspecto comercial ni económico. Prueba de ello es el gran comercio de alcohol por parte de los puritanos siendo ellos abstemios por condición religiosa.

Por otra parte, la colonización de los territorios de los Estados Unidos no fue una tarea fácil; se sufrieron diversos contratiempos a causa de las enfermedades en las tierras agrestes; muchas de las colonias perdieron a miembros importantes de su comunidad algunos en enfrentamientos con los nativos de las regiones colonizadas.

Lo anterior se tradujo en el crecimiento local; ello, sumado a la falta de organización y poder político, económico y social de Inglaterra sobre las colonias provocó a la larga que las colonias comenzaran a realizar exportaciones sin autorización de la Corona Inglesa.

⁴Las funciones de la iglesia protestante de los EE.UU.: principalmente la corriente *puritana*. cumplía una función de cohesión de grupo: lo que derivó en algunos excesos; debido a una pragmática interpretación de los principios cristianos.

El escenario era de fuertes comunidades al interior bajo una nueva condición mercantilista el aumento de la presión de Inglaterra a impedir el comercio sin tenerla por intermediaria; las posibilidades de expansión de sociedades de tradición emprendedora.

Nuestro acercamiento histórico mencionará únicamente los antecedentes de la legislación moderna cuyo complemento se dará en en el desarrollo de los capítulos siguientes que abordan el amplio marco legislativo de los EE.UU..⁵

a. Antecedentes de legislación laboral moderna

Es por todos conocida la formación pluricultural y multirracial que forman al país; a él han llegado a lo largo de su historia ya hasta la fecha oleadas de inmigrantes de todas partes del mundo; los mosaicos sociales además de ser raciales lo son de lenguas, religiones y concepciones del mundo.

El común denominador que pudo mantener cierta cohesión entre personas tan distintas fue la vocación comercial de los inmigrantes que en condiciones de amplias porciones de tierra se dieron a la tarea de conquistar los territorios aparentemente inacabables.

Sin embargo; ya desde el inicio de la colonización de los que ahora forman los EE.UU. se necesitó de mano de obra que en principio fue importada bajo la figura de la esclavitud. Miles de hombres y mujeres fueron comerciados para producir riqueza en el país.

Por lo anterior no es extraño que las clases dominantes o pudientes observaran a la mano de obra como una mercancía aún frente a personas que no eran esclavos. Las grandes migraciones hacia la joven nación americana no

⁵ Para lo referente a la legislación *laboral moderna y antigua* nos basamos principalmente en el texto de GOULD. William B. *A Primer on American Labor Law*. tercera edición. EE.UU., The Mit Press 1993. pp 326.

solamente traía grandes empresarios y capitales sino importantes personas dueñas únicamente de su fuerza de trabajo.

Tanto trabajadores provenientes de Europa como los ya nacidos en los EE.UU. no tardaron en reconocer su importancia laboral y unirse frente a los grandes capitales y los patrones para pugnar por mejores condiciones salariales.

Podemos mencionar que esta unión derivó en los grandes antecedentes de la legislación laboral moderna de los EE.UU. que se encuentra sostenida por los precedentes judiciales que fueron marcando la pauta en el derecho laboral.

En un principio, las organizaciones laborales fueron consideradas como un delito de conspiración contra las actividades del libre comercio en la Unión Americana y por ende la libre competencia entre los patrones.

Un ejemplo de lo anterior y que sentó precedentes fue el caso *Philadelphia Cordwainers* de 1806 donde se cuestionaban situaciones tales como:

- El hecho de que los trabajadores no tenían derecho a interferir en las decisiones de la empresa;
- Que los trabajadores y su organización en busca de mejores condiciones salariales interferían con el rápido crecimiento de la manufactura y en consecuencia del crecimiento de la nación;⁶
- Que cómo se podría hablar de una estabilidad de precios si los trabajadores podrían en cualquier momento presionar a los patrones

⁶ Es más curioso aún que quien haya esgrimido tales ideas fuera el primer secretario del tesoro de los EE.UU. Alexander Hamilton quién fue además de miembro del Constituyente de Philadelphia defensor del federalismo y considerado por muchos icono del sistema democrático por excelencia en el mundo tras su co-autoría del libro *El Federalista*.

por incrementos salariales. Cómo podrían hacerse negociaciones con otros países en estas condiciones;⁷

- Qué se debe hacer en la situación en que los intereses individuales de los sindicatos difieran del interés colectivo.

Aunque el caso en particular no decidió si existía o no una conspiración se sentaron los suficientes precedentes para combatir a las uniones de trabajadores o sindicatos.

Más tarde en 1842 en el caso *Commonwealth vs Hunt* llevado en la Suprema Corte de Massachussets, se dio una decisión judicial que marcó una nueva forma de ver al control judicial y su actividad sobre el sindicalismo. Tal corte aceptó la posibilidad de que para que un trabajador sea empleado debe ser integrante del sindicato (cláusula de exclusión). Se determinó que tal práctica no era ilegal y que podría servir para los más altos intereses así como a los mas perniciosos ya que por un lado se puede utilizar esta arma para conseguir mejores condiciones de trabajo pero será una conspiración cuando implique perjuicio a la sociedad.

Las cortes determinarían en base a su entendimiento social y económico cuáles actos de los sindicatos contienen un propósito legítimo.

Dentro de las leyes que marcan el derecho laboral de los EE.UU. encontramos la Ley *Clayton*. Su sección 20 establece que no podrá darse una orden o sentencia judicial de ninguna corte de los EE.UU. entre patrones y empleados; entre empleados y buscadores de empleo, donde se implique una controversia respecto de los términos y condiciones de trabajo a menos que se haya causado un daño irreparable y no exista un recurso legal adecuado.

⁷ Cfr. GOULD. William B. *A Primer on American Labor Law*. ob. cit. 9,10 pp..

Posteriormente, a causa de los resultados que daba la intervención del poder judicial en las controversias laborales y la facultad de las cortes de decidir según su punto de vista en base al bien general es que se empezó a pensar en restringir la participación en las controversias laborales de las cortes de los EE.UU.

Los trabajadores que se iban a huelga podían ser sustituidos en su empleo; ello provenía a causa de una técnica interpretación de la ley que lo dejaba desprotegido.

Todo ello llevó a la idea de crear un nuevo sistema que se encargara de dirimir las diferencia laborales sin la aplicación de una interpretación dual del derecho incluso en un mismo caso.

Más tarde en 1932 y próximos al *New Deal* que incluiría importantes compromisos en materia laboral se expide la ley *Norris-LaGuardia* que recogería todas las experiencias del pasado para que las decisiones judiciales fueran menos ambiguas y se evitara la doble interpretación en los casos legales. Nuevamente se le quitarían facultades a las cortes federales para dejarlas en las locales.

Quizá la mayor aportación de la Ley *Norris-LaGuardia* fue el reconocer a la libertad de asociación de los trabajadores como un derecho de políticas públicas o de interés nacional por lo que se prohibieron los llamados *yellow dog contracts* o *contrato perro amarillo* donde los empleadores o patrones exigían como requisito para contratar como empleados a aquellos que no estuvieran involucrados o que fueren pertenecientes a un sindicato como anteriormente se practicaba. Se llegó a la conclusión de que ese tipo de contratos eran contrarios a las políticas públicas.

La *Ley Norris-LaGuardia* dejó bien claras sus disposiciones de dejar fuera a los jueces de las disputas entre las relaciones laborales y representa un *dejar hacer* en las relaciones laborales colectivas.⁸

Sin embargo la propia ley tenía sus inconvenientes al surgir la interpretación de que las cortes no podría interferir en las relaciones laborales que implicaran delitos. Ello quedaría salvado con importantes reformas dentro del *New Deal* que propuso una nueva legislación y una nueva institución encargada de regular las relaciones laborales; hablamos de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (***National Labor Relations Act –NLRA-***) y la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (***National Labor Relations Board –NLRB-***) que estudiaremos a detalle más adelante.⁹

II. FUENTES DEL DERECHO LABORAL DE LOS EE.UU..

Los EE.UU. nacieron precisamente, como lo denomina su nombre; de una unión de estados; como ya vimos en los *apuntes históricos*; su legislación es por regla local y por excepción federal. Por lo que respecta al ámbito laboral tenemos que confluyen en la materia tanto ordenamientos federales como locales en número de 180 entre leyes y reglamentos según informes de la Secretaría del Trabajo de este país. (U.S. *Department of Labor DOL*)

Es el mismo *DOL* que, para facilidad y beneficio tanto de empleadores (employers) como empleados (employees), edita un documento llamado *Small Business Handbook* (manual de consulta para los negocios pequeños) que se encarga de destacar las disposiciones más relevantes de la materia laboral. Este documento está destinado principalmente a las pequeñas empresas y cubre a cerca de 10 millones de patrones o empleadores y a mas de 100 millones de trabajadores o empleados.

⁸ Esto es el antecedente principal de que el sistema del arbitraje de los EE.UU. por lo que respecta a las relaciones colectivas sea de origen particular. Ello lo veremos a detalle en el inciso respectivo.

⁹ Cfr. GOULD. William B. *A Primer on American Labor Law*. ob. cit. 9-26 pp..

Lo anterior nos da una idea de lo complejo del mundo laboral en un país cuyo derecho es disperso; no obstante, dada la importancia de la materia, que sostiene la economía más poderosa del mundo, es que se toman acciones encaminadas a hacer mas transparentes los derechos y obligaciones tanto de patrones como de empleadores.

A. Fuentes Materiales o Sustanciales

Como vimos en el capítulo anterior las fuentes materiales o sustanciales están constituidas por la realidad objetiva y un principio de justicia; puntos estrechamente vinculados y de consecuencia inminente de formalidad o legislación.

Para el caso específico de los EE.UU. la consecuencia se traduce en legislación pero además en decisiones judiciales que sientan precedentes¹⁰.

Para las fuentes sustanciales o materiales decidimos mencionar las que están determinadas por una institución encargada de ver por el derecho laboral en los EE.UU..

El Departamento o Secretaría del Trabajo de los EE.UU. (*DOL*); asume el espíritu y la obligación de hacer cumplir las 180 disposiciones legales, entre leyes y reglamentos, y define sus propósitos sobre la base de los mismos que contienen amplios beneficios sociales para los trabajadores estadounidenses a saber:

- 1) *Dotar a cada trabajador estadounidense de las herramientas necesarias para hallar y mantener un buen trabajo con un ingreso creciente a lo largo de su vida laboral.*
- 2) *Quitar a las personas del desempleo a la actividad laboral.*

¹⁰ Más adelante veremos las excepciones porque en materia del trabajo en la figura de los arbitrajes no existen los precedentes aunque sí en la materia judicial (ver más adelante *El arbitraje del inciso h. Asociación Profesional*)

- 3) *Asegurar que las personas disfruten de una pensión segura a su retiro de la vida laboral.*
- 4) *Garantizar a cada trabajador la seguridad, la justicia y la igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo.*
- 5) *Ayudar a los trabajadores a equilibrar el trabajo y la familia.*¹¹

El DOL asume responsabilidades en el ámbito de las relaciones laborales individuales y de actividad interestatal; su contraparte por lo que toca a las relaciones colectivas se encuentra encargada a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo; que cumple con las disposiciones consagradas en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo cuyos propósitos principales son dos:

- 1) Llevar a cabo elecciones de voto secreto para determinar si los empleados desean o no desean ser representados por un sindicato
- 2) Investigar y solucionar prácticas ilícitas cometidas por las empresas y sindicatos.

Por tanto tenemos que la sustancia puede dividirse respecto de las relaciones colectivas y las individuales aunque los principios de las individuales por su generalidad puede aplicarse a los derecho de los trabajadores en colectivo.

B. Fuentes Formales

Como fuentes formales, y siguiendo al maestro Mario de la Cueva que recita que son “el conjunto de ordenamientos laborales que dan cumplimiento a las fuentes materiales”, tenemos que existe en su derecho disperso un conjunto de cientos de disposiciones tales como normas, leyes y reglamentos en el ámbito federal y local. Además de lo anterior se tienen las decisiones judiciales que

¹¹ Parte del mensaje de la Secretaria del Trabajo (Secretary of Labor) de los EE.UU.. Alexis M. Herman en la edición del *Small Business Handbook: Laws, Regulations and Technical Assistance Services*. Publicado en <http://www.dol.gov/dol/asp/public/programs/handbook/foreword.htm>

sientan precedente o jurisprudencia y que son obligatorias de ser seguidas en los procedimientos judiciales de materia laboral.

Aunado a lo anterior tenemos la institución del arbitraje; institución de carácter privado entre patrones y sindicatos que emite decisiones a nivel individual y que dice el derecho de unos y otros aunque no sienta precedente como veremos en el apartado respectivo.

Dada la naturaleza del derecho laboral de los EE.UU. encontramos un numero importante de disposiciones de carácter laboral aún fuera de las leyes que podrían ser consideradas como meramente laborales; existen leyes de protección racial o de grupo que velan por los derechos de las personas en su actividad laboral como veremos mas adelante.

La propia Constitución de los EE.UU. en principio no contiene disposiciones de protección laboral; la formación de la propia constitución obedeció a intereses de carácter mercantilista pero no a intereses sociales; los cuales alcanzarían su presencia hasta las primeras enmiendas realizadas a la misma.¹²

No obstante lo anterior, si debemos mencionar algunas legislaciones que regulan las relaciones de los trabajadores en los EE.UU. debemos decir que son básicamente dos: *La Ley Nacional de Relaciones laborales de 1935 (National Labor Relations Act of 1935 –NLRA-)* y *la Ley de Normas Laborales Justas de 1938 (Fair Labor Standards Act of 1938-FLSA-)* La primera encargada de vigilar las relaciones laborales en colectivo y la segunda de las relaciones individuales. Esto lo veremos a detalle más adelante.

¹² A pesar de que no existen disposiciones al respecto de las relaciones laborales en la propia constitución de los EE.UU. resulta curioso que la fuente constitucional que se esgrime como razón para que la federación controle las relaciones colectivas de trabajo es el artículo VI de la misma que decreta como facultades de la federación el regular las relaciones con los estados de la unión y con los países al exterior.

III. DERECHOS MÍNIMOS DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN DE LOS EE.UU..

Como hemos mencionado anteriormente, el universo legal, por lo que respecta a la materia laboral en los EE.UU., está constituido por leyes locales en cada uno de sus estados y por leyes específicas en materia federal¹³; dentro de las disposiciones federales encontramos en número a unas 180 leyes y reglamentos que el Departamento del Trabajo DOL debe promover y hacer cumplir.

Es oportuno mencionar que, además del DOL, la federación de los EE.UU. Tiene otras agencias federales en diversos sectores que a su vez se encargan de hacer cumplir otras disposiciones legales que entrañan cuestiones laborales; pero es la Secretaría o Departamento del Trabajo DOL; según nuestras consideraciones, la que se encarga de hacer cumplir aquellas disposiciones mínimas de trabajo ya que su campo de acción está dirigido a la pequeña industria o negocios en pequeño y la relación entre empleados y empleadores.

Como mencionamos, el *DOL (Department of Labor)* vigila junto con otros organismos¹⁴ el cumplimiento y promoción de diversas leyes que pueden contener disposiciones laborales; para el caso de nuestra tesis habremos de centrarnos únicamente en las que atiendan a los derechos mínimos de los trabajadores; tales disposiciones son las que protege el Departamento del Trabajo. (DOL)

¹³ Es decir, leyes para un determinado sector de la actividad económica p.e. transporte, minas etc.

¹⁴ Además de las facultades que tiene el *DOL (Department of Labor)* existen otros organismos, también de orden federal encargados del cumplimiento de disposiciones laborales en el ámbito federal: algunos de ellos son la **Equal Employment Opportunity Commission** (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) que se encarga principalmente de hacer cumplir disposiciones legales para asegurar la no-discriminación en el empleo. Otra agencia federal encargada de hacer cumplir otras disposiciones legales respecto a conflictos entre empleados y empleadores es la **National Labor Relations Board** (Barra Nacional de las Relaciones Laborales). Igualmente, por lo que toca a la materia del transporte el **Department of Transportation** (Departamento del Transporte) se encarga de vigilar por el cumplimiento de disposiciones laborales relacionadas con el sector.

No es nuestro objetivo hacer un estudio monográfico de la infinidad de leyes que componen el universo laboral de los EE.UU.; la propia composición del derecho de en ese país es en si misma compleja no sólo por lo diferente a lo que nosotros conocemos sino debido a la multiplicidad de ordenamientos legales; al fin y al cabo un derecho disperso.

Cada una de las leyes laborales expresa quiénes son los sujetos de la misma característica básica en todas las leyes del mundo; las leyes dicen el *qué* y para *quién*; aunque esto parece evidente, considero necesario señalarlo ya que es relevante por la cantidad de disposiciones.

Sin embargo, no obsta lo anterior para destacar los elementos mínimos que su sistema de gobierno protege a través de su departamento de estado: el DOL.

Las leyes que tiene a su cargo la federación a través del *DOL* para hacer cumplir pueden dividirse según el *Small Business Handbook* en: *necesidades básicas para los empleados*; *Necesidades Básicas de los empleados de contratistas del Gobierno* y *Necesidades específicas según la Industria*.

Para el caso de las *necesidades básicas de los empleados* tenemos que se incluyen en diversas leyes aspectos tales como planes de retiro y seguridad social (**The Employee Retirement Income Security Act –ERISA-**); Seguridad y Salud (**The Occupational Safety and Health Act –OSH Act.-**); Salario, jornada y condiciones mínimas de trabajo. (**The fair labor Standards Act –FLSA-**) Dentro de las condiciones mínimas o básicas de trabajo se contemplan otras legislaciones de contenido laboral pero que afectan tópicos tales como la inmigración, permisos médicos por nacimiento de un hijo, adopción o cuidados para un familiar; derechos de los veteranos de guerra; la protección a los trabajadores para no ser expuestos al polígrafo (**The Immigration and Nationality Act –INA-**; **Family and Medical Leave Act**; **Uniformed Services Employment and Reemployment Act**; **Employee Polygraph Protection Act –EPPA-**)

En lo que respecta a las *Necesidades Básicas de los empleados de contratistas del Gobierno* se establecen disposiciones específicas; según el supuesto que el empleador sea contratista del gobierno. se aplican disposiciones de no-discriminación por raza sexo, origen, discapacidad. Los programas están controlados por oficinas especializadas.

Respecto de las *Necesidades específicas según la Industria* diversas organizaciones gubernamentales se encargan de sectores como la *agricultura, la minería, la construcción y el transporte*, donde los derechos de los trabajadores se encuentran en las diversas leyes que hemos señalado¹⁵.pero que son encargadas de hacerse cumplir por diversos sectores del gobierno federal tales como la Agencia de Protección Ambiental (**Environmental Protection Agency**) y el departamento del transporte (**Department of Transportation**)

A continuación hacemos una relación de lo que consideramos que son los derechos mínimos del trabajo y su inclusión en las normas de los EE.UU. ; en la inteligencia que tales disposiciones provienen de diversos ordenamientos como anteriormente ya hemos mencionado.

A. Formas y duración de las relaciones de trabajo

En principio y de acuerdo a lo que se puede colegir del estudio del derecho laboral de los EE.UU. las relaciones laborales son en principio permanentes o temporales con amplia gama de especificidades para el caso de trabajadores que reciben propina; estudiantes etc.; existen relaciones laborales que por su naturaleza son temporales.

¹⁵ Otras leyes que protegen a los trabajadores según el sector específico son las leyes de: de Protección para el Trabajador Migrante de Temporada (**The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act – MSPA-**); La Ley Federal de Seguridad y Salud Minera de 1977 (**Federal Mine Safety and Health Act of 1977**); La Ley de Beneficios para los Pulmones Negros – enfermedad causada por la inhalación de polvo de carbón- (**The Black Lung Benefits Act-BLBA-**)

En el caso de trabajos que por su naturaleza son esencialmente temporales existe la *Ley de Protección para los Trabajadores Migrantes de Temporada* (**The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act –MSPA-**) que se encarga de proteger las relaciones entre los granjeros; contratistas y trabajadores migrantes.

Generalmente los trabajadores migrantes son contratados por intermediarios o contratistas que son responsables conjuntamente con los granjeros respecto de su responsabilidad. Ambos son considerados patrones y obligados a proveer de las condiciones mínimas de transporte alojamiento y herramientas de los migrantes.

B. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo está regulada de manera tácita en la legislación de los EE.UU. en la Ley de Normas laborales Justas de 1938; (**Fair Labor Standards Act of 1938 –FLSA-**)¹⁶ en consecuencia no se establecen en términos generales mínimo y máximos de la misma.

No obstante lo anterior observamos que por ejemplo, como veremos mas adelante en el apartado del **salario**, la propia FLSA determina que las horas extras deberán pagarse a partir de haberse cumplido 40 de trabajo en una semana.

El pago de las horas extras representa el 150% del valor de una hora trabajada normalmente lo que implica que bajo los niveles básicos de productividad lo recomendable es la realización del trabajo dentro de una jornada semanal de 40 horas.

¹⁶ La FLSA es una disposición que junto con otras disponen un mínimo de derechos para los trabajadores de manera individual ya que se centra principalmente en la actividad del comercio interestatal. A diferencia de disposiciones que son la base de contratos colectivos tales como la Ley nacional de Relaciones Laborales (**National Labor Relations Act –NLRA-**)

De cualquier forma tenemos que afirmar que no existen disposiciones en la propia ley que establezcan la jornada diaria ni semanal de manera formal lo que se podría prestar a un trabajo extenuante con todo y el pago del tiempo extra.

A pesar de lo anterior existe regulación para sectores que la propia ley FLSA se ha dedicado a proteger, en este caso lo menores de 18 años o el trabajo de los niños.¹⁷

Tales disposiciones se aplican a todos los supuestos salvo las labores de una granja. La propia secretaría del trabajo determina actividades calificadas como pesadas o riesgosas:

- Aquellos jóvenes de 18 años y más pueden realizar una jornada con horas ilimitadas
- Jóvenes de 16 y 17 años pueden realizar sus labores de las declaradas no riesgosas o peligrosas por la secretaría del trabajo por horas ilimitadas
- Jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar fuera de los horarios escolares en tareas peligrosas pesadas ó de manufactura bajo las siguientes premisas: no más de tres horas en día escolar, 18 horas en semana escolar; laborar no antes de las 7:00 y no después de las 19:00 horas salvo en temporada de horario extendido.

Podemos concluir que la jornada de trabajo en la legislación de los EE.UU. es tácitamente de 40 horas ya que a partir de la 41 se debe de pagar tiempo extra por un valor igual a un 150% respecto de una hora pagada dentro de las 40 primeras horas semanales.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

¹⁷ Si bien es cierto que la mayoría de edad en los EE.UU. se alcanza a la edad de 21 años, la legislación laboral; al menos en la materia, le da al menor en los 18 años la posibilidad de trabajar el mismo tiempo que un adulto mayor de 21; ello quizá contrastará con el hecho de que el menor recibe un ingreso por hora menor pero ello se entiende si se contempla que la política laboral trata de incentivar al estudio más que al trabajo.

C. Días de descanso

La FLSA no contempla el pago de días no laborados; ello posiblemente debido a la tradición de productividad en los EE.UU.; en términos generales los días festivos no laborados no son pagados; sin embargo, el pago de los mismos dependerá de los contratos que se haga con el patrón en lo individual o con el sindicato según el caso.

Se contemplan nacionalmente 6 días de descanso (año nuevo, navidad, acción de gracias, *memorial day*, de la independencia y día del trabajo) También se contemplan festejos locales y en promedio existen de 11 a 14 días designados como no laborables.¹⁸

D. Vacaciones

En el ámbito federal no existe ninguna disposición que obligue a otorgamiento a los trabajadores de vacaciones con goce de sueldo; en el caso de la legislación local en 39 de los 50 estados no existe disposición al respecto.

Muchos estados contemplan en su legislación un tipo de vacaciones pagadas cuando se da el caso de una terminación de la relación laboral; es el caso de California, Iowa, Louisiana, Michigan New Hampshire, Ohio (para el caso de empleados de los condados); en Rhode Islan y Wisconsin (para la familia de un fallecido en vida empleado del estado); en otros estados como Alabama y Arizona se provee de vacaciones a los empleados que deben de cumplir con deberes militares o de jurado en un proceso judicial.¹⁹

¹⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar et. al. *Hacia un nuevo derecho laboral*: "Estudio comparativo entre la legislación laboral de EE.UU. y Canadá y el Derecho laboral mexicano". Trillas, México. 1997.397 p.p.

¹⁹ Cfr. GOULD, William B. *Primer on American Labor Law*: ob. cit. pp. 27. 221

E. Salario

Las cuestiones del salario en la legislación de los EE.UU. son regidas por la Ley de Normas laborales Justas de 1938 (**Fair Labor Standards Act of 1938 – FLSA**) y en términos generales se aplica tanto para los trabajadores del sector privado como del público ya sea local o federal.

Habremos de destacar que en principio se aplica la FLSA a los empleados que trabajan para empleadores o patrones que se encuentran involucrados según sus actividades en el comercio interestatal; con ciertas especificidades que la propia ley decreta. Por otra parte es común que disposiciones locales prevalezcan por sobre las federales aún cuando las primeras sean inferiores a los requerimientos de las segundas.

Para el caso del sector privado la ley se hace aplicable cuando el volumen de negocios supera los 500 mil dólares anuales y la empresa se dedica al comercio interestatal; la producción de bienes para el comercio interestatal o cuando se manejan, se vende o se trabaja con bienes o materiales que se han usado para el comercio interestatal.

Aún cuando la empresa no cubra el nivel de negocios de 500 mil dólares anuales y no tenga la actividad mencionada, deberá cubrir al trabajador con los beneficios de la FLSA por cada semana en la que la empresa realice actividades relacionadas con el comercio interestatal, la producción de bienes o en cualquier actividad que implique un contacto interestatal.

Otras empresas, que sin cumplir las condiciones anteriores (volumen de negocios o actividad), pero que no obstante deben obediencia a la FLSA, son los hospitales; instituciones dedicadas al cuidado de enfermos, ancianos discapacitados físicos o mentales; escuelas de educación especial, preescolar,

primaria, secundaria, de educación superior y dependencias gubernamentales ya sean locales o federales.

Para el caso del servicio doméstico; *amas de llaves*, chóferes, cocineros o niñeras de tiempo completo serán sujetos de la FLSA si su ingreso es al menos de 1000 dólares anuales por ingreso de un solo patrón o si trabajan un total de al menos 8 horas a la semana para uno o más patrones.

La propia FLSA señala las excepciones específicas para los empleadores a fin de estar exentos de los pagos mínimos, el pago de horas extra uno de ellos o ambos. En este caso se debe atender a los casos específicos y las condiciones. Tales pueden ser revisadas en las oficinas locales de la División del Tiempo y el Salario (Wage and Hour Division) del DOL.

Algunos ejemplos de empleadores exentos del pago del salario mínimo y del pago de tiempo extra son los siguientes:

- Empleados ejecutivos y profesionales (maestros, académicos administrativos de primarias y secundarias, agentes viajeros ciertos expertos en informática.)
- Empleados de espectáculos de temporada o establecimientos recreativos
- Empleados de periódicos pequeños; operadores de pequeñas compañías telefónicas
- Marineros contratados para travesías al exterior
- Empleados contratados para operaciones de pesca
- Empleados contratados para entrega de periódicos
- Trabajadores del campo empleados en granjas pequeñas (aquellas que utilizan menos de 500 hombres por día)
- Niñeras ocasionales. O personas asistentes para ancianos o con alguna limitación

Para el caso de las excepciones en el pago de tiempo extra tenemos los siguientes ejemplos:

- Determinados empleados a comisión venta y servicios en establecimiento, trabajadores en ventas de autos, camiones, implementos de granja, naves aéreas o acuáticas; mecánicos empleados por empresas no manufactureras dedicadas a ventas a los últimos propietarios
- Empleados del transporte vía férrea, taxistas, transportistas de caminos, empleados de entregas itinerarias
- Anunciantes, editores de noticias y ciertos jefes de ingenieros de ciertas empresas noticiosas no metropolitanas
- Empleados de salas de cine
- Trabajadores del campo

Finalmente dentro de las excepciones del pago de las horas extras se encuentran otras circunstancias donde los trabajadores pueden ser parcialmente exentos del pago debido a asuntos tales como la falta de un certificado de educación superior; el no haber culminado el octavo grado de estudios. Tales trabajadores deberán sujetarse a un entrenamiento de regularización a fin de poder alcanzar el rango de los pagos normales; las horas de entrenamiento deberán ser pagadas.

Como podemos observar, es necesaria la consulta directa con los organismos especializados para que los patrones o empleadores sepan con certeza sus obligaciones para hacer tanto el pago de tiempo normal como de las horas extras ya sean por la actividad o el volumen de negocios.

De esta manera, la obligación de pago de los patrones o empleadores que no se ajusten a las excepciones que ya hemos mencionado se establece de la siguiente manera por lo que respecta a un salario mínimo:

- En términos generales, el salario no podrá ser menor a **\$5.15** dólares por hora (cifras de septiembre de 1997) salvo lo siguiente;
- Para los jóvenes menores de 20 años el salario no podrá ser menor a **\$4.25** dólares (salario mínimo juvenil) por hora durante los primeros 90 días siguientes a la contratación en el empleo; los empleadores o patrones no podrán despedir a este término al joven trabajador que alcance los requerimientos para alcanzar el salario mínimo de **\$5.15** para contratar a otro de menor edad.
- Para el caso de aquellos trabajadores que realicen actividades que involucren ingresos por concepto de propinas por un monto superior a los **\$30** dólares al mes deberán tener un salario de al menos **\$2.13** dólares por hora.

De igual manera; bajo circunstancias reguladas por el DOL la propia ley permite salarios por debajo de los mínimos señalados en caso como los siguientes:

- Para estudiantes educacionales y vocacionales;
- Estudiantes de tiempo completo en centros de venta o servicios, en la agricultura o centros de educación superior;
- Personas con incapacidades física o mentales o por edad avanzada.+

Es por todo lo anterior que además debemos observar que estamos ante la presencia de disposiciones federales que pueden concurrir con condiciones o disposiciones locales y que pueden, coincidir; estar por debajo de la disposición federal, superarla e incluso carecer de disposición legal local alguna al respecto.

De los 50 estados de la Unión sólo 7²⁰ de ellos tienen disposiciones legales en el ámbito local que contemplan salarios mínimos superiores a los dispuestos en

²⁰ Alaska, Connecticut, Hawaii, Iowa, New Jersey, Oregon y Rhode Island.

las leyes federales; 24²¹ de ellos coinciden con la disposición federal; 12²² están por debajo e incluso, 7²³ de ellos no contemplan siquiera regulación doméstica en la materia.

Más aún, de los 50 estados, 16²⁴ de ellos contemplan disposiciones que manejan tasas de *subsalaris* mínimos.

F. Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo se refiere no tanto a la permanencia indefinida en el mismo sino en la seguridad de permanecer en él aún siendo uno de naturaleza temporal. La estabilidad le debe garantizar al trabajador que el término de la relación misma sea o por voluntad propia o a consecuencia de falta de cumplimiento de sus obligaciones.

En el *common law* de los EE.UU. tradicionalmente se ha destacado que la naturaleza de la relación laboral y su terminación depende de la voluntad de cualquiera de las partes a menos que exista un convenio contractual que especifique lo contrario. También y en contraste, el derecho laboral ha reconocido una figura llamada *mal despido (wrongful discharge)*; lo que nosotros podríamos interpretar como *despido injustificado*²⁵. Este acarrea consecuencias en las relaciones colectivas de trabajo mediante el contrato respectivo pero respecto de las relaciones individuales tenemos que la protección que la ley da a los trabajadores individuales es muy limitada.

²¹ California, Delaware, Idaho, Illinois, Kentucky, Mine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Missouri, Montana, Nebraska, Nevada, New York, North Dakota, Ohio, Oklahoma, Pennsylvania, South Dakota, Utah, Vermont, Washington, West Virginia y Wisconsin.

²² Arkansas, Colorado, Georgia, Indiana, Kansas, Michigan, New Hampshire, New México, North Carolina, Texas, Virginia y Wyoming.

²³ Alabama, Arizona, Florida, Louisiana, Mississippi, South Carolina y Tennessee.

²⁴ Alaska, California, Connecticut, Illinois, Maryland, Nebraska, New Hampshire, North Carolina, North Dakota, Pennsylvania, South Dakota, Utah, Vermont, Virginia, Washington y Wisconsin.

²⁵ Toda proporción guardada con la figura propia del derecho mexicano del trabajo donde la ley determina cuales son los *despidos injustificados* y las sanciones económicas y de reinstalación conducente. En el caso del derecho laboral de los EE.UU. esta figura esta sujeta a la interpretación de los organismos pertinentes.

El principio de que las partes pueden dar por terminada la relación laboral en el momento en que lo deseen en tiempos recientes se ha visto cooptado por normas federales así como locales. Una de ellas es por ejemplo la protección a no ser despedido por condiciones de raza, sexo, religión, nacionalidad, edad o pertenencia sindical o de grupo

A pesar de lo anterior, el caso de un empleado una relación individual²⁶ de trabajo sigue en muchos casos sujeta al arbitrio del patrón que con amplias facultades decide cuando ha de terminar la relación laboral.

En auxilio de la situación desde hace tiempo las cortes de los EE.UU. han reconocido razones para proteger a los trabajadores contra los *despidos injustificados* en las relaciones individuales.

Las cortes les reconocen a los trabajadores derechos implícitos derivados de su relación de trabajo y por ende no podrán ser afectados en sus expectativas de calidad de vida por el mero capricho del patrón.

Las acciones contra el despido que pueden ser consideradas por las cortes como incorrectas o injustas se reconocen por principios de doctrina que implican:

- a) Aquellas acciones de políticas públicas o de obligaciones legales de los trabajadores; será un *despido injustificado* el que se dé a causa de un cumplimiento legal por parte del trabajador; como el formar parte de un jurado o negarse a violar la ley si un mandato del patrón lo implica.
- b) Acciones reconocidas como obligatorias según políticas públicas o manuales²⁷
- c) Acciones que burlen la buena fe o un trato en condiciones justas.

²⁶ Resaltamos el caso de un empleado en una relación individual de trabajo en contraste con la relación colectiva donde, como veremos en el capítulo respectivo, existen mejores medios de protección para el despido de un empleado sindicalizado.

²⁷ Un ejemplo es el manual emitido por la Secretaría del Trabajo de los EE.UU. *Small Business Handbook*; faltas al mismo constituyen acciones en contra del despido injustificado.

Estos principios de doctrina que son seguidos por las cortes tanto federales como locales han tomado la delantera a los organismos legislativos²⁸ que no han intervenido en materia para legislar al respecto.

En la Unión Americana 43²⁹ de los 50 estados han adoptado la doctrina de la protección por el cumplimiento del deber o políticas públicas; 34³⁰ han reconocido que existen determinadas obligaciones en la relación laboral derivados de las políticas públicas y de los manuales de información administrativa y 13³¹ han sostenido que existen cláusulas implícitas derivadas de una contratación de buena fe.

Como ejemplo de lo anterior podemos mencionar que una corte de apelaciones encontró compromisos o cláusulas de carácter implícito en una relación laboral. El patrón hacía al trabajador promesas implícitas de permanencia del último en el empleo. A esa conclusión se llegó por la propia permanencia del trabajador en el lugar de trabajo, a sus promociones y prestaciones.

²⁸ Unas de las legislaciones que consignan los despidos injustificados son algunas de naturaleza ecológica y ambiental tales como: Provisiones de protección a los empleados respecto de aire limpio (*Employee protection –whistleblower- Provision Clean Air Act*); Responsabilidad Ambiental, compensaciones y viabilidad (*Comprehensive Enviromental Response, Compensation and Liability Act*); Ley de Reorganización Energética (*Energy Reorganization Act of 1974*); Ley de Agua Segura para Tomar (*Safe Drinking Water Act*); Ley de manejo de desechos Tóxicos (*Solid Waste Disposal Act*); Ley de Control de Sustancias Tóxicas (*Solid Substance Control Act*); Ley Federal del Control de la Contaminación de Aguas (*Federal Water Pollution Control Act*). Las mismas protegen a los trabajadores de las quejas que ellos refieran sobre las condiciones de trabajo y el manejo de sustancias peligrosas. En este sentido no podrán ser despedidos por las quejas que realicen a los órganos respectivos.

²⁹ Alabama, Alaska, Arizona, Arkansas, California, Colorado, Connecticut, District of Columbia, Hawaii, Idaho, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Kentucky, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, Nebraska, Nevada, New Hampshire, New Jersey, New México, North Carolina, North Dakota, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, South Carolina, South Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginia, Washington, West Virginia, Wisconsin, Wyoming.

³⁰ Alabama, Alaska, Arizona, Arkansas, California, Colorado, Connecticut, District of Columbia, Georgia, Hawaii, Idaho, Illinois, Kansas, Maine, Maryland, Michigan, Minnesota, Montana, New Hampshire, New Jersey, New México, New York, Ohio, Oklahoma, Oregon, South Dakota, Texas Utah, Vermont, Washington, West Virginia, Wisconsin, Wyoming.

³¹ Alabama, Alaska, Arizona, California, Colorado Connecticut, Delaware, Idaho, Iowa Massachussets, Montana, Nevada, New Hampshire.

G. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

En la legislación de los EE.UU. no existe una disposición respecto de la obligatoriedad de los patrones o de la empresa de participar a sus trabajadores en el reparto de las utilidades.

Lo cierto es que la economía del país es tal que el reparto no constituye una preocupación o demanda generalizada pero evidentemente la falta del mismo afecta la justicia.

En ciertas empresas existe un tipo de reparto de utilidades llamado **profit sharing** que se negocia generalmente con el trabajador y va directamente relacionado con la productividad del mismo en la empresa.³²

H. Asociación profesional

La historia de las asociaciones profesionales en los EE.UU. es parte fundamental de su grandeza económica. La razón de un desenvolvimiento vigoroso se debe a que desde finales del siglo XVIII en plena etapa de la Revolución Industrial; conscientes de su fuerza a través de la organización comenzaron a demandar mejores condiciones de trabajo. Ese fue el caso de organizaciones artesanales, carpinteros y zapateros.

Evidentemente la conciencia de clase determinó una pugna abierta entre los bienes capitales y la fuerza de trabajo que llevó a muchos sindicatos a permanecer en la clandestinidad para mas tarde conquistar su legítima presencia en la vida económica del país.

³²Existe por ejemplo en los EE.UU. una asociación llamada *Profit Sharing/ 401(k) Council of America* que promueve mediante ciertas estrategias de productividad el pago de un reparto de utilidades así como la implementación de programas de estímulos a los trabajadores para el beneficio final de ambas partes patrones y empleados principalmente de las empresas en pequeño. La misma integra a 1200 compañías y más de 3 millones de trabajadores

Para finales del siglo XIX las organizaciones de trabajadores se unieron en una federación de sindicatos de obreros y oficios organizados lo que derivaría en la Federación Norteamericana del Trabajo (**American Federation Of Labor – AFL-**) que en el desarrollo de su existencia aglutinaría a diversos sindicatos nacionales.

La fuerza sindical de los EE.UU. se vio mermada cuando una ofensiva legal de los patrones les dio resultado; bajo la consigna de libertad de contratación. Lo que se tradujo en la contratación de esquiroleros o rompehuelgas; que reducían al mínimo los efectos de los paros laborales y en consecuencia afectaban los salarios; al hacerlos más bajos. Más aún se presentaron paros patronales para presionar a los propios trabajadores.

La era moderna de las relaciones colectivas del trabajo sería propiciada por las condiciones desastrosas que acarrió la llamada *recesión* que dejó a millones de norteamericanos sin empleo. Es en 1933 con el presidente Roosevelt que cambia drásticamente la estrategia para acabar con la crisis e implementa lo que se llamó el *New Deal* y que abarcó los aspectos más importantes de la economía de entre ellos la *sistematización de los derechos de contratación colectiva para el trabajo organizado*.³³

Como observamos, uno de los puntos principales a cubrir dentro de la crisis económica estaba el aspecto social del trabajo en lo colectivo así como su organización. Ello se traduciría en una legislación encargada de regular tales acciones. El objetivo final sería la promoción del **contrato colectivo** en las industrias. (*collective bargain*)

³³ Las medidas principales del *New Deal* fueron: 1) Control sobre los bancos y la moneda; 2) crédito federal a los propietarios y sociedades anónimas en dificultades financieras; 3) ayuda a los agricultores; 4) Regulación y estímulo de las empresas comerciales 5) **Sistematización de los derechos de contratación colectiva para el trabajo organizado**; 6) Seguridad social para grupos vulnerables.

a. Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)

Del mismo modo que la FLSA determina las relaciones laborales en lo individual, es que la Ley Nacional de Relaciones Laborales (***National Labor Relations Act of 1935- NLRA-***) hace lo propio en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo entre las asociaciones de trabajadores y de patrones en el sector privado.

Esto siempre fue inquietud de los legisladores. Anteriormente similares regulaciones se habían dado para las relaciones entre los dueños y los trabajadores de los ferrocarriles; la idea era proteger la economía de una nación dependiente de su desarrollo industrial que por ende precisa de buenas relaciones entre los trabajadores y los patrones.

En este sentido, sería el Congreso de los Estados Unidos a través de la NLRA quién se encargaría de regular las relaciones laborales de aquellas actividades que por importantes pudieran vulnerar el comercio interestatal.³⁴

Aún con lo anterior, el alcance de la NLRA cuando menos en la *letra* parecería muy limitado ya que tanto los empleados públicos en los tres niveles de gobierno; los agricultores; empleados domésticos; y empleados con rango de supervisores estarían excluidos. Así como ciertos maestros de materias religiosas en colegios de la misma naturaleza.³⁵

No obstante lo citado, no es ilegal que los trabajadores formen parte de un contrato colectivo y que incluso pertenezcan a un sindicato. La razón de la exclusión obedece a que en el tiempo en que se redactó la ley estos trabajadores

³⁴ El comercio interestatal de los EE.UU.: su control y regulación es una facultad delegada a la federación y en este sentido es que el propio congreso emite la Ley encargada de regular las relaciones colectivas de trabajo.

³⁵ Esto respondiendo a la enmienda que establece la separación de la Iglesia del Estado.

carecían del poder suficiente como para ser incluidos como sujetos protegidos por la ley..³⁶

La NLRA dispone una agencia federal independiente dividida en dos secciones: la investigadora y la dictaminadora que se encargaban de hacer cumplir las disposiciones de la propia ley; el organismo es la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (***The National Labor Relations Board –NLRB-***)

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo es una agencia federal independiente establecida en 1935 para poner en vigor a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, la ley principal que gobierna las relaciones entre las empresas, los sindicatos obreros, y trabajadores. La agencia tiene dos funciones principales: 1) llevar a cabo elecciones de voto secreto para determinar si los empleados desean o no desean ser representados por un sindicato; y 2) investigar y solucionar prácticas ilícitas cometidas por las empresas y sindicatos. La junta que es una sola está dividida en dos secciones: por un lado están los cinco miembros de la junta que integran la parte judicial y por el otro está la Consejería General que es la parte procuradora o investigadora. La Junta está integrada por funcionarios de carrera en el ámbito laboral y son designados conjuntamente por el Presidente de los EE.UU. y ratificados por el Senado. La junta está dividida a partir de las llamadas enmiendas Taft-Hartley que separan apropiadamente la parte investigadora de la dictaminadora.³⁷

La NLRB cumple con dos funciones principales; la de llevar a cabo una votación con los trabajadores a fin de que determinen quiénes serán sus representantes ante la empresa o patrones y la otra es dar solución a las controversias laborales.

³⁶ Cfr. GOULD, William B. *A Primer on American Labor Law*. tercera edición. EE.UU., The Mit Press 1993. p.p. 34-35

³⁷ Cfr. GOULD, William B. *A Primer on American Labor Law*. ob. cit.. p.p. 27-28

La NLRB necesitó en las enmiendas Taft-Hartley de una definición de su competencia respecto de las cortes federales o locales y sus atribuciones como autoridad judicial. Según la propia NLRA (ya con sus enmiendas) se define que los acuerdos del contrato colectivo son susceptibles de hacerse cumplir por las cortes pero que la mayoría de los asuntos por *prácticas laborales injustas (unfair labor practices)* cometidas por los patrones o los sindicatos deberán ser conocidas para su resolución por la NLRB; específicamente por el *Consejero General (General Counsel)*³⁸ y en última instancia por las cortes federales.

Es por medio de la NLRB que, cualquier organismo laboral, grupo de trabajadores e incluso empresa o patrones puede solicitarle una elección de voto secreto donde se determine qué organización de trabajo representa la mayoría de los trabajadores.

En el que podemos llamar el derecho colectivo del trabajo de los EE.UU. notamos dos figuras que pueden converger; la organización de trabajadores (*labor organization*) y los sindicatos (*Labor Unions*).

Las organizaciones de trabajadores son las que la ley destaca como aquellas de cualquier tipo, naturaleza o procedencia; comités de representación de los trabajadores en donde los mismos participan y que existen con el propósito total o parcial de negociar con los patrones o empleadores diferencias; disputas laborales, salario, índices de pago, jornada laboral o condiciones de trabajo.

³⁸ Las Prácticas Laborales Injustas (*unfair labor practices*) pueden ser cometidas tanto por los patrones o empleadores como por los organismos laborales incluidos los sindicatos. Estas prácticas consisten según la ley de 1935 en la interferencia, restricciones o coerciones del empleador por sobre los derechos de los trabajadores para asociarse entre ellos, para protestar en contra de condiciones laborales y unirse a organizaciones laborales con el propósito de pugnar por un contrato colectivo o cualquier otra que esté relacionada para tales fines. Específicamente para las organizaciones laborales les está prohibido el presionar o restringir el acceso a los derechos de los trabajadores o establecerlos en menor medida que los dispuestos por la ley. Cfr. GOULD, William B. *A Primer on American Labor Law*, tercera edición. EE.UU., The Mit Press 1993, p.p. 31, 44.

La figura de las organizaciones laborales puede recaer en un sindicato con ciertas excepciones; como el que los supervisores laborales tengan participación activa en el propio sindicato.

En este sentido, la interpretación que se le ha dado a la ley permite que cualquier organización se vea beneficiada de los ordenamientos y sus beneficios que desde luego no implican la pertenencia en una rama industrial en específico, en otra empresa o compañía o que incluso participe de otro contrato colectivo en otra organización laboral.

El esquema estatutario de negociación de un *contrato colectivo* se encuentra diseñado de manera tal que es el patrón el que se encuentra obligado a negociar con la organización laboral que se encuentra adherida al sindicato o a la unión. Los sindicatos aglutinan a un sinnúmero de organizaciones laborales de toda clase los cuales tiene un nivel de representación ante los propios sindicatos o uniones. La organización laboral negocia y los sindicatos firman. De esta manera el sindicato provee la fuerza mientras que la organización laboral provee la experiencia para alcanzar mejores condiciones.

Todos los trabajadores incluidos en el contrato colectivo o aquellos pertenecientes al sindicato o no, reciben los beneficios del propio contrato colectivo entre el sindicato y el patrón por conceptos de salario, jornada y condiciones laborales salvo en los casos en que se trate de un contrato distinto entre trabajadores y dirigentes estatales.³⁹

b. Contrato Colectivo

Los *contratos colectivos*; consecuencia obligada de la asociación profesional en los EE.UU. contienen básicamente ciertas cláusulas tales como las de: ajuste contractual; solución de disputas; manejo de la producción; trato equitativo y no

discriminación; tablas de salarios; salarios suplementarios; jornada laboral; condiciones de trabajo, remuneraciones complementarias entre otras.⁴⁰

La empresa tanto como los trabajadores negocian en condiciones donde el patrón reserva para sí ciertas atribuciones de disciplina para que el fin propio de una empresa sea respetado; esto es la productividad. En contra parte, los trabajadores tienen facultades para denunciar violaciones a sus derechos por medio de quejas ante diversas instancias internas de las que participan tanto el patrón como el sindicato; ello con el objetivo de allanar las dificultades antes de crear problemas mayores.

c. El Arbitraje

Uno de los medios para dirimir las controversias lo constituye la figura del arbitraje que tradicionalmente en los EE.UU. ha sido de origen particular. Esto no interfiere con las facultades de la NLRB en particular del Consejo General para determinar una práctica laboral injusta. De hecho la NLRB ha tenido un uso muy cuidadoso de su jurisdicción facilitando el proceso de arbitraje y respetando la decisión del proceso de arbitraje siempre y cuando no contravenga los principios de la NLRA.

Es decir, en lo que toca a las diferencias por incumplimiento o mal interpretación de las cláusulas del contrato colectivo, ambas partes determinan árbitros; tercero o terceros de carácter imparcial; escogidos de común acuerdo entre las partes; mismo que no tenga interés en el resultado del asunto.

Es común que se puedan presentar arbitrajes para todo tipo de quejas de los trabajadores pero generalmente se limitan a la solución de controversias respecto

³⁹ Cfr. GOULD, William B. *1 Primer on American Labor Law*, tercera edición, EE.UU., The Mit Press 1993, p.p. 36-37

⁴⁰ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar et. al. *Hacia un nuevo derecho laboral*: "Estudio comparativo entre la legislación laboral de EE.UU., y Canadá y el Derecho laboral mexicano". Trillas, México, 1997, 397 p.p.

de las cláusulas del contrato colectivo. Se pueden determinar árbitros únicos o jurado arbitral; en el último caso formado por un representante de los trabajadores otro del capital y un tercero imparcial⁴¹

El arbitraje tiene amplias ventajas sobre el sistema judicial tradicional de los EE.UU. y es por esta razón que las partes confía y recurren a el constantemente; por ejemplo, el principio legal prevaleciente de los EE.UU. del *stare decisis* (*estarse a lo dicho*. Principio legal del *common law* donde es fuente de derecho el dictamen de un autoridad judicial y que es de obligatoria observación y aplicación para los casos similares subsecuentes) no es aplicado en situaciones de arbitraje.

Según Gould William existen cinco razones principales por las cuales es preferido el sistema del arbitraje en los EE.UU. por sobre las cortes judiciales ellas son: 1) Que el sistema de arbitraje es voluntario para las partes; llevado por ellas mismas para lidiar con sus propios problemas; 2) En la mayoría de las relaciones las diferencias se resuelven antes de que se invoque el arbitraje como último recurso. La mayoría de los contratos colectivos establecen en promedio de 3 a 5 instancias conciliatorias entre patrones y sindicato antes de llegar al arbitraje; 3) El proceso del arbitraje es relativamente informal y no depende de decisiones de antiguos arbitrajes. No prevalece el principio del *stare decisis*; 4) El arbitraje es un proceso mucho más expedito que un proceso litigioso en las cortes; lo que es altamente atractivo para las partes y 5) El proceso de arbitraje evita por un periodo de tiempo substituye el derecho de huelga ya que los sindicatos; contando con un sistema confiable prefieren utilizar al arbitraje como arma para solucionar su conflicto más que la huelga⁴²

⁴¹ Cfr CAVAZOS FLORES. Baltasar et. al. *Hacia un nuevo derecho laboral*: "Estudio comparativo entre la legislación laboral de EE.UU., y Canadá y el Derecho laboral mexicano". Trillas, México, 1997,397 p.p.

⁴² Cfr. GOULD. William B. *A Primer on American Labor Law*. ob. cit. p.p. 134-135

I. Derecho de Huelga

Según William B. Gould; autor que nos ha servido de referencia en el estudio del derecho norteamericano del trabajo, la NLRA básicamente tiene dos propósitos que generalmente entre sí son en principio contrarios y que conllevan la comprensión de que el sistema legal laboral de los EE.UU. es injusto y no protege a los débiles, tal y como cita al comparar el derecho laboral alemán con el de los EE.UU.:

*"...The American approach contains an antithetical assumption; the weak must fend for themselves in obtaining some little portion of the lion's share. Generally the American statute guarantees little to the weak. ..."*⁴³

La condición antiética que consigna el autor descansa principalmente sobre la tortuosa tarea de litigar los derechos de los trabajadores para ser considerados o no facultados para ejercerlos mientras que en legislaciones como la alemana es una premisa de la propia ley determinar claramente que los actos del patrón respecto de su empresa o industria afectan directamente a los trabajadores y por ende se señalan los que no son susceptibles de realización por él mismo.

Por otra parte, y antes de la interpretación jurídica del derecho por parte de los organismos especializados al respecto, podemos analizar la NLRA (*Ley Nacional de Relaciones Laborales*), que está hecha para proteger a los sindicatos (*trade unions*) y a sus miembros contra la discriminación sindical (*antiunion discrimination*). Es común que la NLRB (Junta Nacional de Relaciones del Trabajo) y las cortes de ley presuman la discriminación sindical aún cuando no haya prueba suficiente que determine tal motivación por parte del patrón. La idea de fondo es evitar que tales actitudes puedan llevar a la destrucción tanto del sindicato como del proceso del contrato colectivo.

⁴³ "... La propuesta Norteamericana contiene premisas antiéticas: el débil debe ver por sí mismo para obtener una pequeña parte de la ganancia del león. Generalmente el sistema legal norteamericano garantiza poco a los débiles..." GOULD, William B. *A Primer on American Labor Law*. ob. cit. p. 105

A la par de lo anterior se observa, en propias disposiciones de la NLRA que ambas partes: la patronal y el sindicato, gozan de amplísimas facultades para negociar, utilizando todo tipo de estrategias o tácticas de presión incluso de carácter económico.

La dualidad del espíritu de la legislación en comento nos da como resultado que encontremos disposiciones de presión económica tales como la *huelga*, el *paro* o el *cierre* del local; actos que pueden implicar una prohibición convenida o expresa; derivada de un contrato colectivo; cuyas consecuencias son el despido de los huelguistas por parte de los patrones.

a. Actividades prohibidas, actividades protegidas y actividades no protegidas

Dentro de los medios de presión con los que podrían contar los trabajadores a través de sus sindicatos la NLRA define entre aquellos que son *actividades protegidas* y *actividades prohibidas*.

Cuando los trabajadores se involucran en una de las *actividades protegidas*; que implican presión económica están inmunes a que se les finque responsabilidad por los efectos que su actividad causen económica o socialmente.

Cuando la *actividad es prohibida* la NLRB debe emitir una orden de cese y desistimiento de la actividad a través de su propio proceso administrativo.⁴⁴

Tal legislación deja la puerta abierta para otra categoría de actividades no mencionadas en la ley pero no por ello inexistente; se trata de las actividades *no protegidas*; el patrón ejerce el derecho de despedir a el o los trabajadores que en ellas incurran; desde luego la calificación de actividad *protegida* o *no protegida* ha

⁴⁴ Para el caso de aquellas actividades que no encuadran ni en la *prohibidas* ni en las *protegidas* se puede decir que son *tierra de nadie* donde los trabajadores pueden ser obligados a cumplir con sus obligaciones o ser justificados por las mismas.

derivado en controversias judiciales que al fin y al cabo son las que forjan el derecho estadounidense.

Las leyes y su interpretación hacen del t3pico laboral algo en extremo complejo para el caso de la interpretaci3n de las actividades y su permisibilidad. Se debe actuar seg3n las interpretaciones judiciales y en cierto sentido al *animus* de los actos; es decir, un cierre de una f3brica o empresa puede ser considerado como una actividad protegida dependiendo de la intenci3n de los trabajadores ya sea que est3n con un sindicato o no. Del mismo modo; las huelgas en un proceso de arbitraje y las cl3usulas de no-huelga dentro de un contrato colectivo son actividades no protegidas.

b. La huelga como actividad protegida

Para el caso de la huelga (*strike*) observamos que es una actividad en principio *protegida* en la ley por lo que los trabajadores no pueden ser considerados como responsables de incurrir en tal actividad para efectos de ser conminados por la autoridad a suspender la misma a perder su empleo o ser sancionados.

No obstante lo anterior podemos observar que la asociaci3n profesional que devenga en un *contrato colectivo* puede estipular que durante la vigencia del mismo no se puedan realizar ni las huelgas ni los paros laborales; ello atendiendo a razones de productividad.

La figura de la huelga en los EE.UU. es un tanto inconveniente para las partes, principalmente para los trabajadores. Los empleadores o patrones pueden contratar a empleados sustitutos que de acuerdo al arreglo de reinstalaci3n de los trabajadores a su trabajo al fin del movimiento, pueden ser temporales o permanentes. El sindicato prefiere en el mayor de los casos litigar el asunto a la luz del proceso de arbitraje; ello debido a la alta confianza que les inspira el proceso.

La NLRA determina que nada en la propia ley está encaminado a impedir el derecho de huelga; sin embargo manifiesta unas limitantes a ese derecho como son la realización de la misma en tiempo de emergencia donde se ponga en peligro la seguridad nacional y la salud pública. En esos casos el presidente de los EE.UU. designa a una junta investigadora encargada de realizar lo propio respecto del asunto determinado sin hacer recomendaciones. La junta da un reporte de la situación quien instruye al procurador general para que consiga una orden judicial de una corte federal de distrito para que los trabajadores voten sobre la última oferta del patrón o empleador.

Tal votación generalmente es en contra de la propuesta lo que se convierte en una disputa mayor entre el sindicato y el patrón. Esta ha sido una táctica poco exitosa.

El hecho de que la propia NLRA prescriba que nada en la misma está encaminado a impedir el derecho de huelga hace pensar que la huelga es de alguna manera un derecho constitucional. No obstante la Suprema Corte de los EE.UU. se ha negado a aceptar tal derecho como constitucional. La Suprema corte ha entendido el derecho de huelga como un acto protegido solamente ya que ha permitido la sustitución de los huelguistas por los llamados *rompehuelgas*. Aún cuando el huelguista no puede ser despedido o disciplinado por involucrarse en una huelga, el patrón puede, en nombre de la productividad, mantener la fuente de empleo abierta con otros trabajadores.

La inclusión de rompehuelgas es tanto como despedirlos o castigarlos por el hecho de involucrarse en una huelga.⁴⁵

⁴⁵ El origen de que la Corte Suprema admitiera *rompehuelgas* proviene de un caso de la NLRB vs *Mackay Radio & Telegraph Company* donde se reconoció el derecho a la huelga como *actividad protegida* pero aún así igualmente se reconoció el derecho del patrón de sustituir a los huelguistas con *rompehuelgas*. La Cámara de Representantes del gobierno de los EE.UU. votó en contra de tal decisión en 1991; el Senado dejó tal disposición de su contraparte sin efectos hasta que se reintrodujo en 1993 bajo el mandato de Bill Clinton. Cfr. GOULD, William B. *A Primer on American Labor Law*. ob. cit. . p. 97

Es aquí donde surge una nueva complicación. Como hemos citado, la facultad de pedir elecciones para la representación de los trabajadores a la NLRB es de cualquiera e incluso del propio patrón; ello combinado con la posibilidad de que los *rompehuelgas* voten para elegir a sus representantes hacen que se vean seriamente afectados los derechos de los huelguistas principalmente en su estabilidad en el empleo. Afortunadamente la suprema corte ha limitado en este caso la facultad del patrón para pedir una elección.

La NLRB siempre se ha opuesto a que los sustitutos de los huelguistas voten en una elección; sin embargo las propias enmiendas de 1959 lo permitieron; después de un periodo de 12 meses a partir del estallamiento de la huelga los *strikebreakers* pueden votar en la elección de sus representantes. Ello se ha traducido en efectos menos dañinos a los derechos de los huelguistas.

A lo largo del desarrollo legal laboral respecto del tema de la inclusión de sustitutos de los trabajadores en huelga se han limitado la inclusión de los mismos; es el caso cuando la huelga es responsabilidad en parte del empleador por *prácticas laborales injustas*. En tal situación los huelguistas tiene derecho a la instalación en su empleo más el pago de sus salarios caídos. El *rompehuelgas* generalmente no adquiere el derecho de estabilidad en el empleo.

Debemos tener en cuenta que es común que los propios *rompehuelgas* o esquiroleros sean trabajadores que no estuvieron de acuerdo con la misma o que fueron convencidos por el patrón para que trabajaren con la promesa de darles un puesto superior. La corte considera tales actos como ilegales ya que van en contra de la propia unidad sindical.

CAPÍTULO IV

LEGISLACIÓN LABORAL CANADIENSE

I. Antecedentes del derecho laboral canadiense

El hacer un estudio serio de los antecedentes del derecho laboral canadiense es en sí mismo tema de una tesis; en tal entendimiento nosotros haremos apenas unas aproximaciones modestas que nos den una panorámica suficiente para entender un sistema legal tan distinto al que nos rige a nosotros.

La historia de Canadá marca perfectamente su composición jurídica actual; forma parte de la Comunidad de Naciones (*common wealth*) a diferencia de los EE.UU. que conservaron la herencia del *common law* pero que rompieron relaciones de unidad con la Gran Bretaña. Además tienen influencia de la tradición Francesa del derecho civil, en la importante provincia de Québec, por lo que toca a las relaciones particulares de y entre las personas.

A. Apuntes históricos

La formación del Canadá actual comienza propiamente a partir de una colonización hecha por diversas culturas, principalmente la francesa y la inglesa; pero para ser más exactos, su existencia tal y como la conocemos se debe a corrientes de pensamiento divergentes a las que dieron nacimiento a los EE.UU.

Al momento de la Guerra de Independencia de los EE.UU. que concluyó en 1783, un grupo muy significativo de los llamados *leales* (*loyalists*) tuvieron que dejar los territorios de las *trece colonias* en calidad de perseguidos y refugiarse en número de 40 mil en los territorios conocidos en ese entonces como la *Norteamérica Británica*; hoy Canadá.

Así comenzó un proceso que a lo largo de los años se fue integrando con *leales* que el gobierno británico premió con grandes extensiones de tierra. Algunos de los *leales* pertenecían a las élites urbanas de las *trece colonias*, pero la mayoría eran granjeros y gente del pueblo. Un diez por ciento de los *leales* del Canadá del Atlántico eran negros; esclavos que se unieron a la causa de los británicos.

Esta migración triplicó, casi de la noche a la mañana, la población en Canadá; lo que dio lugar a la formación de nuevas colonias. Desde ese entonces Québec, celosa de su idioma y cultura condicionó la entrada de los refugiados la segregación de las comunidades francesas, lo que dio como resultado la formación de importantes colonias hoy provincias tales como la de Ontario.

Québec tenía una relevancia tal que hubo que dividirla en dos: La Baja y Alta Canadá (*Lower and Upper Canada*). Existía una incompatibilidad entre las instituciones de tradición británica y las de tradición francesa. La Baja Canadá; la francesa conservó su sistema legal por lo que hace a la tenencia de la tierra y los derechos de la iglesia católica; mientras que la Alta Canadá adoptó el sistema del *common law*.

La conformación de Canadá con diferencias tan importantes entre los habitantes de origen francés y los anglosajones nos hacen pensar en la improbabilidad de su unión o adecuada integración; quizá el fenómeno que apuntaló su sentido nacionalista lo constituyó el hecho histórico donde los EE.UU. tratan de anexionar a su unión de estados a la Alta Canadá; en 1812 los EE.UU. declaran la guerra a la Gran Bretaña quién a su vez mantenía una conflagración con Francia.

Al obtener una victoria los EE.UU. esperaban la anexión de la Alta Canadá; sin embargo fracasaron en su conquista lo que determinó la separación de destino de la en aquél entonces *Norteamérica Británica* y los EE.UU.

B. Antecedentes de legislación laboral moderna

Hablar de los antecedentes de la Legislación Laboral del Canadá es quizá en el concepto erróneo; ya que la formación del derecho en la mayoría de las provincias tiene la venerada tradición del *common law* por lo que las resoluciones judiciales son derecho vigente; no solamente en Canadá, sino en todas las decisiones judiciales de los países que forman parte de la Comunidad de Naciones.

A pesar de lo anterior; el *derecho común* ha tenido que adaptarse a situaciones nuevas que en principio han rebasado las solas decisiones judiciales; por lo que ha tenido que modernizarse integrando a su sistema leyes o códigos. Sin embargo tales disposiciones están frente al escrutinio de los jueces en el poder judicial que pueden determinar si una ley es aplicable o no (*there in no case on the law*).

Es por lo anterior que no se pueden determinar estadios en el sistema legal del Canadá que no impliquen periodos muy amplios que no corresponden al sentido de nuestro estudio.

A pesar de lo anterior podemos mencionar las disposiciones que determinan el mosaico propio e inconfundible del universo legal canadiense que guarda especial peculiaridad en la provincia de Québec; por contener a dos sistemas legales diferentes conviviendo en una sola entidad.

a. Código Civil de Québec y el *common law*

Canadá está formada por distintas culturas que tiene diversas tradiciones entre ellas el derecho; es de todos sabido que una de sus provincias más importantes, Québec, tiene tradiciones legales del derecho civil (*le droit civil*) de

origen francés; y más aún de origen romano germánico; mientras que las demás provincias tienen una tradición del *common law*.

Canadá nace formalmente en 1867 al igual que su Constitución pero Québec antes de ello había producido su Código Civil en 1857; mismo que marcó a la provincia; principalmente en aspectos de carácter privado.

El código civil contiene una serie de reglas principio e ideas que rigen las relaciones privadas en las provincias tales como a las personas, la familia, los derechos de propiedad, testamentos, contratos sociedades y justicia (no penal) por daños hechos por un individuo a otro (responsabilidad); el *common law* lidia con los mismos aspectos pero utiliza para su resolución decisiones judiciales previas y cierta legislación que se ciñe a las reglas del sistema de los precedentes.

La aplicación del código civil original es un legado que contiene los principios del siglo XIX de la sociedad quebequense. Al paso del tiempo tal disposición fue añadida y transformada; adecuándose incluso gramaticalmente hasta que en 1991 se reemplazó por uno nuevo.

Por otra parte el *common law* es un cuerpo de decisiones judiciales que datan desde el año 1066 y que incluyen decisiones hechas por las cortes reales de justicia desde la Conquista Normanda de Guillermo *El Conquistador*.

Las diferencias evidentemente incompatibles entre un sistema y otro han tenido que convivir en un sistema nuevo por lo que hace a la provincia de Québec donde para los asuntos de carácter privado aplica el derecho civil mientras que para el derecho público se aplica el *derecho de los comunes*. Es decir, para las materias de derecho administrativo, penal, constitucional y a propósito de nuestro estudio *la laboral* entre otras.

b. El Código Laboral Canadiense (Canada Labour Code)

La Constitución de 1867 determina que la jurisdicción provincial se reserva potestades tales como la propiedad y los derechos civiles; es por tal razón que en principio las negociaciones y los *contratos colectivos* son materia regulatoria de las provincias; sin embargo, otras disposiciones constitucionales reservan para el *Parlamento* exclusiva jurisdicción sobre específicos sectores de la economía y en consecuencia se han decretado leyes que regulan dichas reservas.

Las leyes que rigen la jurisdicción federal en materia de trabajo se encuentran en el *Código Laboral Canadiense (Canada Labour Law –CLC-)* que se divide en tres partes: Las relaciones Industriales; Seguridad y Salud en el Empleo y Niveles Mínimos de Empleo.¹

La primera parte del *CLC* se mantuvo prácticamente sin cambios desde 1972 hasta 1999 donde se modificó sustancialmente para que se mejoraran los procesos de negociación de los *contratos colectivos* para las industrias federales. Las modificaciones cambiaron la figura de la entonces *Junta Canadiense de Relaciones Laborales (Canada Labour Relations Board)* por la nueva llamada Junta Canadiense de Relaciones Industriales (*Canada Industrial Relations Board*) que se convirtió en un Tribunal cuasi-judicial independiente y responsable de la aplicación e interpretación de la primera y segunda parte del *CLC*; *Relaciones Industriales; Seguridad y Salud en el Empleo*.²

II. Fuentes del derecho laboral del Canadá

Nuevamente en el presente capítulo; al igual que en los dos anteriores queremos hacer un acercamiento a las fuentes que conjugan la génesis y el

¹ Industrial relations: Occupational Safety and Health, Labour Standards

² Las decisiones que tome la Junta así como los árbitros en su caso son por regla general no susceptibles de ser revisadas o recurridas por las cortes legales lo que afianza su alcance jurídico e importancia como institución independiente.

producto de una materia de estudio que podemos llamar derecho laboral canadiense.

Tal acercamiento; obvia decirse, discreto, nos permitirá entender las condiciones de un país determinado y su consecuente reflejo en la acción legislativa de todos los días.

A. Fuentes materiales o sustanciales

Canadá es una nación perteneciente a la Comunidad de Naciones (Common Wealth) y que por lo tanto adopta el derecho de los comunes (common law) mismo que ya explicamos en su momento; dicho sistema legal está básicamente integrado por decisiones judiciales que establecen *precedente*. Por ello y a causa de los cambios inherentes a una sociedad de alta transformación se han añadido leyes escritas que sin dejar de estar bajo el control judicial se distinguen por tener algo del derecho escrito pero que vienen a llenar *lagunas* del derecho consuetudinario.

Aunque el desarrollo del Canadá está muy ligado al de los EE.UU. su desarrollo ha sido paralelo; e incluso mantienen ciertas instituciones de gobierno muy similares sin embargo son naciones que han sabido asociarse en su desarrollo pero que han mantenido y reforzado la identidad propia suficiente para no llegar a constituir una sola nación.

La formación del Canadá como en su momento mencionamos empezó con habitantes *leales (loyalist)* a la *Corona Británica* que huyeron de las *trece colonias* al momento de la Independencia de los EE.UU. de la Gran Bretaña.

Mientras que los EE.UU. adaptaron principios del common law a su propio derecho en el marco del nacimiento del primer sistema federal, Canadá siguió

siendo parte de la comunidad de naciones cuyos precedentes legales no tiene fronteras.

B. fuentes formales

Encontramos en Canadá, por lo que hace a la jurisdicción legislativa, dos niveles de poderes, el federal y el local o *provincial*.

La Constitución del Canadá de 1867³ determinó el sistema de gobierno donde convivirían dos sistemas legales diferentes: el *common law* que rige en la mayoría de las provincias y el *civil code* que aplica para Québec.

La federación reserva para sí temas que requieren de uniformidad tales como división de poderes y derechos y libertades de los ciudadanos; actividades de comercio interprovincial, bancos, transporte etc.

En el sistema del *common law*, de tradición eminentemente judicial, donde se está a lo determinado por la autoridad en casos similares, existen leyes o cierta codificación parecida a la que existe en su contraparte francesa; sin embargo, mientras que en el *civil code* la autoridad máxima es representada por la Ley en sí misma en el *common law* no necesariamente debe encontrar aplicabilidad.

Las cortes de justicia en Canadá, a falta de disposiciones constitucionales expresas, han determinado que el gobierno federal mantiene exclusividad sobre la regulación o legislación de las relaciones colectivas del trabajo en ciertas materias; es decir sobre la *industrial labour legislation*; que lo será a cargo del parlamento⁴.

³ Originalmente llamada The British North America Act (La Ley de la Norteamérica Británica); Actualmente Renombrada Constitución a partir del 17 de abril de 1982

⁴ El Código Laboral Canadiense (*Canada Labour Law -CLC-*) determina quienes son sujetos de la legislación federal; misma que es potestad del poder legislativo federal y son aquellos trabajos o actividades que: a) Son operados y que están relacionados la transportación ya sea terrestre o por mar en cualquier lugar de Canadá; b) Están relacionados con ferrocarriles, telégrafos, canales o cualquier otro reservado y que conecte con otra provincia o se extienda más allá de los límites de una; c) Sean una línea de barcos que conecte a una o varias provincias o opere más allá de los límites de una; d) Sean de trasbordador que opere

De modo que existen disposiciones federales por lo que hace al derecho colectivo e individual del trabajo en las materias de potestad del congreso federal mientras que en las legislaturas locales se regula igualmente el derecho colectivo e individual por asuntos que no estén reservados de regulación a la federación.

En correspondencia las legislaturas locales deben legislar en su ámbito; de competencia en materia de derecho colectivo e individual siempre y cuando no se interfiera con materias reservadas a la federación. Encontramos que existe un cierto nivel de generalidad, lo que permite que las provincias de Québec como de Ontario sean las representativas de las demás provincias.⁵

La razón salta a la vista cuando tenemos las dos provincias más representativas por su origen legislativo; Ontario de tradición del *Common Law* y Québec del Civil Code.

El gobierno federal tiene jurisdicción exclusiva para aprobar legislación colectiva del trabajo; relaciones laborales con el gobierno y relaciones laborales de empresas protegidas o reservadas a la constitución federal.

Dentro de las Leyes Federales encontramos el Código de Relaciones Colectivas del Trabajo de Canadá (**Canada Labour Code –CLC-**) que regula las relaciones laborales en colectivo así como asuntos como el contrato colectivo, la representación sindical, el arbitraje, las *huelgas* y los *paros patronales* respecto de las áreas estratégicas reservadas a la federación que ya hemos citado.

entre provincias o tenga contacto con otro país; e) Sean de aeropuertos, líneas aéreas; f) Estaciones de radio comerciales; g) Sean Bancarias nacionales o extranjeras con autorización h) Cualquier actividad que se desempeñe en una sola provincia que sea considerado de interés por el parlamento como ventajoso para dos o más provincias; i) Un trabajo de interés para más de una legislatura provincia; j) Un trabajo de interés federal

⁵ Canadá esta formada por 10 provincias y 3 territorios*: Alberta, British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Northwest Territories*, Nova Scotia, Nunavut* Ontano, Prince Edward Island, Quebec, Saskatchewan, Yukon Territory*

Para el caso de la legislación a nivel local encontramos una amplia tradición del *Common Law*⁶ respecto de los principios que ostenta; al mismo tiempo que un amplio cuerpo de reglas y leyes en constante crecimiento. Y que a nivel local, se encargan de regular condiciones mínimas de trabajo como la jornada, salario mínimo, vacaciones y días festivos, permisos por enfermedad y maternidad, terminación de las relaciones laborales entre otras.⁷

III. Derechos mínimos de los trabajadores en la legislación del Canadá

Al referirnos a los derechos mínimos de la legislación laboral canadiense abarcamos legislación variada en distintos ámbitos; jurisdicción provincial o local y la jurisdicción federal que ya hemos mencionado.

Al igual que se ha señalado al comienzo del capítulo anterior, referente a los derecho de los trabajadores en los EE.UU. el *derecho laboral canadiense* implica dos apartados bien definidos. Ellos son el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del mismo. Por ello consideramos oportuno señalar que sería erróneo el entender o hacer una traducción textual de lo que se presenta como *Labour Law*⁸ que no es derecho laboral; sino derecho colectivo del trabajo; mientras que el derecho individual del trabajo es llamado o más comúnmente conocido como *Employment Law*.⁹

Dado que nuestras referencias finalmente abarcan ámbitos en uno y otro sentido federales y locales; en relaciones individuales y colectivas, que se

⁶ Debemos tener presente que el *common law* es una tradición legal basada en decisiones judiciales mientras que la contraparte el *civil law* construye su competencia a lo que las leyes determinen.

⁷ Las legislaciones son tan variadas y dispersas que es necesaria para su cabal comprensión un sistema que pueda ser de total acceso. Para el particular existen colecciones de legislación especializadas; tales compilación son de relevante importancia principalmente por lo que toca a las decisiones judiciales que pueden aplicarse en todas las provincias del Canadá.

⁸ *Labour* y *Labor* son vocablos que significan lo mismo; en Canadá por su tradición ligada a la comunidad de naciones se utiliza *Labour*; aunque también es común que se utilice *Labor* por la influencia natural que los EE.UU. ejercen en la región.

⁹ El *employment law* o derecho individual del trabajo tiene que ver con las relaciones no colectivas referentes principalmente al contrato, los derechos humanos, despido injustificado, condiciones laborales mínimas salud y seguridad.

centrarán en los derechos mínimos, bien podemos mencionar *derecho laboral* teniendo entendido que abarca a ambos conceptos; ya que en nuestro idioma es un término de naturaleza genérica

Las provincias así como la federación emiten su propia legislación para las relaciones individuales y los derechos mínimos de los trabajadores tales como salario, jornada, vacaciones y días de descanso, permisos por maternidad sanciones etc.

En Canadá se tienen dos provincias representativas de las relaciones individuales del trabajo; ellas son Ontario y Québec; nuestro acercamiento a una y otra será suficiente para darnos una idea de la institución a nivel nacional y desde luego notar diferencias entre dos sistemas legales de origen contrastante; por un lado la abierta influencia del *Common Law* y del otro la tradición del sistema francés del *civil code*.

A. Formas y duración de las relaciones de trabajo

La relación laboral existe por medio del contrato laboral; mismo que debe cumplir con las características propias de los contratos en general. Ellos son básicamente la oferta, la aceptación y la intención de dar nacimiento a obligaciones legales. Por lo general, tales elementos no precisan de formalidad alguna; es decir que pueden ser orales o por escrito. Con las salvedades que establezca la legislación.¹⁰

El contrato individual del trabajo en las provincias del Canadá está regulado por principios del *Common Law* a excepción de Québec donde se regula por el

¹⁰ Por ejemplo: *El estatuto de Ontario para los Fraudes (The Ontario Statute of Frauds of 1990)* establece que todos aquellos contratos que no se realizarán dentro de un año deberán de hacerse por escrito. La mayoría de las jurisdicciones disponen en el mismo sentido. Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*, Volume 2, Canada. Lexis Publishing, 2000. cap.22 p.8

Civil Code o código Civil. Ambos principios regulan las obligaciones y derechos básicos de los patrones y los trabajadores en la relación laboral individual.

Ya establecida la relación laboral entre el trabajador y el patrón se dan ciertas obligaciones; por parte del patrón que son las de proveer al trabajador del trabajo para el cual fue contratado; pagar al trabajador por el trabajo que realiza y procurar la salud y la seguridad del trabajador en el área laboral.

Dentro de la obligación de proveer trabajo, se establecen las de dar la información y las herramientas necesarias para el desarrollo del mismo.

Las principales obligaciones del trabajador son realizar el trabajo para el que fue contratado y en términos generales ser leal hacia el patrón. La obligación de realizar el trabajo no sólo implica la realización del mismo sino la *actitud* para realizarlo; que debe ser de diligencia y competencia.

Por lo que hace a la lealtad, esta varía dependiendo de la naturaleza del trabajo. El no revelar secretos de la empresa es buen ejemplo para entender el principio.

Por lo que toca a la duración de las relaciones de trabajo en Canadá existen dos categorías del contrato individual según su duración; aquellas por tiempo determinado (*fixed-term contracts*) y aquellas que son por tiempo indeterminado (*contracts of indefinite hire*).

Para el caso de los contratos por tiempo determinado éstos concluirán al cumplirse el tiempo pactado, al término de la obra o al cumplimiento de los términos del contrato.

En el caso de los contratos por tiempo indeterminado, por regla general terminarán a voluntad de cualquiera de las partes, patrón o trabajador: haciendo saber a la contraparte la determinación y dándole una justificación razonable.

A falta de una justificación razonable o del cumplimiento del término u obra solamente el patrón puede dar por terminada la relación laboral en casos de mala conducta por parte del trabajador. La conducta incorrecta del trabajador da nacimiento a la facultad del patrón para repudiar el contrato laboral o rescindir el mismo. En caso de que no se pueda comprobar la mala conducta del trabajador puede darse nacimiento al reclamo de un *despido injustificado (wrongful dismissal)* y el pago de daños y perjuicios.

Aunque el principio de abandonar el empleo por parte del trabajador antes de tiempo o conclusión de la obra o sin dar una justificación razonable acarrea consecuencias similares que provocaría que el patrón reclamara daños y perjuicios; la insolvencia natural del trabajador y la dificultad de probar la merma en las ganancias del patrón se traducen en que en lo general no se reclamen daños.¹¹

B. Jornada de trabajo

Tal como hemos mencionado en su momento, las legislaciones locales se encargan de regular la materia del trabajo por lo que hace entre otras a las relaciones individuales; ello se traduce en que de provincia a provincia encontremos disposiciones diferentes respecto a mismos asuntos.

El caso de la jornada de trabajo no es la excepción. Las legislaciones locales como las federales establecen diferentes disposiciones. En el caso Ontario en el ámbito federal se puede observar que se establece un máximo de horas para

¹¹.Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*, Volume 2. Canada, Lexis Publishing, 2000, cap 22 p.10

laborar en una semana (48) y en un día (8); el *Código Laboral canadiense* y *La Ley Básica de Empleo* de Ontario (*Canada Labour Code and Employment Standards Act*) establece que nadie será requerido para trabajar más de 48 horas en una semana.

En correspondencia no existe en Québec una disposición similar aunque sí se dispone el derecho del trabajador de tener a la semana un periodo mínimo de descanso de 24 horas consecutivas.

Las disposiciones a nivel local y federal van de las 40 a las 48 horas de trabajo a la semana en promedio.

Es a partir del cumplimiento de las horas máximas de trabajo que nace el derecho y la obligación del pago de las horas extra. El tiempo extra debe de pagarse por todas aquellas horas laboradas posteriores al máximo señalado en la ley de que se trate. La tasa regular del pago de las horas extra es el equivalente del 150% respecto del pago por tiempo regular.

A menos que exista un convenio con el sindicato o en el caso de una emergencia, los trabajadores no están obligados a exceder el periodo máximo laboral diario y semanal según sea el caso.

En algunos caso el patrón debe solicitar el permiso a las autoridades para permitir a los trabajadores laborar tiempo extra; sin embargo todas las horas trabajadas en exceso de los mínimos legales deben de pagarse. En caso de un *contrato colectivo* tanto el sindicato como el patrón deben solicitar el permiso.

Existen excepciones respecto del pago de las horas extras pero no son tantas como en el sistema de los EE.UU. más bien se limitan a situaciones de emergencia en el lugar de trabajo; es decir, situaciones que le impidan a los

demás empleados continuar con su actividad. En esos caso no se obliga a patrón al pago de tiempo extra.

La jornada de trabajo en lo general debe contener un periodo de alimentos que no es pagado y que es de media hora en promedio. Dicho periodo debe observarse al menos después de cinco horas laboradas de manera continua.

Volviendo al asunto de la jornada; pueden convenirse, ya sea con los trabajadores o con los sindicatos la implementación de periodos más prolongados de trabajo; lo que se conoce como *semanas comprimidas*, (*compressed workweeks*) que consisten en alargar la jornada laboral hasta 12 horas al día, sin contar el tiempo para consumir alimentos, respetándose el máximo de horas por semana; lo que se traduce en más horas al día, menos días a la semana. (en este esquema puede darse como máximo una jornada semanal de 4 días de trabajo por 3 de descanso)

Existe otra figura llamada *permiso de exceso de horas* (*excess hours permits*) y que consiste en la posibilidad de que el trabajador exceda el máximo diario de horas en la jornada y en la semana; existiendo un límite de en promedio 100 horas de las permitidas en exceso en un año.

Otra figura que existe en la jornada laboral es la extensión del exceso de horas permitido y que puede aplicarse, previo acuerdo con el sindicato, cuando se ha agotado el *permiso* de las *horas en exceso*.

Una peculiaridad del sistema canadiense es que los tiempos de descanso no son pagados ni los periodos de sueño; los periodos de sueño deben otorgarse a partir de la sexta hora de trabajo siempre y cuando el patrón otorgue las facilidades para tales derechos.

Todos los permisos que hemos mencionado anteriormente deben ser autorizados por, en el caso de Ontario por el Director de Niveles Básicos del Empleo (*The Director of Employment Standards*) del Ministerio del Trabajo.

C. Días de descanso

Como observamos en el inciso a; referente a la *jornada de trabajo* podemos observar que no existen disposiciones del todo expresas por lo que toca a los días de descanso de los que debemos hacer dos diferencias esenciales: Los días de descanso semanales y aquellos que nosotros conocemos como feriados o festivos. (*statutory general holidays*)

Como vimos, las jornadas laborales a lo largo del país varían de las 40 a las 48 horas semanales; en rangos que varían de las 8 a las 12 horas por día; expresamente sólo en Québec se dispone que los trabajadores tendrán derecho al menos, de un día completo (24 horas) de descanso a la semana. Pero también es cierto que la legislación dispone la compactación de horarios (*compressed workweeks*) que con sus disposiciones; pueden dar lugar a jornadas semanales de hasta 4 días de trabajo por 3 de descanso.

Respecto de los días feriados (*public holidays*) cada provincia mantiene regulación al respecto siendo en promedio al año unos siete u ocho días *no laborables*; como vimos, las legislaciones cambian de provincia a provincia por lo que la regla general es que se señalen por ley los días oficiales de descanso.¹²

El Código Laboral Canadiense (**Canada Labour Code –CLC-**) y la Ley Básica del Empleo de Ontario (**Ontario Employment Standards Act –ESAO-**)

¹² En Ontario estos son los días festivos: Año Nuevo. *Good Friday*. Día de Victoria, Día de Canadá, Día del trabajo. Día de Acción de Gracias. Navidad y *Boxing Day*. A nivel federal se festejan los mismos días con la adición de uno más el de la remembranza o *Remembrance day*. En Québec los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 7 días festivos por regla al año y son: Año Nuevo, *Good Friday* o *Easter Monday* –a elección del trabajador-. El siguiente lunes después de mayo 25. julio primero o segundo si el primero sucediera en domingo. el primer lunes de septiembre. el segundo lunes de octubre y navidad.

establecen que, cuando los trabajadores sean requeridos a laborar en *día festivo* deberán ser indemnizados con el 50% más de su salario en relación a lo trabajado por un día regular; En Québec y en otras provincias se da además de lo anterior, una variante que es llamada *compensación o reposición de día (compensatory holiday)* por virtud del cual el trabajador podrá optar por el pago del 150% o tener otro día de descanso en lugar del trabajado; percibiendo por el día feriado trabajado lo que hubiere ganado cual si hubiere sido un día normal; en tal caso podrá descansar otro día con salario pagado.

En algunas jurisdicciones se dispone que los trabajadores deberán hacerse acreedores a los derechos inherentes al trabajo en día feriado; tales disposiciones son que el trabajador tenga al menos tres meses en el empleo; que haya percibido salario en al menos doce días por las últimas cuatro semanas antes del día feriado; que haya trabajado en los días anterior y posterior a la fecha feriado: no ser empleado libre de dejar el empleo (*Elect-to-work Employee*) en cualquier momento sin ser sujeto a penalización; en caso de haber fallado a laborar en día festivo tener una excusa razonable.

Existen por otro lado disposiciones especiales al respecto en empresas que por su giro deben trabajar todo el año tales como hoteles, moteles, complejos turísticos, restaurantes y cantinas, hospitales y asilos, compañías que operan las 24 horas tales como refinerías y compañías de seguridad. Los trabajadores podrá optar por el pago del 150% del día trabajado normalmente o trabajar con salario cual si fuere un día normal y de común acuerdo elegir otro día para descansar con salario pagado. En caso de no poder haber acuerdo en el día de descanso sustituto lo será el primer día laborable acabado el periodo de vacaciones del trabajador del siguiente año.

En caso de que dentro de un periodo vacacional se encuentre un día feriado éste no contará como parte del periodo vacacional y podrá bien disfrutarse ese día de descanso en cualquier otro momento antes del siguiente periodo vacacional;

añadirse al periodo de vacaciones corriente o previo acuerdo de las partes sustituirse mediante un pago cual si fuere día regular.¹³

D. Vacaciones

Las vacaciones son otro elemento que varía según la jurisdicción. En Ontario los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 2 semanas de vacaciones pagadas después de haber sido empleados por un periodo de 12 meses; en Québec sucede lo mismo salvo que después del décimo año de trabajo, el periodo de vacaciones se eleva a 3 semanas; para los trabajadores regidos por el **CLC**, el periodo de tres semanas llega después de los seis años de servicio.

El periodo de vacaciones podrá deducirse de los periodos que por enfermedad o accidente, embarazo, permisos, licencias laborales hayan causado la ausencia del trabajador.

Es potestad del patrón determinar el periodo de vacaciones que debe ser dentro de los diez meses posteriores al nacimiento del derecho de vacaciones; es decir, que el trabajador puede trabajar hasta por 22 meses consecutivos sin disfrutar de vacaciones.

Al hablar de vacaciones pagadas, para el caso de Ontario, (debemos entender que durante el periodo de vacaciones de dos o tres semanas que bien pueden disfrutarse en forma continua o discontinua a elección del patrón) se debe de pagar al menos un 4% de lo que el trabajador percibió por concepto de salario en 12 meses.¹⁴ El pago por regla general debe hacerse al principio del periodo vacacional.

¹³ Cfr. Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*. Ob. cit. p.p 35- 40

¹⁴ El pago del 4% del salario devengado en los pasados 12 meses incluye el pago por tiempo extra pero no incluye el propio pago de las vacaciones, propinas, bonos de productividad u otros, viáticos y dinero destinado a planes de retiro u ahorro.

En el caso de una renuncia por un trabajador que no haya cumplido los doce meses de trabajo; por el solo hecho de dejar el empleo se hace acreedor por concepto de vacaciones además de otras que le correspondan, el equivalente al 4% respecto del tiempo que hubiere trabajado aún hayan sido unas cuantas horas.

En el caso de que un trabajador termine la relación laboral o termine la obra de trabajo los pagos del 4% mencionado deberán hacerse a más tardar dentro de los 7 días siguientes al hecho.

E. Salario

Todas las jurisdicciones locales del Canadá poseen legislación respecto de los *salarios mínimos*; nuevamente los mínimos, como otros aspectos, varían de provincia a provincia; y no son aplicables a todos los trabajadores ya que como vimos anteriormente, ciertas actividades tales como las de correos, estaciones de radio, bancos, aerolíneas, ferrocarriles y estaciones de televisión se encuentran reguladas por la norma federal que es el Código Laboral Canadiense.

La definición de *salario mínimo* sería para el caso de la legislación de Ontario: *La más baja tasa de pago por hora que un patrón puede pagar a los trabajadores ya sean de tiempo completo o fraccionado.*

Existen restricciones a ciertas actividades donde no aplica el *salario mínimo* tales como a profesionistas o pasantes, maestros, vendedores de bienes raíces, empleados de la Corona, comisionistas que realicen regularmente su actividad fuera de las oficinas donde ha sido contratado, personas en entrenamiento de enfermería, laboratoristas y técnicos radiólogos, trabajadores domésticos que trabajen menos de 24 horas a la semana o aquellos que sirven de compañía o de niñeras, pescadores comerciales, trabajadores de granjas donde el trabajo esté directamente relacionado con la producción de comida (salvo ciertas excepciones)

y estudiantes que supervisen o enseñen a niños; trabajen programas de recreación o campamentos comandadas por organizaciones altruistas.

Además del *salario mínimo general* que es susceptible de ser aplicado a la mayoría de los trabajadores existen otros mínimos que aplican según la naturaleza del individuo o la actividad laboral. Tal es el caso los trabajadores que sirven licor; los estudiantes de menos de 18 años; guías de caza y pesca; trabajadores de temporada y trabajadores domésticos.

El *salario mínimo* por hora en números del 3 de enero de 1995 en dólares canadienses¹⁵ es el siguiente en sus diversas modalidades:

- Mínimo general: \$6.85;
- Para los servidores de licor: \$5.95;
- Para los estudiantes: \$6.40;¹⁶
- Para los trabajadores de temporada: \$6.85;¹⁷
- Para los guías de pesca o caza: \$34.25 por hasta cinco horas de trabajo continuo.¹⁸ Por más de 5 horas en un día: \$68.50;
- Para los trabajadores de casa: \$7.54;¹⁹

Si los trabajadores son proveídos de alimento y habitación por parte del patrón éste puede deducir de la paga el costo de los mismos pero no deben exceder de ciertas cantidades.²⁰

Una peculiaridad que queremos señalar, por tener relacionado el salario mínimo es la referente a la *regla de las tres horas*, (*three-hour rule*) donde; dadas

¹⁵ 1 Dólar Canadiense es igual a 0.6755 US. Dólares a tasas promedio del año 2000; en 1995 era 1 dólar Can. Era igual a 0.7429 US. Dólares. Por lo tanto el *salario mínimo general* de 1995 a la fecha ha fluctuado entre los \$5.09 y \$4.32 US. Dólares por hora.

¹⁶ Esta tasa aplica para los estudiantes de menos de 18 años pero, si se trabajan más de 28 horas a la semana en *tiempos de escuela* se debe de pagar el *mínimo general*.

¹⁷ Si en lo que se trabaja es vegetales, frutas o tabaco se debe pagar el *mínimo general*; si se es estudiante de menos de 18 años se aplican las reglas de los estudiantes por lo que hace al horario y el salario.

¹⁸ Los guías de pesca o caza son pagados por bloques de tiempo y no por hora.

¹⁹ La ley determina que los trabajadores de casa deben tener un *extra* del 10% por sobre el *salario mínimo general*. El mismo aplica para los trabajadores de tiempo completo, de tiempo fraccionado y para los estudiantes de menos de 18 años

²⁰ Si se provee habitación para los trabajadores la deducción no podrá ser superior a \$31.70 o \$15.85 a la semana respectivamente si la habitación es individual o compartida.

Por lo que respecta a los alimentos; cada uno no debe de importar una deducción máxima de \$2.55 por cada uno y de \$53.55 a la semana. (lo que puede traducirse en tres alimentos diarios por 7 días a la semana)

En caso de ser la deducción por ambos servicios no podrán exceder la suma de ambas según el caso de \$85.25 y \$69.50 a la semana ya sea la habitación individual o compartida.

Una excepción a lo anterior son las deducciones que aplican exclusivamente para los trabajadores de temporada que por la habitación con y sin alimentos son sujetos de deducción en \$99.35 y \$73.30 a la semana respectivamente. (la calefacción, la luz, gas y el agua deben ser proveídos por el patrón a sus expensas)

las circunstancias del pago por hora se está a lo más benéfico para el trabajador. Si el trabajador que gana más del mínimo es requerido para trabajar pero sólo trabaja menos de tres horas podrá optar, según lo que más le convenga, el cobrar el importe del *salario mínimo general* por 3 horas aunque solo haya trabajado una o dos; o cobrar según su paga regular por el tiempo que efectivamente trabajó.²¹

Finalmente por lo que importa a los periodos de pago, por regla general se determina que deben establecerse los periodos de pago; mismos que no podrán ser de más de un mes.

F. Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo en Canadá es un principio que parte de la voluntad de los contratantes; mismos que en principio están facultadas para dar por terminada una relación laboral en cualquier momento, debiendo mediar, salvo disposición contractual en contrario, un *aviso razonable*, ya sea de *despido* (por parte del patrón) o de *renuncia* (por parte del trabajador). El concepto de *empleo a voluntad* (*employment at-will*) que se presenta en los EE.UU. y que implica que ambas partes pueden dar por terminada la relación sin un *aviso específico* no se aplica para los canadienses y es por ello que ambas partes deben respetar ciertas disposiciones y formalidades o sufrir sanciones a causa de despidos incorrectos o injustificados para el caso de los patrones.

El *aviso razonable de despido*; formalidad para que el patrón haga del conocimiento del empleado la terminación laboral, puede no presentarse cuando existe una conducta indebida del trabajador lo que puede traducirse en el acto de repudio del contrato por parte del patrón.

²¹ Esta regla tiene sus excepciones y no aplica a los estudiantes mayores o menores de 18 años; a los trabajadores cuya actividad regularmente dure menos de tres horas; a aquellos trabajadores cuyo ingreso regular por la horas trabajadas es superior al salario mínimo.

Es importante señalar que la falta de pruebas suficientes que demuestren la conducta indebida trae como consecuencias demandas por despido injustificado y reclamo de daños.

Las leyes locales en los general no obligan a los patrones a dar el *aviso formal de despido* en diversos casos tales como en la legislación de Ontario *Employment Standards Act*:

- Cuando los trabajadores son despedidos por mala conducta, desobediencia; negligencia que no haya sido perdonada por el patrón;
- Cuando los trabajadores son libres de decidir cuando trabajar o cambiar de empleo sin que media penalización alguna por contrato;
- Cuando han sido contratados por tiempo determinado de 12 meses o menos o cuando la obra fuera a durar 12 meses o menos y el tiempo se ha cumplido (si han trabajado mas de tres meses y termina el empleo pero no se ha llegado el periodo pactado deben ser notificados);
- Cuando se trabaja en construcción en el lugar de la misma;
- Cuando los trabajadores han alcanzado la edad de retiro (en caso de que el patrón permita la continuidad en el trabajo, los trabajadores se hacen acreedores entonces al *aviso de despido* cuando se amerite); Cuando rechacen un trabajo alternativo justo con el patrón; Hayan rechazado un trabajo a través del sistema de ancianos;
- Cuando los trabajadores no regresen al empleo en un tiempo razonable después de un periodo de licencia en la actividad laboral requerida por el patrón.
- Cuando desaparezca el lugar de trabajo durante o a consecuencia de un a huelga o paro patronal;
- Se pierda la fuente de empleo a causa de un evento tal como incendio o a causa de una enfermedad severa le sea imposible al patrón mantenerlo en el empleo.(no se incluyen ni quebra ni suspensión de pagos)²²

Podemos decir que la generalidad es que el patrón *avise* con tiempo *razonable* al trabajador para que éste pueda buscar otro trabajo. Las legislaciones locales determinan mediante disposiciones legales los periodos mínimos que han de respetarse para tales casos.

La propia ley de la provincia de Ontario establece que si el patrón desea despedir a un empleado lo debe hacer mediante un escrito formal (*proper written*) *aviso de despido*; donde se especifique la terminación y el día en surtirá efectos. Para ello, las diversas legislaciones también establecen periodos mínimos antes de que se cumpla el despido; ello según la antigüedad del trabajador²³. En caso

²²Cfr. *Ontario Employment Standards Act*; Ontario Canada. 1995

²³ En el caso de la Ley de Ontario *Employment Standards Act*, se establece que si el trabajador tiene menos de tres meses en el empleo, el periodo de aviso será de nada; si tiene más de tres meses pero menos de un año el periodo de antelación del despido será de una semana; si tiene más de una año pero menos de tres, el periodo será de dos semanas; si ha trabajado más de tres años pero menos de cuatro el periodo será de tres semanas.

de existir una cláusula escrita de terminación de la relación laboral que determine el periodo de terminación o de aviso, ésta será la que se tomará en cuenta siempre y cuando supere los mínimos legales.

Si el patrón no da *el aviso de despido por escrito*, se hace acreedor al pago de una *liquidación (termination pay) o pago por terminación* la que se compondrá de lo que hubiere percibido teniendo conocimiento del *aviso de despido*. Es decir, si el *aviso de despido* para un trabajador requiere, según su antigüedad, de 5 semanas, la liquidación será de lo que el trabajador hubiere percibido por salario en esas 5 semanas. Mas los beneficios laborales se que se extienden por el periodo equivalente que corresponda.

Por otra parte, la propia legislación de Ontario; *La Ley Básica de Empleo (Employment Standards Act)* determina que los patrones no podrán despedir a sus empleados según ciertas disposiciones a saber:

- Por estado de embarazo o permiso por enfermedad de un familiar
- Por negarse a someterse al poligrafo (disposición no permitida en la ley)
- Cuando siendo trabajadores de ventas se negasen a trabajar los domingos y días festivos
- Cuando los salarios del trabajador son objeto embargo judicial.

A pesar de todo lo anterior, lo que prevalece en la legislación del Canadá por lo que hace a las relaciones individuales, es la amplia facultad del patrón para despedir al trabajador. Salvo lo dispuesto en la legislación de Québec, la posibilidad de la reinstalación en el empleo respecto de un contrato individual, no esta consignada en las leyes a causa de un despido injustificado; (*wrongful dismissal*) en cambio solamente existen sanciones de carácter pecuniario que nunca llegan a ser del todo onerosas. Es obvio que las leyes están diseñadas para la regla general sea la preeminencia de los *avisos oportunos* (con su paga correspondiente) por sobre los despidos injustificados.

en el caso de que haya trabajado de mas de cuatro años pero menos de cinco, el periodo será de cuatro semanas; más de cinco años pero menos de seis, será de cinco semanas; más de seis años pero menos de siete, será de seis semanas; más de siete pero menos de ocho, será de 7 semanas. De ocho años en adelante el aviso deberá de ser de ocho semanas cuando menos.

Como hemos mencionado, los despidos injustificados de acuerdo al *common law* en las relaciones individuales de trabajo no contemplan además del pago de daños la reinstalación en el empleo del trabajador,²⁴ por lo que dicho pago al trabajador se limitará a lo pecuniario; según lo que el trabajador pudo haber percibido durante el periodo que por ley debió haber sido *avisado de despido*, según su antigüedad, y que como ya explicamos es el periodo que el patrón debe mantener al trabajador en su empleo antes de despedirlo. En el periodo de *aviso de despido* deben respetarse todos los derechos propios de cualquier trabajador. Lo que implica el pago de los aumentos al salario y beneficios laborales que en el periodo se presenten.²⁵

Pese a todo lo anterior debemos advertir que la legislación de Ontario establece que no puede haber una terminación del contrato por parte del patrón sin una causa justificada. Sin embargo ello no implica que no pueda existir el despido aún siendo injusto; ya que debemos de tomar en cuenta que, como en todas latitudes, el despido, justificado o no, es una figura de facto.

Aunque en lo general las disposiciones legales en materia de legislación individual del trabajo es homogénea en todas las provincias del Canadá debemos destacar que en lo que se refiere a la reinstalación como disposición legal se presenta una variable interesante en Québec; donde según la sección 124 y siguientes de la Ley básica del Trabajo (*Quebec Employment Standards Act*), un trabajador de más de tres años de labor ininterrumpida no podrá ser despedido mas que por *causa suficiente (good and sufficient cause)*; lo que significa que no podrán ser despedidos con un *aviso razonable* solamente. El patrón debe tener elementos suficientes que incidan en faltas disciplinarias.

²⁴ Situación diferente en las relaciones colectivas de trabajo donde sí se establecen en los contratos colectivos. Además de disposiciones presentes en la Legislación de Québec *Labour Standards Act of Quebec* donde sí existe la reinstalación además del pago por daños que se le hayan causado al trabajador.

²⁵ La ley no impone un límite a los reclamos que por daños se le hayan causado al trabajador: además del pago correspondiente por un aviso de despido pueden reclamarse los beneficios accesorios de la relación laboral tales como aumentos, bonos etc.

Existen desde luego ciertas excepciones que no aplican a trabajadores que cumpliendo con la antigüedad pueden ser despedidos con el *aviso razonable ordinario*, sin poder apelar al recurso de la *reinstalación*, ellos aquellos que:

- Siendo residentes, tienen como exclusiva labor el cuidado de niños enfermos y discapacitados aún aquellos dedicados a labores domésticas;
- Están regidos por la *Ley de Relaciones Laborales, Entrenamiento Vocacional y Dirección de Obreros en la Industria de la Construcción. (Labour Relations, Vocational, Training and Manpower Management in the Construction Industry)*;
- Los estudiantes que trabajan durante el año escolar en un lugar seleccionado por la institución educativa a causa de un programa gubernamental;
- Personal de mando o supervisores.²⁶

Las causa que se consideran como suficientes para hacer el despido sin consecuencias de reinstalación son la insubordinación grave, la incompetencia, la falta de lealtad, el robo, el abuso en el consumo de drogas o alcohol, y las ausencias continuas.

Como hemos visto en el *common law* la resolución de conflictos a causa de un despido injustificado se limita al pago del salario que se hubiere percibido durante el debido periodo de aviso de despido. En la legislación de Québec, además de requerirse para el mismo una *causa suficiente y razonable* es posible que el trabajador sea reinstalado en el empleo junto con el pago de los salarios que pudo haber dejado de recibir durante el periodo del despido sin justa causa.

El recurso que tiene el trabajador despedido injustamente o sin causa suficiente es rápido y efectivo y consiste en que el trabajador llevará su caso ante un *arbitraje (binding arbitration)*, posteriormente, un comisionado del trabajo de la Comisión Laboral de Québec dirá si existe sobre el asunto pudiendo decir si es justo o no e incluso ordenar la reinstalación del trabajador en el empleo del que fue despedido. La Comisión Laboral de Québec (*Quebec Labour Commission*) puede a satisfacción de las partes determinar un tercero que negocie las condiciones de arreglo entre las partes. El arbitro puede determinar si el despido es justificado o no y el Comisionado se encarga en caso de haber despido sin causa suficiente de: a) Ordenar al patrón la reinstalación del trabajador; b)

²⁶ Cfr. *Labour Standards Act of Quebec Quebec* Canada 1998

Ordenar al patrón el pago de una indemnización al trabajador de no más del equivalente del sueldo que el trabajador pudo haber percibido en el caso de no haber sido despedido y c) Emitir cualquier otra decisión que crea justa y razonable tomando en cuenta las circunstancias del caso en específico.²⁷

Por otra parte, la relación laboral se mantiene en casos como la muerte del patrón o la venta de la empresa; a menos que el trabajador sea avisado de despido por el patrón puede conservar su empleo con el nuevo comprador o con la sucesión del patrón fallecido.

Como podemos observar la libertad de despido es muy amplia en las provincias de Canadá salvo en la de Québec donde existen mas protecciones para el trabajador que está en la posibilidad de reclamar a consecuencia de la pérdida del empleo la reintegración del mismo con los accesorios legales que hubiere dejado de percibir.

G. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

A lo largo de nuestra investigación no encontramos la figura del reparto de utilidades (*profit sharing*) como un derecho mínimo de los trabajadores; sabemos que a lo largo de la América del norte; por lo que hace a los EE.UU. y Canadá existe en algunas empresas tal prestación pero la misma varía de una a otra pero no existe una determinación legal para ello.

H. Asociación profesional

Como ya se ha mencionado, existen genéricamente dos tipos de relaciones donde se ven implicados patrones y trabajadores; ellas son las relaciones colectivas e individuales del trabajo (*Labour Law y Employment Law*).

²⁷ Cfr. Cfr. STIKEMAN, Elliott, *Doing Business in Canada*, ob. cit. p.p 80-110

Las relaciones colectivas tienen como génesis el derecho de los trabajadores de asociarse para la consecución de mejoras en sus condiciones de trabajo; éste derecho no fue siempre reconocido y tuvo que ser conquistado por la clase trabajadora que a mediados de 1800; donde empezaron a ejercer su fuerza en todo el mundo.

Las relaciones colectivas del trabajo están bajo la regulación de las leyes locales y federales. Por lo que toca a la materia local cada una de las provincia emite sus disposiciones en materia que no intervengan con las reservadas a la federación. La federación cuenta para la regulación de las relaciones laborales con el Código Laboral Canadiense (**Canada Labour Law –CLC-**) que regula principalmente tres aspectos: Las relaciones industriales; La seguridad y la salud en el empleo y las condiciones básicas de empleo.

Para el presente apartado lo que nos atañe es la primera parte; es decir, las relaciones industriales que regulan entre otros aspectos la asociación profesional y las consecuencias de la misma.

a. Código Laboral Canadiense (Canada Labour Code –CLC-)

El CLC esta constituido, como hemos mencionado, por tres partes de las cuales la primera se refiere a las *relaciones Industriales* o relaciones laborales en colectivo; en tal apartado se establece la *Junta Canadiense de Relaciones Industriales*; (**Canada Industrial Relations Board –CIRB-**) que tiene competencia para dirimir las controversias que se presenten en las actividades laborales sea a nivel federal o en empresas o negocios que por su naturaleza sea de interés o protección para la federación; todo ello entre los trabajadores; los patrones, los sindicatos y las asociaciones de patrones.

b. Junta Canadiense de Relaciones Industriales (Canada Industrial Relations Board – CIRB-) y juntas locales

La CIRB es un Tribunal cuasi-judicial (junta) independiente y responsable de la aplicación e interpretación de la primera y segunda parte del CLC.; *Relaciones Industriales; Seguridad y Salud en el Empleo*. Asimismo regula el arbitraje pero principalmente el cumplimiento de los contratos colectivos.

Cada una de las jurisdicciones o provincias²⁸ cuentan con un órgano equivalente; es decir, juntas de relaciones industriales pero a nivel local; al igual que en el caso de la Secretaría o Ministerio del Trabajo que opera de manera federal pero también localmente.²⁹

Las funciones de las juntas ya sean locales o federales son las de resolución de controversias sobre el contrato colectivo; mas o menos comparten las mismas funciones respecto de su jurisdicción; así como su integración.

Las juntas locales de las relaciones laborales administran y hacen cumplir los estatutos de las relaciones laborales; salvo en Québec donde un comisionado por sí solo toma las decisiones en primera instancia. De cualquier modo tales decisiones pueden ser impugnadas en la Corte Laboral.

En el caso de Ontario; su Junta de Relaciones Laborales, es un tribunal tripartita formado por igual número de representantes de sindicatos (*trade unions*); de representantes de patrones y terceros imparciales; esta es la regla general que se admite que en ciertas ocasiones se presente sólo una persona neutral.

²⁸ La designación de los integrantes de las juntas es hecha por el gabinete de gobierno federal o local según sea el caso por periodos fijos.

²⁹ A nivel local existen secretarías de dependencia estatal que se encargan de vigilar el cumplimiento del derecho colectivo del trabajo; tales son: BC Ministry of Labour; Alberta Ministry of Labour; Saskatchewan Ministry of Labour; Manitoba Ministry of Labour; Ontario Ministry of Labour; Quebec Ministry of Labour; New Brunswick Ministry of Labour; Nova Scotia Ministry of Labour; Prince Edward Island Department of Community Affairs and Attorney General, Labour and Industrial Relations Division; Newfoundland Department of Environment and Labour.

Las juntas cuentan con un equipo de soporte encargado de asistir la administración y el cumplimiento de la legislación; su función se realiza a través de interrogatorios e investigaciones a las partes para poder determinar la naturaleza del conflicto y así darle solución sin necesidad de llegar a la decisión de las juntas; misma que tiene la fuerza y aplicabilidad equivalente que la de una corte judicial

La falta o la violación a las leyes laborales constituyen ofensas cuasi-delictivas (*quasi-criminal offence*) pero que no obstante ellos se precisa del acuerdo de la junta local para ser perseguidos.(las formalidades en el procedimiento ante las juntas locales no son del todo estrictas; se pueden admitir pruebas que en una corte normal no serían posibles de presentar.)

c. Sindicatos y su representación

La historia de los sindicatos en Canadá tiene su primer gran momento en la década de 1870 donde un grupo de trabajadores de imprenta pugnan por una jornada de 9 horas al día; 54 a la semana.

En 1872 se aprueba una ley en el Parlamento donde se les reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse en sindicatos para por medio de los mismos mejoraran sus condiciones laborales y salarios.

Más tarde dentro de ésta oleada de reformas se implementarían leyes que regularía el trabajo de los menores y las condiciones mínimas de salubridad y seguridad en las áreas de trabajo así como conquistas tales como la educación gratuita.

Pero finalmente la gran conquista de los sindicato y quizá la causa mayor que justifica su existencia sea el *contrato colectivo*; mismo que da certidumbre a ambas parte en la relación laboral colectiva.

A través de los años las conquistas laborales se han extendido a tópicos tales como la seguridad, salarios, prestaciones, jubilaciones entre otras pero siempre en estrecha relación de carácter democrática que determina la legitimidad de la representación de los sindicatos.

Además de los sindicatos en Canadá se reconoce la agrupación de los trabajadores en *uniones negociadoras (bargaining units)* quienes mediante un representante negociador (*Bargaining Agent*) pueden convenir un contrato colectivo.

La agrupación que obtiene la titularidad de representación de un contrato colectivo; ya sean sindicatos o *agentes negociadores* puede ser dada de manera voluntaria (*voluntary recognition*) o mediante un proceso de certificación (*certification process*) que es el más común.

El reconocimiento voluntario es otorgado por el patrón frente a los sindicatos o agrupación de trabajadores y es una figura que se estila en actividades que por su temporalidad precisan de procedimientos mas sencillos tales como en la construcción. Este tipo de reconocimiento funciona a nivel de la jurisdicción federal y en las provincias a excepción de Québec³⁰.

El proceso de certificación a diferencia del anterior es contemplado en todas las legislaciones locales además de la federal y cuida en especial detalles sobre la oportunidad para poder aplicar o requerir la titularidad de un contrato colectivo.

El **CLC** y las legislaciones locales disponen los tiempos en los cuales un sindicato puede solicitar la certificación de la titularidad de negociante para eventualmente pactar un contrato colectivo. Este derecho se mantiene por un periodo de un año a partir de la certificación en los supuestos de que:

³⁰ En Québec el reconocimiento voluntario (*voluntary recognition*) se entiende como una facultad del patrón que le reserva facultades de dominación en el contrato colectivo; esto no es legal

- a) No exista un contrato colectivo en vigencia y no haya sido certificado sindicato alguno para ser titular de la negociación;
- b) No exista un contrato colectivo en vigencia; pero haya sido certificado un sindicato – después de la expiración de doce meses a partir del día de la certificación o con el consentimiento de la junta en cualquier momento anterior-;
- c) Un contrato colectivo está en vigencia y es por un término de no más de tres años – dentro de los tres últimos meses de la vigencia-;
- d) Un contrato colectivo está en vigencia y es por un término por más de tres años – después del comienzo del mes 34 y hasta el 37 y durante los tres meses siguientes al término de cada año en lo sucesivo;
- e) Ninguna solicitud puede hacerse sin el consentimiento de la junta durante los primeros seis meses de huelga o paro patronal legal.³¹

En caso de que exista un sindicato además del operante que quiera aplicar por certificación lo podrá hacer solamente dentro de los últimos dos o tres últimos meses de la vigencia del contrato colectivo.

En la mayoría de las provincias el derecho de los sindicatos para representar a los trabajadores como agentes negociadores se adquiere mediante la llamada *Evidencia de Pertenencia (Membership Evidence)*; que consiste en la comprobación ante las juntas de relaciones laborales de las firmas de afiliación de determinando número de trabajadores más una cuota de inscripción de los empleados (más o menos de 2 dólares Canadienses a nivel local y 5 a nivel federal). El sindicato debe contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores en la *unidad negociadora* del contrato colectivo para ser el sindicato representante de los trabajadores sin la necesidad de ser elegidos por votación. Por lo que hace a la Junta Canadiense de Relaciones Industriales y el Comisionado Laboral de Québec se determina que para elegir la representación deberá de hacerse una votación de los trabajadores en el caso de que cuenten con el apoyo de los trabajadores en porcentaje de 35 al 55% de los empleados en la *unidad negociadora*. En el caso de Ontario, Nova Scotia y otras los trabajadores deben votar en todos los casos.³²

Los efectos de la certificación son el conferir a un sindicato determinado autoridad exclusiva para negociar de manera colectiva con el apoyo de las unidades negociadoras un *contrato colectivo* sean o no pertenecientes al

³¹ Cfr. Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*. ob. cit. cap 22

³² Cfr. Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*. ob. cit. cap 22

sindicato; por otro lado también se instituye la obligación del patrón de negociar únicamente con el sindicato como agente negociador.

d. Contrato colectivo

Los objetivos principales del derecho colectivo del trabajo en Canadá (*Canada Labour Law*) son el garantizar a cada empleado el derecho a la libertad de formar o integrarse a un sindicato de su preferencia. Una premisa del *derecho laboral colectivo* canadiense es que las disputas laborales se resuelvan obedeciendo al interés público; para tales efectos existen ciertos principios que la legislación colectiva laboral establece:

- El derecho de los trabajadores a formar o unirse a sindicatos;
- La protección al trabajador contra las *prácticas laborales injustas* del patrón y la protección del patrón de las mismas prácticas ya sean del trabajadores o de los sindicatos;
- Un sistema de certificación para los representantes de los trabajadores en las negociaciones con lo patrones; así como en las *unidades negociadoras*.³³
- La *obligación de negociar un Contrato Colectivo (Collective Agreement) entre los patrones y los representantes de los trabajadores*;
- La obligación de posponer los paros y las huelgas durante las negociaciones de un contrato colectivo;
- La intervención del gobierno por la vía de la conciliación cuando las partes no hayan sido capaces de negociar un contrato colectivo.
- Que si el proceso legal de negociación haya concluido y las partes se han visto impedidas de llegar al contrato colectivo, el derecho de los trabajadores de ejercer su derecho de huelga y el de los patrones de ejercer el paro.
- El arbitraje de las disputas laborales nacidas del contrato colectivo y durante la vida de este;
- La prohibición legal de huelgas y paros laborales durante la vigencia del contrato colectivo.³⁴

Los principios anteriores nos dejan observar la importancia que el contrato colectivo tiene en las relaciones laborales colectivas y nos atrevemos a enunciar que el derecho colectivo del trabajo está sustentado en la existencia del contrato

³³ Las *unidades negociadoras (appropriate bargaining units)* son organismos calificados por las juntas de relaciones laborales. El solicitante de la misma tiene la responsabilidad de formar una *unidad negociadora apropiada* aunque ello no quiere decir que forme una unidad negociadora ideal o perfecta pero sí una capaz de defender los intereses de los trabajadores. El patrón tiene la facultad de refutar la calidad de la unidad negociadora con el interés de evitar la proliferación de grupos negociadores. El criterio de las juntas de relaciones laborales para determinar o calificar a la *unidad negociadora apropiada* estriba en que los empleados a agruparse o unirse tiene entre ellos intereses y condiciones comunes tales como el salario, jornada, condiciones de trabajo, funciones, habilidades o desempeño además de otros aspectos propios del contrato colectivo. Cada *unidad negociadora* debe componerse al menos de dos empleados a excepción de Québec: donde es permitido que un empleado constituya una unidad negociadora. Los empleados y los Sindicatos pueden acordar sobre las bases de una *unidad negociadora*.

³⁴ Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*, Volume 2. Canada, Lexis Publishing, 2000. Cap.22 pp.33

colectivo; éste desde luego está formado de distintos procedimientos y formalidades; como la negociación del mismo y la representación de los trabajadores por parte de los sindicatos lo que lo convierte al derecho colectivo en una materia de diversas aristas.

Existen dos tipos de contratos colectivos; aquellos regulados por el *CLC*; de pertinencia federal y aquellos que se regulan según la legislación local colectiva del trabajo.

Los contratos colectivos precisan la formalidad de que deben ser por escrito; en el caso de Québec deberán ser en lengua francesa y surtirá efectos cinco días posteriores a que la autoridad respectiva (*El Comisionado General*) reciba 5 copias del mismo

En Québec existe, además de la figura del contrato colectivo la que podríamos llamar como Contrato Ley (*Collective Decree*) donde existe una ampliación en la aplicación del contrato colectivo a más de una empresa o industria en un región determinada; Tal decreto es ordenado por el Gobernador a petición de cualquiera de las partes y tiene la finalidad de que se aplique a un determinado grupo de trabajadores estandarizando sus condiciones y por otra parte el proteger a las partes de otro contrato colectivo desventajoso que provenga de negocios no sindicalizados.³⁵

Las leyes laborales de las provincias proveen de una estructura básica sobre la cual las partes han de desarrollar el contrato colectivo tales como:

- Definir las condiciones sobre las cuales habrán de resolverse los conflictos sin que para ello se recurra a las huelgas o los paros patronales;
- El término del contrato; que debe ser por un periodo razonable que regularmente no puede ser menos de un año ni de más de tres (El CLC determina que no podrá ser menor a un año);
- El permiso a los sindicatos de negociar cláusulas penales en el contrato;
- Ciertas provisiones para negociar (para los casos de British Columbia y la Legislación federal) por cuestiones de cambios tecnológicos.
- La cláusula de preferencia respecto de un trabajador perteneciente a un sindicato determinado; pero al mismo tiempo su protección de un eventual despido por dejar de pertenecer (CLC);

³⁵Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*. Ob. cit. Cap.22

- Si es solicitado por el sindicato la cláusula de establezca una sustitución voluntaria de las obligaciones del sindicato por el patrón (CLC).
- La cláusula de que durante la vigencia de un contrato colectivo no podrán darse huelgas o paros patronales(CLC);
- Los acuerdos finales de sometimiento al arbitraje respecto de la resolución de controversias surgidas entre las partes a consecuencia de la interpretación; administración; aplicación; o violación del contrato colectivo. Todo ello desde luego, sin la necesidad de que se llegue a una huelga o paro patronal.³⁶

Además de lo anterior, una gran apartado de cláusulas en el contrato colectivo son ocupadas por condiciones laborales económicas y de seguridad; escalafón y derechos de los representantes de los sindicatos y agremiados en general; pero es de destacar que por ley, ninguna de las condiciones presentes en cualquier contrato colectivo pueden ser inferiores a las mínimas reguladas en las leyes básicas de empleo (*employment standards legislation*).³⁷

e. Arbitraje

Hemos visto que la propia legislación determina, con sus variantes, la necesidad de la inscripción de una cláusula que determine la forma de resolución de controversias entre los patrones y los trabajadores a raíz de la interpretación, aplicación, administración o violación del contrato colectivo . A tal elemento se le llama *provisión* y debe contener los elementos mínimos para negociar; aunque en efecto pueden adoptarse esquemas de mayor complejidad.

En Québec cualquier controversia debe someterse al *arbitraje* en término y forma que detalla la cláusula del contrato colectivo que fuere. Si esta fuere insuficiente será determinado árbitro elegido por el Ministro del Trabajo.

I. Derecho de Huelga

El Código Laboral Canadiense (*Canada Labour Code-CLC-*) y la Ley de Ontario (*Ontario Labour Relations Act –OLRA-*) definan a la huelga (*strike*)

³⁶ Cfr. STIKEMAN, Elliott. *Doing Business in Canada*. Ob. cit. Cap.22

³⁷ Debemos recordar que tales disposiciones aplican para las relaciones individuales de trabajo y no para las relaciones colectivas donde los mínimos serán establecidos por los propios contratos colectivos que no pueden contemplar estándares menores que los mínimos legales.

como el cese en las labores; resistencia a seguir laborando por parte de los trabajadores con un entendimiento común; o la baja en el ritmo de producción o cualquier otra actividad destinada a limitar o restringir la producción.³⁸

En Québec la definición de huelga es menos genérica y se entiende como: *El cese de trabajo concertado por un grupo de trabajadores (The concerted cessation of work by a group of employees)*

Tal actividad no es privativa únicamente de los empleados organizados sino también de los patronos en cuya figura los paros patronales (*Lockouts*) descansa su derecho según la OLRA de: *cerrar el lugar de trabajo; suspender el mismo; resistir el seguir empleando a un grupo de trabajadores con el objetivo de obligar o inducir a sus empleados o ayudar a obligar o inducir a los empleados de otro patrón a detenerse en el ejercicio de sus derechos o en el transigir en las provisiones, cambios o condiciones de trabajo; en los derechos u obligaciones y privilegios del patrón o de una organización de trabajadores o sindicato de trabajadores.*

El CLC maneja una definición parecida salvo que las acciones derivadas de un *paro patronal* están encaminadas a inducir u obligar a los trabajadores a acordar términos y condiciones de trabajo y no determina el asunto de que los trabajadores se limiten en el ejercicio de sus derechos otorgados por la legislación derechos

Por lo que hace a la legislación de Québec, el *paro patronal* o *lockout* se define como el rechazo de un patrón de dar empleo a un grupo de trabajadores persiguiendo con ello, el obligarlos a aceptar ciertas condiciones de trabajo.

³⁸ Cfr. STIKEMMAN, ELLIOT. *Doing Business in Canada*. ob. cit. Cap. 22 p.67.

En el tiempo de una *huelga legal* según la legislación de Québec, el patrón se ve impedido para contratar esquiros; sin embargo los trabajadores de nivel gerencial están obligados a seguir realizando su trabajo.

En contraparte, la legislación de Ontario no existe una prohibición legal que restrinja al patrón en el derecho de contratar empleados aún en periodo de huelga; sin embargo la propia legislación le prohíbe al patrón retener los servicios de un *rompeshuegas profesional* (*strike breaker*, es un tercero que no tiene interés en la disputa laboral y que interfiere, obstruye, previene, restringe o interrumpe el ejercicio de cualquier derecho consagrado en la OLRA ya sea antes o durante el desarrollo de una huelga o paro patronal); lo que puede catalogarse como una conducta indebida por parte del patrón.

a. Legalidad

La legalidad de una *huelga* o un *paro patronal* depende de su *oportunidad*. Como se ha mencionado, en el sistema del contrato colectivo opera el principio de que el derecho de huelga o paro patronal está supeditado al cumplimiento de ciertos procedimientos de negociación y culmina en el proceso de un *nuevo contrato colectivo*; en cuya vigencia del mismo no procede la interrupción de las labores por paro o huelga.³⁹

Es por lo anterior que las únicas *huelgas legales* que operan en Canadá son aquellas que han cumplido con los procesos de negociación debidos y que no se presentan durante la vigencia de un contrato colectivo. En Québec se dispone la

³⁹ Existe en todas las jurisdicciones a excepción de British Columbia y Québec y a nivel federal un requisito indispensable para poder ejercer el derecho de huelga o el *paro patronal*; el mismo es llamado *conciliación obligatoria* (*compulsory conciliation*) que es un procedimiento por medio del cual es designado un tercero para ayudar en la consecución de un contrato colectivo; el proceso es llevado por un conciliador que se encarga de allanar los problemas de comunicación entre las partes pero se ve imposibilitado para imponerse a alguna de las partes. A nivel federal el Ministro del trabajo puede designar a su elección el nombrar entre un *Oficial de Conciliación* (*Conciliation Officer*); un *Comisionado de Conciliación* (*Conciliation Commissioner*) o a una *Junta de Conciliación* (*Conciliation Board*) e incluso cualquiera diferente de las anteriores. Tales interventores pueden procurar la revisión de las partes del contrato colectivo e informar al Ministro Laboral quién puede hacer recomendaciones a las partes.

formalidad de que el derecho a huelga o paro patronal nace después de noventa días en que se le ha hecho de conocimiento a la contraparte así como al Ministro del Trabajo la intención de negociar un nuevo contrato colectivo. Los noventa días pueden ser los mismos anteriores a la culminación del contrato colectivo vigente. En caso contrario; es decir, de no existir la notificación de la intención de negociar un contrato colectivo, el derecho de huelga o paro laboral se da después de noventa días a partir de la terminación del contrato colectivo.

Adicionalmente, la parte que pretenda la huelga o el paro patronal debe dar aviso por escrito al Ministro del Trabajo dentro de las 48 horas siguientes a la declaración de huelga o paro patronal detallándose el número de trabajadores afectados por el acto.

Salvo lo anterior, todas las demás huelgas son ilegales; ya sean de sindicatos en busca de registro; durante los periodos de negociación y durante la vigencia de un contrato colectivo.

Por otra parte, tanto en la jurisdicción federal como en las locales se requieren otros elementos antes de que la huelga legal se confirme y son las votaciones de la misma. En Ontario durante la vigencia de un contrato colectivo se determina que las votaciones para una huelga deben tener verificativo dentro de los 30 días anteriores a la culminación del mismo contrato colectivo y en cualquier momento si éste ha expirado. La votación debe ser de más del 50% a favor de la huelga para que esta se dé. Más aún si no ha operado un contrato colectivo no podrá hacerse la votación para tales efectos hasta el día en que sea determinado un *oficial de conciliación*.

En el caso de la ilegalidad en la huelga existen diferentes medios para hacer que la situación laboral retome la normalidad. Estos medios incluyen disposiciones coercitivas que van desde las multas ya sean a los trabajadores o a los sindicato y hasta el despido de los trabajadores. La participación en una huelga ilegal

constituye un delito (*offence, crime*) así que se puede perder la libertad por estos hechos.⁴⁰

La facultad del despido queda a manos del empleador o patrón que, independientemente de sus causas justificadas no puede evitar la eventualidad de verse en la obligación de enfrentar los procedimientos normales por un despido que puede a elección del trabajador impugnarse por razones prohibidas en la legislación como las prácticas laborales injustas (*unfair labour practices*).

Las Juntas de Relaciones Laborales (*Labour Relations Boards*) tienen las facultades para declarar si una huelga o un paro patronal es ilegal y obligar a los responsables a cesar y desistir en sus acciones (*cease and desist*). Tal orden aplica para todos los transgresores cualquiera que sea su condición y nivel de participación.

En Québec los Comisionados Laborales no poseen dichas atribuciones y tal orden debe provenir de una Corte Superior.

En Ontario la ley prescribe que la Junta debe junto con la Corte Suprema entregar una copia de la orden de cese y desistimiento cuya obligatoriedad es tal que si fuere una orden de la Corte.

Una Junta Arbitral podrá determinar los daños causados por la huelga o el paro ilegal.

⁴⁰ Aún cuando la prosecución de los delitos cuando se participa en una huelga deben ser con el consentimiento de la Junta de Relaciones Industriales Canadiense (*Canada Industrial Relations Board*) no se impide que los trabajadores puedan eventualmente ser multados o restringidos de su libertad personal; las multas varían de los cientos a los miles de dólares en relación al sujeto; ya sea un sindicato o un trabajador .

CAPÍTULO V

HOMOLOGACIÓN DE DERECHOS LABORALES

El presente capítulo que es en cierto sentido la suma de los cuatro anteriores, servirá para dar un amplio panorama de las diferencias y coincidencias del derecho laboral en los tres ámbitos y destacar la disposición más favorable.

La comparación no puede ser legislativa; por la naturaleza de cada sistema legal es imposible una comparación; lo que compararemos serán las disposiciones en los general. La comparación será de instituciones y no de sistemas; la diferencia de los mismos puede colegirse del desarrollo de los capítulos correspondientes.

Conscientes de que el presente capítulo es el más susceptible de controversia y crítica, es que procedemos a hacer una breve descripción de lo que perseguimos con el mismo, en su calidad de planteamiento final que recoge la investigación de los pasados cuatro capítulos.

No es preciso ser experto en el tema, para intuir la dificultad e incluso la aparente improbabilidad de la uniformidad en los derechos; ya no sólo de las personas en un estado tan complejo como el mexicano, sino en una región de libre comercio como la que se ha formado con México los EE.UU. y Canadá.

Para nadie es desconocido que los niveles de vida y bienestar de los vecinos del norte mantienen una abismal diferencia respecto de las condiciones propias de México; sin embargo, tales contrastes no encontraron grandes dificultades para entablar relaciones de libre comercio.

Es esta condición la que nos alienta a pensar que nuestro proyecto no es del todo una utopía; si bien necesita de la colaboración de múltiples disciplinas tales como las económicas y políticas entre muchas otras; es nuestra labor, desde la

trinchera del derecho y de la noble academia, hacer al menos un acercamiento hacia lo que consideramos justo en pro de conseguir una mejor distribución de la riqueza que genera un tratado de libre comercio, que como hemos visto no ha prodigado.¹

Desde luego la nuestra no es propuesta tajante ante complejidades tan extremas; la metodología deberá implementarse por expertos. Pero de cualquier manera consideramos que una homologación como la que planteamos deberá de ser gradual; empezando por los sectores que por cuyas condiciones intrínsecas puedan en la realidad ir adecuando los derechos a un nivel mínimo regional. Como por ejemplo, las empresas que tienen presencia en toda la región.

Es oportuno aclarar que nuestro objetivo al proponer una homologación, es la implementación de las mejores condiciones laborales mínimas de los trabajadores de Canadá y los EE.UU. al ámbito de los nacionales.

En todo caso será oportuno el señalamiento de las instituciones jurídicas nacionales que ostenten un carácter superior a sus correlativos del norte. ***No proponemos la adopción de legislación extranjera alguna o una homologación legislativa; sino únicamente el acercamiento a la uniformidad de las condiciones más favorables para los trabajadores mexicanos;*** sin embargo señalaremos en su momento las ventajas que la legislación mexicana tiene sobre las propias de los EE.UU. y Canadá.

Sabemos también que las condiciones laborales implican muchas aristas que van más allá de las condiciones mínimas de empleo pero para nuestro estudio nos limitamos a aquellas que están relacionadas con aspectos tales que sean básicos.

¹ Debemos recordar que unas de las ideas que promovieron el TLCAN se cifieron a expectativas y promesas de mejora de nivel de vida de los trabajadores que nosotros como abogados consideramos que se encuentran en la mejora de sus condiciones mínimas.

Ciertamente la propuesta de adoptar condiciones similares a otras latitudes implica la certeza de modificaciones de carácter constitucional al artículo 123 y a la propia Ley Federal del Trabajo e incluso a instituciones laborales; sin embargo estamos ciertos que ello sería materia de otra tesis por lo que a las implicaciones y complejidades políticas además de técnica jurídica no serán observadas por este estudio. Queremos centrarnos más que en el procedimiento, que depende de otros factores, en propuestas concretas

Es por lo anterior que proponemos una primera etapa de adaptación de las condiciones laborales más favorables para los trabajadores de empresas transnacionales y con ello, gradualmente la mejora en las condiciones de los demás trabajadores principalmente en aquellos que están al filo de los derechos mínimos de nuestra legislación.

Por otra parte queremos aclarar que no es nuestro objetivo el plantear que se liberalice el tránsito de los trabajadores; no concebimos a nuestro país como una fábrica de mano de obra barata aunque los hechos nos muestren otra cosa. Creemos que en ese sentido deben hacerse urgentes modificaciones regulatorias que garanticen los derechos de las personas que trabajan fuera de su país pero ello es tema de otra tesis.

Finalmente queremos mencionar que aunque formalmente podremos encontrar en la legislación mexicana disposiciones más claras y avanzadas debemos admitir que en la realidad la composición del sistema jurídico laboral mexicano está muy lejos de la justicia y los propios principios mínimos que la propia constitución y la Ley Federal del Trabajo fijan.

Evidentemente que el principio deseable del estudio de la tesis es que sean realmente respetadas las disposiciones legales que en gran medida son ineficaces.²

I. Homologación de formas y duración de las relaciones de trabajo

En los tres países de la región existen dos tipos de relaciones laborales tanto las permanentes como las de carácter temporal.

En los EE.UU. existe una libertad muy amplia para que el patrón dé por terminada la relación en el momento que considere conveniente; en Canadá se precisan de ciertas formalidades para que el patrón pueda despedir al trabajador; debiéndole hacer de su conocimiento con cierta antelación dependiendo de la antigüedad del trabajador; en caso contrario deberá de pagar una liquidación que no es superior al equivalente de lo que el trabajador debió de percibir siendo avisado con oportunidad. Por regla general los despidos no observan la figura de la reinstalación en caso de imputarse injustificados salvo el caso de Québec.

En el caso Mexicano; la propia ley determina los tipos de relaciones que se entienden por su naturaleza y no por el membrete; pueden ser igualmente de tiempo determinado o indeterminado, pero la eventualidad del trabajo debe ser real; si subsiste la materia de trabajo la relación se prorrogará igualmente por todo el tiempo en que prevalezca tal circunstancia..

El trabajador tiene derecho a la indemnización por despido o a la reinstalación en el empleo.

Consideramos que la figura que causa mas certeza al trabajador es la mexicana; la canadiense por lo que hace a la provincia de Québec recoge los

² Al hablar de la ineficacia de la ley nos referimos a que aunque la ley es en sí misma justa no existen las instituciones que le den cabal cumplimiento. Tal es el caso de la violación sistemática de conceptos mínimos como el salario, los días de descanso, el pago de horas extra, vacaciones pagadas, reparto de utilidades, asociación profesional entre otras.

principios del derecho civil francés y atiende al derecho de la reinstalación como resolución a un despido injustificado, mientras que la los EE.UU. es extremadamente liberal y poco protectora de los trabajadores.

II. Homologación de las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones

Por lo que toca a la jornada, la legislación mexicana es clara y determina tres tipos de jornada de acuerdo a su ubicación dentro de las 24 horas de un día; por lo que encontramos jornada diurna, nocturna y mixta. Al igual que en la legislación canadiense se dispone que para casos emergentes que implique solidaridad con los compañeros de trabajo se pueda extender la jornada laboral con el pago ordinario; para el caso de las horas extra se establece que no podrán ser de mas de tres horas por día por más de tres veces por semana; las mismas habrán de pagarse con un cien por ciento más, según el pago ordinario. Se dispone a amañera de disuasión, que las horas trabajadas a partir de la novena en una semana deberá de pagarse con el doscientos por ciento más según el periodo ordinario.

Lo anterior contrasta con al pago del 50% más de lo correspondiente por tiempo ordinario que se da tanto en Canadá como en los EE.UU.

En Canadá la jornada laboral fluctúa según la provincia y la jurisdicción entre las 40 y las 48 horas.

En Canadá se manejan los horarios compactados que aumentan el número de horas por día menos días a la semana no pudiéndose exceder de 12 horas al día ni del número de horas permitidas a la semana las que sean de 40 a 48 horas.

En el caso de los EE.UU., la jornada contempla el pago de tiempo extra después de las 40 horas de trabajo a la semana.

Respecto de los días de descanso la legislación mexicana marca que al menos se deberá de gozar de por cada 6 días de trabajo uno de descanso pagado³ preferentemente el domingo; en caso de no ser posible se le agregará al pago del mismo una prima del 25% más.

En contraste los EE.UU. no contemplan el pago de días no laborados y en todo caso depende del contrato que se haga principalmente el sindicato con el patrón.

En el caso particular del Canadá no existen disposiciones expresas de días de descanso semanales salvo en la provincia de Québec donde se determina que deben de dársele al trabajador por semana al menos 24 horas de descanso continuo; por otra parte los días de descanso en la práctica pueden llegar a 3 debido a la compactación de horarios de la que ya hemos hecho referencia.

En este último caso tampoco se pagan los días de descanso aunque en ciertas jurisdicciones se dispone que el hecho de requerir al trabajador para laborar en día feriado implica que se le deba retribuir con el equivalente al 150% del valor de los trabajador en un día normal; el trabajador podrá optar por el pago del 150% o elegir descansar otro día con el goce de un pago normal.

Para el caso de las vacaciones la legislación mexicana dispone que por cada año de trabajo se deberán de otorgar al menos un periodo vacacional pagado de seis días que se aumentará en dos días por año hasta llegar a doce, después del cuarto año de vacaciones se aumentarán dos días después de cada cinco años sin que esto pueda ser compensado por remuneración. Se dispone que al menos se otorgue una prima vacacional de al menos 25% del equivalente del tiempo de vacaciones. El periodo de vacaciones debe de gozarse dentro de un periodo de 6 meses a partir del cumplimiento del año en el servicio.

³ Lo que implica que en caso de que la persona en caso de laborar para varios patrones deba recibir por cada uno de ellos la proporción respectiva por su día de descanso.

En el caso de los EE.UU. y sus legislaciones locales no existe disposición alguna que obligue al patrón al pago de vacaciones; por regla general se contempla el pago de las mismas al término de una relación laboral y se otorgan en casos de imperiosa necesidad del trabajador de cumplir con otros deberes generalmente cívicos.

En Canadá en promedio se observan periodos de vacaciones pagadas que van de 2 en principio y hasta 3 semanas después de un periodo de antigüedad de 6 a 10 años. El periodo de vacaciones puede ser disfrutado de manera continua o discontinua a elección del patrón dentro de los diez meses siguientes al cumplimiento del aniversario de labores. El pago de las vacaciones calculado según el 4% de lo que el trabajador hubo percibido en los doce meses anteriores al periodo de vacaciones.

En este ultimo caso se contempla el pago de proporcional de vacaciones en caso de que el trabajador no haya llegado a gozar el mismo.

III. Homologación del salario

En cuestiones del salario encontramos que en las tres latitudes los mínimos varían según la región y las actividades pero en el caso de Canadá y los EE.UU. existe una diferencia más que atiende a la naturaleza de la actividad económica, donde existe una mejor remuneración.

El principio básico estriba en si la actividad es de comercio interestatal o está de alguna manera vinculada con la misma y si existe por tal actividad un ingreso superior a determinado, además de ciertas actividades que por su naturaleza son de interés de la federación donde expresamente se determina quienes son susceptibles tanto de pagar como de recibir un salario mínimo especial o superior.

En los EE.UU. se manejan excepciones para los patrones a efecto de pagar los salarios mínimos contemplados en la ley federal; en este sentido encontramos que varios estados mantienen en sus leyes locales disposiciones superiores mientras que otros son inferiores.

La diferencia sustancial, que es la deseable de ser allanada es lo que importa el salario mínimo en sí mismo.

En los EE.UU. como en Canadá el salario mínimo es prácticamente el mismo; en promedio \$5.10 dólares por hora mientras que en México se paga por la hora menos de 50 centavos de dólar, más o menos 4 dólares al día en una jornada de 8 horas contra 40 dólares en promedio diario de los vecinos del norte.

IV. Homologación de la estabilidad de los trabajadores en el empleo

En México la relación laboral en principio es un acuerdo de las partes; sin embargo, la relación por tiempo indeterminado es la generalidad mientras que la de por tiempo determinado es la especie; la permanencia del trabajador en el empleo es un derecho protegido que solamente puede ser interrumpido por la voluntad del trabajador o por causas imputables al mismo que merezcan su despido de acuerdo a la ley.

En el caso de los EE.UU. tenemos que la relación laboral es un contrato que puede ser terminado por las partes a voluntad sin mediar justificación alguna o sanción. Existe la figura de los despidos injustificados pero los mismos son protegidos por leyes antidiscriminatorias cuya naturaleza no es precisamente la protección laboral. Últimamente las cortes han determinado que en la contratación existen ciertas cláusulas implícitas de permanencia pero no existen disposiciones expresas que privilegien la estabilidad.

Por lo que a Canadá respecta existen principios que protegen la estabilidad pero no del todo. El patrón está en posibilidad de despedir al trabajador en cualquier momento con la salvedad de que le debe guardar un tiempo de *gracia* determinado marcado en la ley antes de despedirlo; salvo en los casos en que el trabajador da motivo para ser despedido. En la legislación de la provincia de Québec el trabajador adquiere una estabilidad similar a la que se contempla en la legislación laboral mexicana; la misma esta relacionada con la antigüedad del trabajador que a partir de tres años de servicio solamente puede ser despedido por justa causa en caso contrario tiene la posibilidad de ser reinstalado en el empleo con los accesorios legales.

V. Homologación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

La figura del reparto de las utilidades solamente se encuentra debidamente regulada en la legislación mexicana; en la economía de Canadá y los EE.UU. existe esporádicamente y bajo la tutela de contratos colectivos una figura semejante (*profit sharing*) que está directamente relacionada a índices de productividad de los trabajadores.

A pesar de la existencia de la figura en nuestra legislación ello, al igual que otras disposiciones justas y protectoras del gremio laboral, existe una terrible deficiencia en la aplicación de la norma, que debe ser del 10% sobre las utilidades brutas de la empresa.

Actualmente existe un dictamen de la Cámara de Diputados turnado a la de Senadores donde se plantea un reforma al artículo 123 en su fracción IX donde se pretende ampliar la base gravable incluyéndose los ingresos por dividendos o utilidades en acciones, los intereses devengados a favor del contribuyente

(patrón), la fluctuación de la moneda extranjera o cualquier otro que pueda incrementar la ganancia de una empresa en un año fiscal.⁴

Esto se traduciría en un reparto superior y evitaría en gran medida las argucias (evasión y/o elusión fiscal) que actualmente realizan los patrones para repartir utilidades diversificando sus fuentes de ingreso.

VI. Homologación de la asociación profesional y el derecho de huelga

Quizá el único aspecto que comparten las tres naciones en el sentido de la asociación profesional y el derecho de huelga sea el de que el propósito principal de la existencia de la agrupación de los trabajadores sea el objetivo de convenir un contrato colectivo.

Las disposiciones jurídicas cuando menos en la letra en el caso de México son las más avanzadas pero en la prácticas no lo son tanto; el corporativismo sindical mermó terriblemente el derecho a la libre asociación de los trabajadores; hasta hace algunos años la autoridad federal al través de la Secretaría del Trabajo y las juntas mantenían un control exclusivo sobre la formación y el registro de los sindicatos lo que impidió el real crecimiento de los movimientos obreros.

La legislación mexicana al menos en la letra es de carácter social lo que se hace evidente en disposiciones que permiten las huelgas por solidaridad con otros sindicatos además de las propias por la falta o el incumplimiento del contrato colectivo entre otras.

⁴ Cfr. Gaceta Parlamentaria, año III, número 500, miércoles 26 de abril de 2000 Dictamen de las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social, con Proyecto de Decreto por el que se reforma el inciso e) de la fracción IX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reparto de utilidades para los trabajadores.

En las correlativas organizaciones de los EE.UU. y Canadá el derecho de huelga esta restringido a periodos y situaciones determinadas; la generalidad es la negociación para lo que las disposiciones legales están encaminadas.

Existe tanto en los EE.UU. como en Canadá la figura del paro patronal que es la huelga de los patrones que en el caso de Canadá admite el paro patronal por solidaridad a diferencia del sector obrero.

En el caso de la legislación mexicana existen principios de solidaridad mas amplios que en las correlativas de los vecinos del norte; como hemos dicho, en la práctica no se aplican del todo; debemos reconocer que tenemos leyes ineficaces o semánticas, que en la letra no tienen discusión pero que en la práctica están alejadas de la realidad.

En las conclusiones daremos una respuesta a estos fenómenos.

CONCLUSIONES

1. Al principio de nuestra investigación no sabíamos si íbamos a encontrar un apartado de condiciones laborales mínimas en las legislaciones de los EE.UU. y Canadá al igual que lo tenemos en México. Creemos que el principio de los derechos mínimos puede ser aplicable a todas las legislaciones laborales del mundo y el motivo de ello es que existe un reconocimiento implícito de que en principio el trabajador se encuentra en una relación natural de desventaja frente al patrón o al dueño del capital, por lo que la legislación debe ser protectora o social.
2. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte TLCAN (NAFTA) fue consecuencia de un fenómeno globalizador que ha cundido en el mundo y que es manejado por los grandes capitales, cuyo objetivo primordial es el de extender sus ingresos. Es evidente que estamos ante un proyecto de desarrollo carente de una ideología humanista que el derecho debe recuperar. Creemos que una de las vías es el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores en México; homologando sus condiciones mínimas a las que tienen tanto los trabajadores de Canadá como de los EE.UU.
3. El Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN) es un documento de eficacia limitada; es parte del TLCAN de manera simbólica ya que en la práctica no obliga a las partes. Esta es una de las causas que permitieron que las legislaciones laborales de los países no fueran modificadas en la negociación comercial.
4. Consideramos que el papel que el derecho jugó en la conformación del TLCAN apenas fue de carácter técnico y olvidó sus principios de justicia; los beneficios del TLCAN han sido para unos cuantos en detrimento de la calidad de vida de muchos.

5. La legislación laboral mexicana es en la letra justa pero la realidad no refleja los principios en ella contenida. Creemos que la razón de la disparidad entre la Ley Federal del Trabajo y la realidad objetiva, es causa de que la legislación vigente nació como dádiva institucional y no como una conquista de clase. No con lo dicho se quieren menospreciar los sacrificios de muchos de los trabajadores que en pos de una mejora en sus condiciones laborales, en periodos lamentables de la historia de México, han padecido hasta perder la propia vida; sin embargo, no es nuevo el hecho de los movimientos sociales en México se hayan caracterizado por una falta sistemática de ideología.

6. Observamos que las legislaciones laborales tanto de los EE.UU. y Canadá contienen preceptos muy similares sobre todo en lo referente a condiciones mínimas de trabajo. Esto no es coincidencia, la historia de ambos países se ha desarrollado de manera paralela; comparten el idioma, muchos aspectos de cultura, un origen en cierta medida común, lo mismo que las propias instituciones de derecho. No es casualidad su desarrollo y condiciones de vida similares; los EE.UU., al principio de su independencia, no interrumpieron del todo el comercio con la Gran Bretaña.

7. Por otra parte, observamos un espíritu de liberalidad que con el paso del tiempo ha cedido posiciones al actuar de los sindicatos, mismos que han tenido un papel protagónico por lo que a relaciones colectivas se refiere, en ello encontramos la gran diferencia de fondo, respecto de nuestro sistema que ha mantenido durante mucho tiempo al sistema colectivo del trabajo dependiente del sistema de poder.

8. Consideramos que inevitablemente las condiciones mínimas de los trabajadores de la región deberán de homologarse; adoptando México los principios de un reparto más justo y equitativo. Estamos ciertos de que la justicia y la equidad por sí mismas no regulan tales relaciones entre los

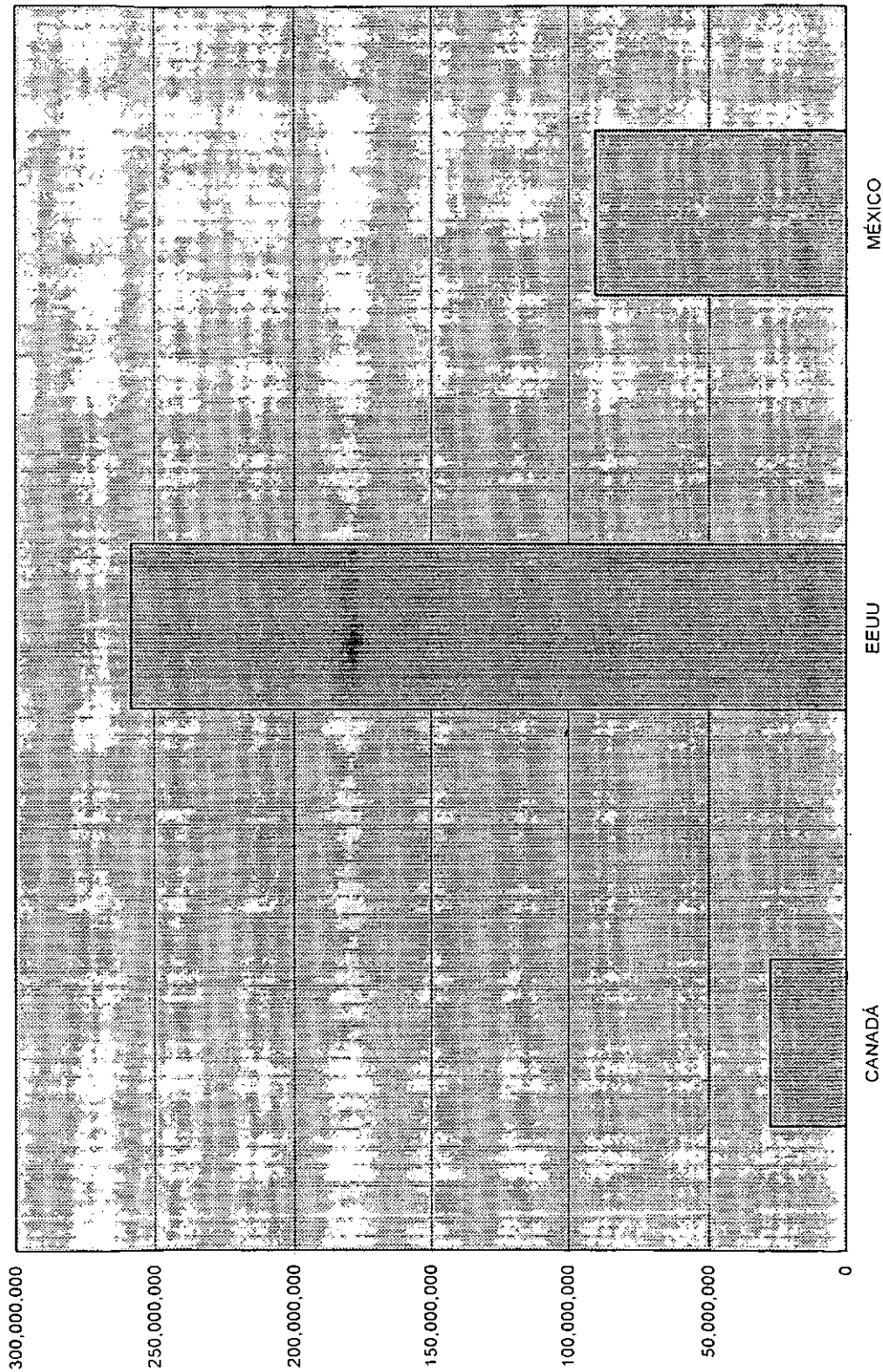
vecinos del norte, sino una real correlación de fuerzas entre los factores de la producción principalmente.

9. Finalmente, podemos decir que se cubrieron las expectativas que teníamos en el trabajo ya que efectivamente existe en los tres países un común denominador, los derechos mínimos, que no deben de ser violentados. Concluimos que la relación laboral en lo general implica necesariamente una lucha de clases entre el capital y la fuerza de trabajo y que la misma se torna mas equilibrada cuando los trabajadores reconocen la fuerza de su unidad. La asociación profesional debe fortalecerse en pos de la obtención de los mejores derechos de los trabajadores y un desarrollo de las economías de manera sostenible y cierta.

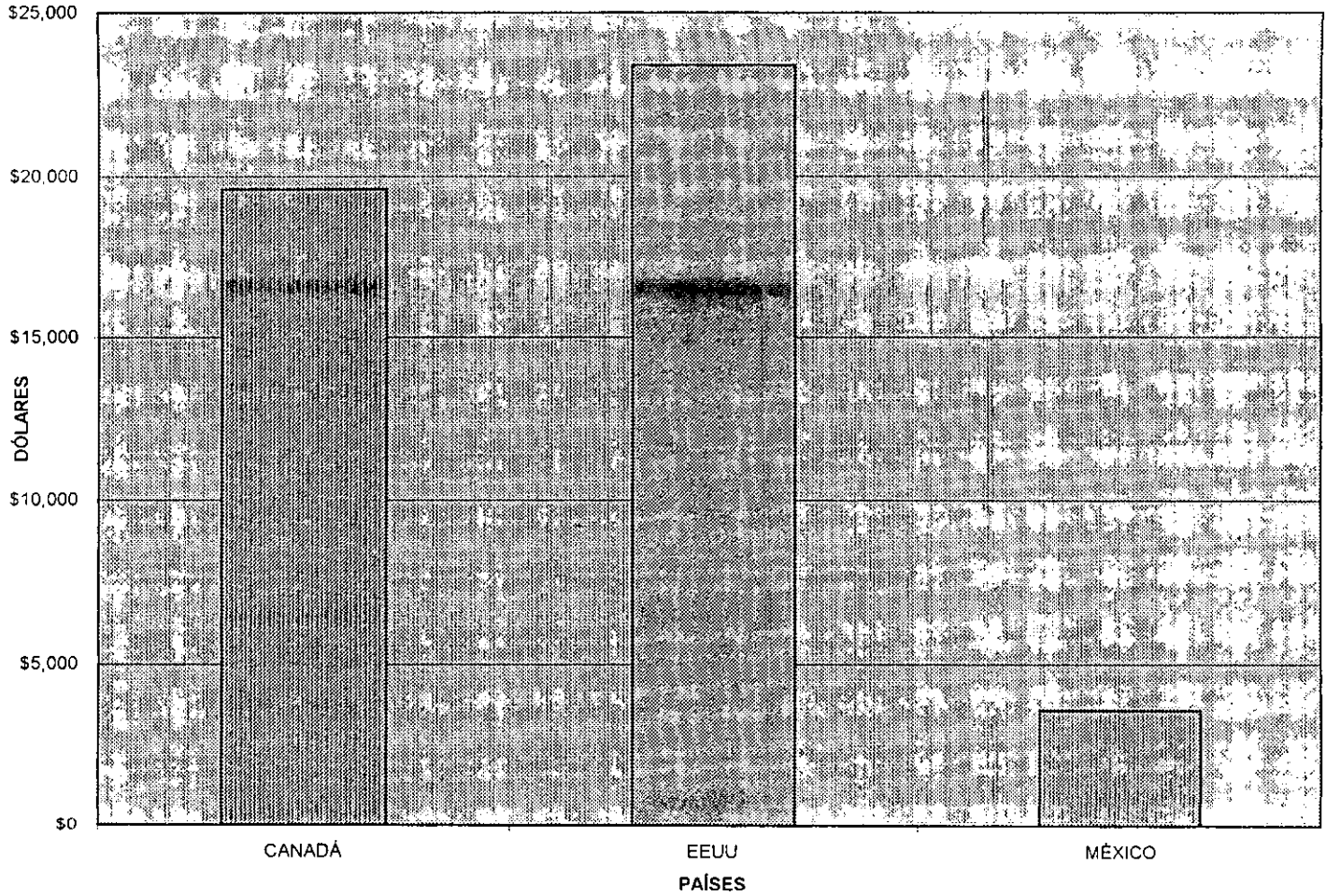
10. La asociación profesional al igual que las relaciones comerciales debe tender a la globalidad, se debe pugnar desde el sector laboral de todos los países, pero principalmente entre los desarrollados para que las condiciones se homologuen de manera que no exista una competencia inequitativa que provoque crisis laborales en los países desarrollados y los que no lo son.

ANEXOS

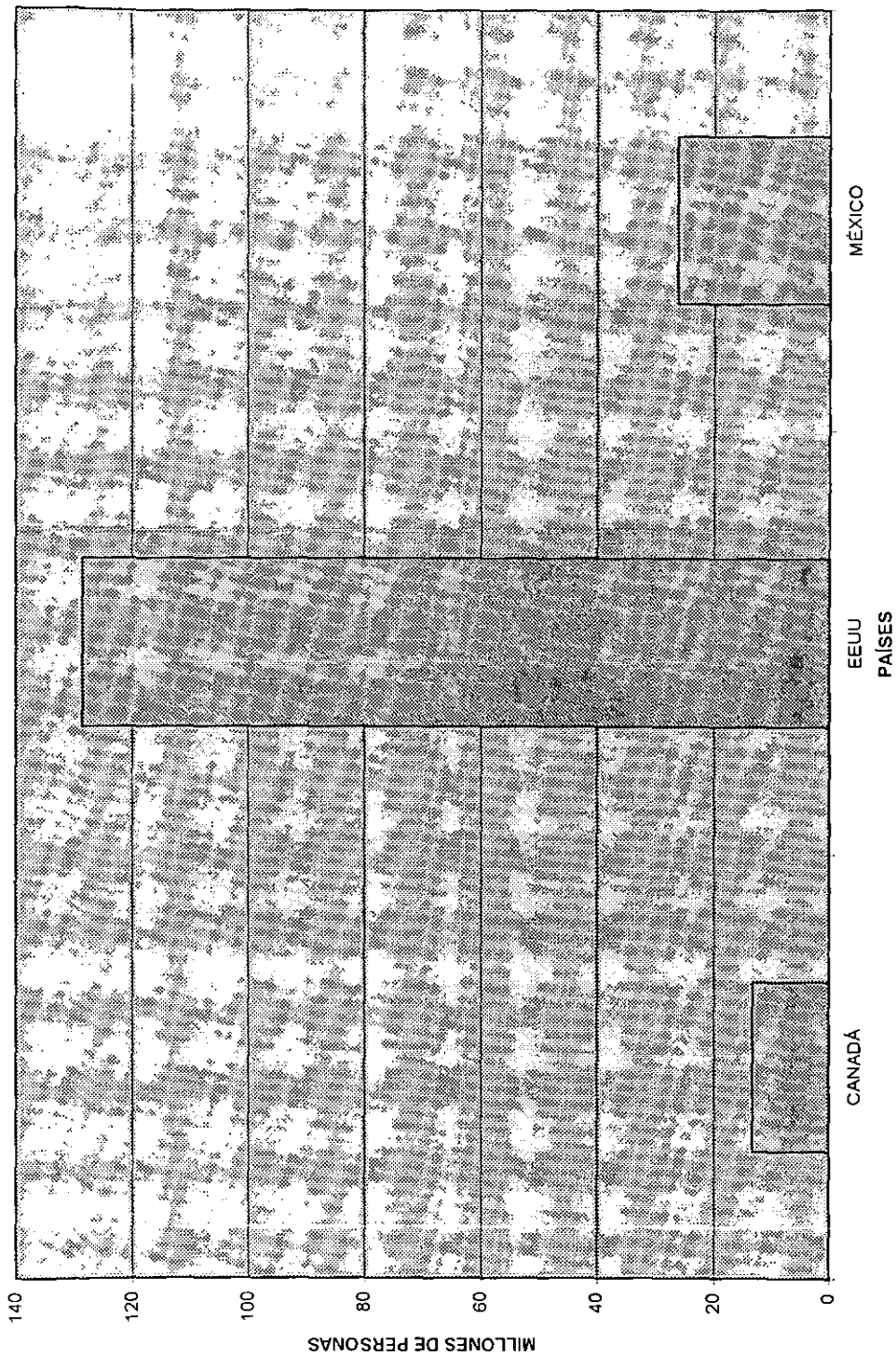
Anexo 1. Población



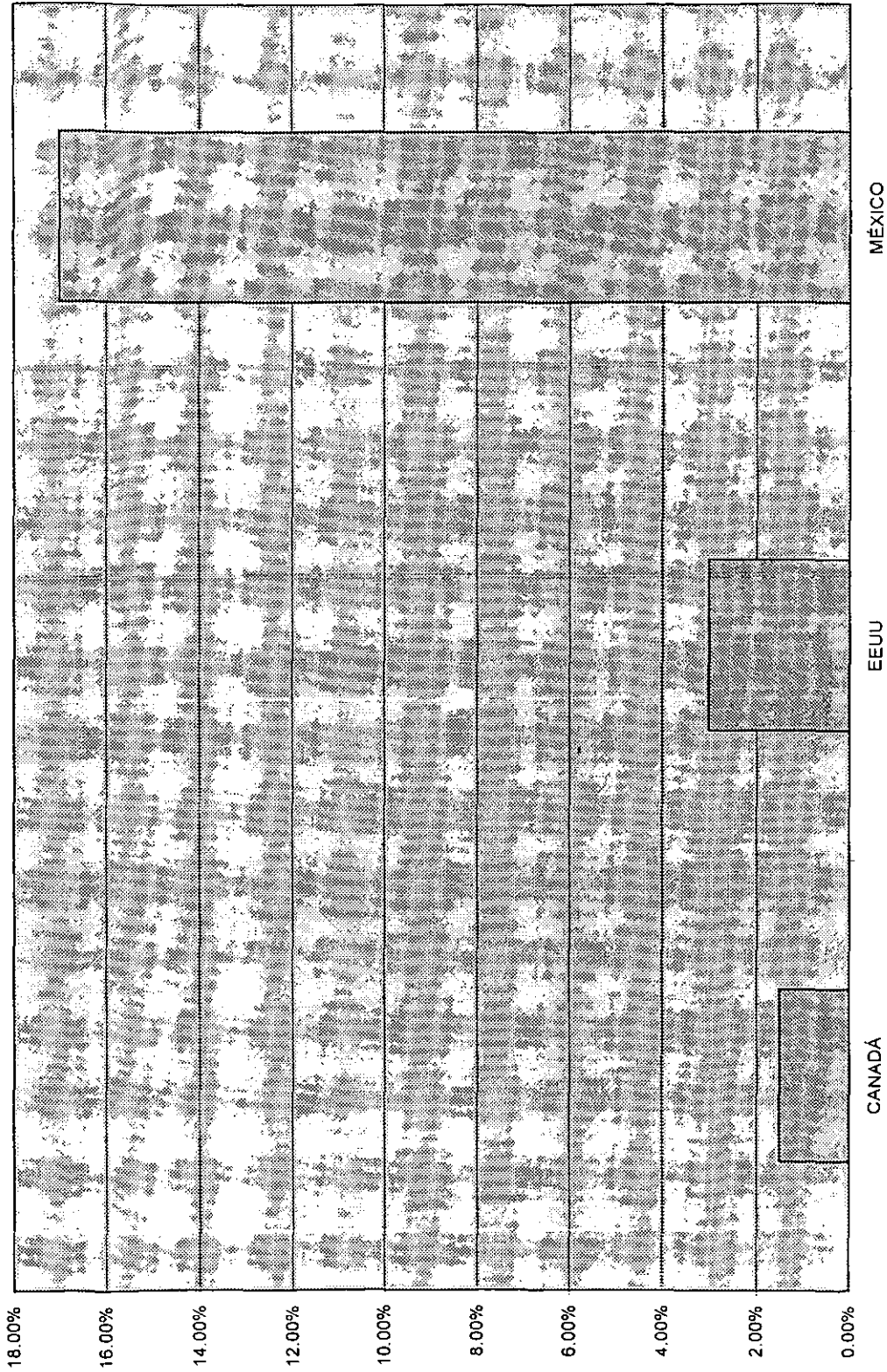
ANEXO 2. INGRESO PER-CAPITA



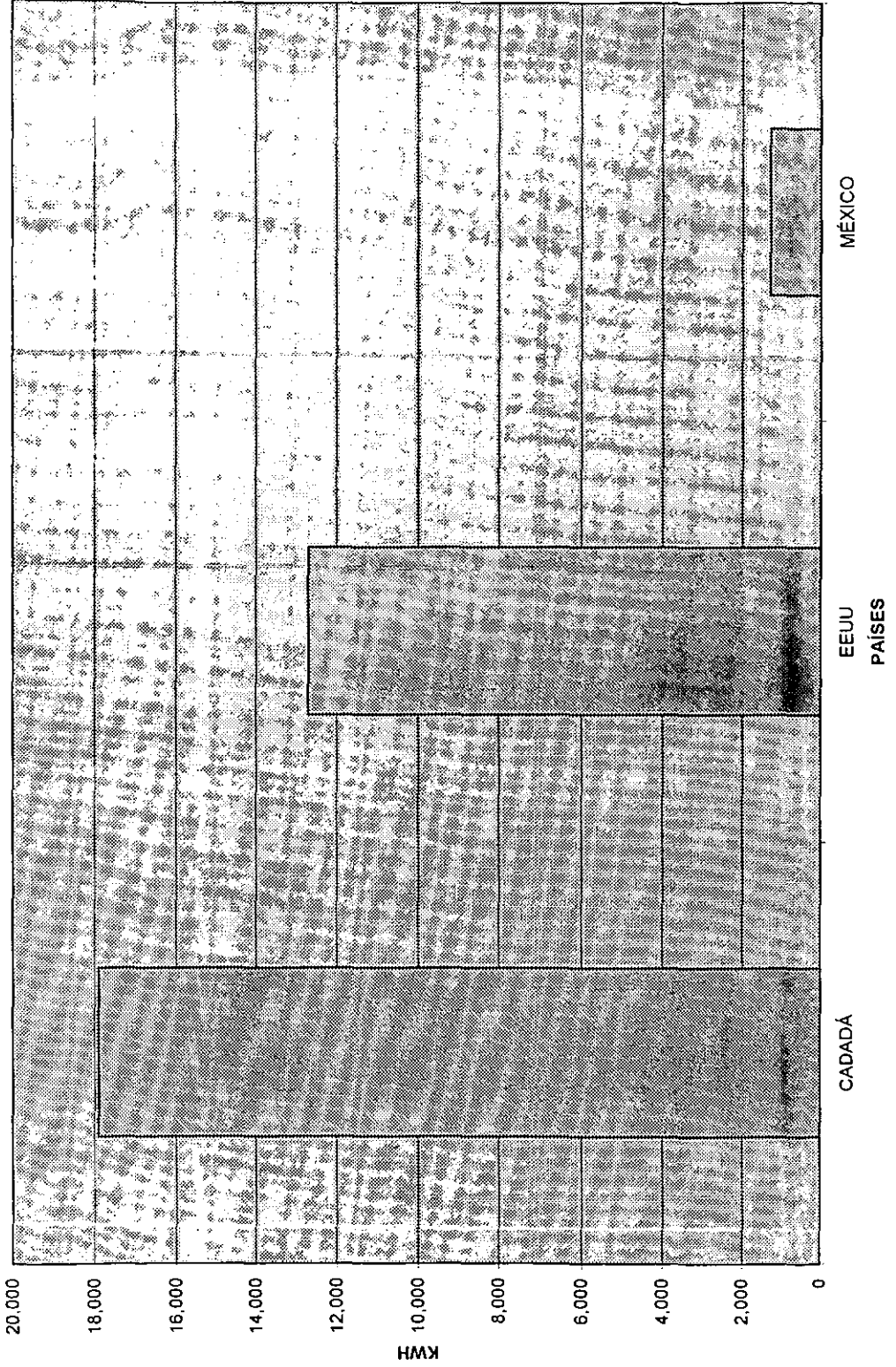
ANEXO 3. FUERZA LABORAL



ANEXO 4. INFLACION (PRECIOS AL CONSUMIDOR) 1992Z



ANEXO 5. PRODUCCIÓN DE KWH PER-CÁPITA POR PAÍS



anexo. 6 Reformas legislativas aprobadas por el Congreso de la Unión a propósito del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. (LV y LVI Legislaturas)

*Legislatura LV Año I noviembre - diciembre de 1991

1. Artículo 27 Constitucional
2. Artículo 130 Constitucional
3. Ley sobre la Celebración de Tratados
4. Ley General de Bienes Nacionales

Legislatura LV Año I febrero de 1992

1. Ley Agraria
2. Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios

Legislatura LV Año I abril - julio de 1992

1. Ley de Pesca
2. Ley del Impuesto General de Importación
3. Ley del Impuesto General de Exportación
4. Ley de Vías Generales de Comunicación
5. Ley Minera
6. Ley de Instituciones de Crédito y Ley para Regular las Agrupaciones Financieras
7. Ley General de Sociedades Mercantiles
8. Código de Comercio
9. Ley Federal de Metrología y Normalización
10. Ley que armoniza diversas disposiciones con el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
11. Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios

Legislatura LV Año II noviembre - diciembre de 1992

1. Ley Forestal
2. Ley de Aguas Nacionales
3. Artículos 3° y 31 Constitucionales
4. Ley Federal de Competencia Económica
5. Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica
6. Comisión Reguladora de Energía
7. Ley Federal de Turismo
8. Ley Federal de Correos y Telégrafos
9. Ley de Sociedades de Inversión
10. Ley Federal de Cinematografía

Legislatura LV Año II abril - julio de 1993

1. Ley Federal de Sanidad Animal
2. Artículos 28, 73, 123 Constitucionales
3. Código de Comercio y Código Federal de Procedimientos Civiles
4. Ley de Puertos
5. Ley Aduanera, Código Fiscal de la Federación y Ley Federal de Derechos
6. Ley del Mercado de Valores
7. Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito

8. Ley de Instituciones de Crédito y Ley para Regular las Agrupaciones Financieras
9. Ley Federal de Instituciones de Fianzas
10. Ley General de Educación
11. Ley de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros
12. Ley de Comercio Exterior

Legislatura LV Año III noviembre - diciembre de 1993

1. Ley de Ingresos de la Federación
2. Ley que establece reducciones impositivas
3. Ley de Navegación
4. Ley de Caminos, Puentes y Autotransporte Federal
5. Ley de Inversiones Extranjeras
6. Ley del Banco de México
7. Diversas leyes relacionadas con el tratado de Libre Comercio
8. Ley de Adquisiciones de Obras Públicas
9. Diversas leyes financieras
10. Diversas disposiciones fiscales
11. Ley de Ingresos de la Federación 1994
12. Código Civil para el Distrito Federal y otras leyes

Ley Federal de Sanidad Vegetal

13. Comisión de Cooperación Ecológica frontera
14. Reglamento de la Ley de Comercio Exterior
15. Disposiciones aduaneras relacionadas con el tratado de Libre Comercio

Legislatura LV Año II abril - julio de 1994

1. Ley de Fomento y Protección a la Propiedad Industrial
2. Ley General de Equilibrio Ecológico y la protección al Ambiente
3. Acuerdo para las Normas de Origen de Mercancías Importadas
4. Tarifa de la Ley del Impuesto General de Importación
5. Permiso previo de importación y exportación de diversas mercancías
6. Acuerdo de importación de mercancías originarias de América del Norte
7. Ubicación de la oficina permanente de la sección mexicana del Secretariado del Tratado de libre Comercio de América del Norte

Legislatura LVI Año I noviembre - diciembre de 1994

1. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
2. Ley de Ingresos de la Federación 1995
3. Presupuesto de Egresos de la Federación, 1995
4. Diversas disposiciones fiscales

Legislatura LVI enero de 1995

1. Ley de Ingresos de la Federación, 1995
2. Ley para regular las Agrupaciones Financieras, Ley de Instituciones de Crédito y Ley del Mercado de Valores
3. Párrafo cuarto del Artículo 28 Constitucional

Legislatura LVI marzo- abril de 1995

1. Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores
2. Ley de Aviación Civil
3. Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario
4. Ley Federal de Telecomunicaciones
5. Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo

Legislatura LVI Año II septiembre - diciembre de 1995

1. Decreto por el que se expiden nuevas leyes fiscales y se modifican otras
2. Decreto que adiciona las fracciones II A y II B del Artículo 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
3. Decreto que adiciona y reforma a las leyes General de Deuda Pública y de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público Federal
4. Decreto que reforma adicional y deroga diversas disposiciones de la Ley de Instituciones de Crédito, Ley del Mercado de Valores, Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, Ley Federal de Instituciones de Fianzas, Ley del Banco de México y Ley del Servicio de la Tesorería de la Federación
5. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos
6. Ley de Aeropuertos
7. Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 1996
8. Ley de la Comisión Reguladora de Energía
9. Ley del Impuesto General de Exportación
10. Ley del Impuesto General de Importación
11. Ley del Seguro Social
12. Presupuesto de Egresos de la Federación

Reformas legislativas aprobadas por el Congreso de la Unión a propósito del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. (LV y LVI Legislaturas)

Legislatura LVI marzo 15 – abril 30 de 1996

1. Decreto de Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y de reformas y adiciones a las Leyes General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, para Regular las Agrupaciones Financieras, de Instituciones de Crédito, del Mercado de Valores y Federal de Protección al Consumidor
2. Decreto de reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
3. Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 16, 20, fracción I y penúltimo párrafo; 21, 22 y 73, fracción XXI de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos
4. Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Civil para el Distrito federal, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito federal de la Ley Orgánica de Nacional Financiera, del Código de Comercio y de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito
5. Ley Federal de cinematografía
6. Decreto que reforma y deroga diversas disposiciones de la Ley que establece Bases para la Ejecución de México por el Ejecutivo Federal, del Convenio Constitutivo del Banco Interamericano de Desarrollo
7. Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, Ley de Instituciones de Crédito, Ley del Mercado de Valores y Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito
8. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversos artículos del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, del Código Fiscal de la Federación, del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal y del Código Federal de Procedimientos Penales
9. Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
10. Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República
11. Decreto que modifica a las diversas leyes del Impuesto Sobre la Renta, Al Activo, Especial Sobre Producción y Servicios y Federal de Derechos

Legislatura LVI septiembre – diciembre de 1996

1. Decreto que adiciona el código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en materia de Fuero Federal
2. Decreto por que se reforma el artículo 49 del Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero

Común y para toda la República en materia de Fuero Federal

3. Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; de la Ley Minera; de la Ley de Inversión Extranjera; de la Ley de Sociedades Mercantiles y del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en materia Federal
4. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Población
5. Decreto que reforma la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo Petrolero
6. Decreto que reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, La Ley Federal de Entidades Paraestatales y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos
7. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal de Instituciones y Fianzas
8. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros
9. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente
10. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal; del Código Federal de Procedimientos Penales; de la Ley de Vías Generales de Comunicación; de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República
11. Decreto que reforma, adiciona y deroga diversos artículos del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal
12. Ley de Cámaras y Confederaciones Empresariales

13. Ley de Protección al Comercio y la Inversión de Normas Extranjeras que Contravengan el Derecho Internacional
14. Ley del Seguro Social
15. Ley Federal contra la Delincuencia Organizada
16. Ley Federal de Variedades Vegetales
17. Ley Federal del Derecho de Autor
18. Ley que establece y modifica diversas leyes fiscales Código Fiscal de la Federación. Ley del Impuesto sobre la renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley Aduanera, Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, Ley del Impuesto sobre Tenencia o uso de Vehículos, Ley Federal del Impuesto sobre Automóviles Nuevos, Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación

Legislatura LVI marzo – abril de 1997

1. Decreto por el que se reforma la Ley Forestal
2. Decreto por el que se reforman diversas Leyes Financieras
3. Reformas a la Ley General de Salud
4. Decreto que reforma la Ley que establece Bases para la Ejecución en México, por el Poder Ejecutivo Federal, del Convenio Constitutivo de la Asociación Internacional de Fomento
5. Decreto por el que se adiciona la ley del Impuesto al Valor Agregado
6. Reformas a los Artículos 30, 32 y 37 de la Constitución
7. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General sobre Metrología y Normalización
8. Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Derecho de Autor y Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal

* El listado está basado en el libro de la Dra. Lucinda Villarreal Corrales cfr: VILLARREAL CORRALES, Lucinda, TLC Las reformas legislativas para el Libre comercio 1991-1997. PAC.México, 1998 246 pp.

ANEXO 7 RELATORÍA DE REFORMAS AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

PUBLICACION ORIGINAL

PUBLICACION: 05-02-1917

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Proyecto Constitucional del Primer Jefe del Ejército Constitucionalista

PRESENTADA POR: Venustiano Carranza

FECHA DE PRESENTACION: 06-12-1916, Periodo Unico

TURNADA A LA(S)

COMISION(ES) DE: Reformas a la Constitución

FECHAS DE DICTAMEN:1a.

Lectura: 23-01-1917, 2a. Lectura: 23-01-1917

DECLARATORIA: 05-02-1917

OBSERVACIONES: Se aprueba por unanimidad de 148 votos.

CONTENIDO: El presente artículo forma parte del Título Sexto, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social". Plantea y enumera las bases por las cuales se regirá el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos. Siendo el Congreso

de la Unión y las Legislaturas de los Estados quienes expidan las leyes sobre trabajo y fundamentos necesarios para cada región.

REFORMA 01

PUBLICACION: 06-09-1929

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto por el cual se reforman los artículos 73 y 123 de la Constitución General de la República

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 25-07-1929, 1er. ExtraPeriodo Ordinario, II año

Legislativo

TURNADA A LA(S)

COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales

FECHAS DE DICTAMEN:1a.

Lectura: 05-08-1929

DECLARATORIA: 06-09-1929

OBSERVACIONES: Reforma el preámbulo y la fracción XXIX del artículo.- Se dispensa la 2a. lectura.- Sin debate se aprueba por 144 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de

Declaratoria por 146 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases que establece el artículo, deberá expedir las Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, de una manera general sobre todo el contrato de trabajo.

REFORMA 02

PUBLICACION: 04-11-1933

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto que reforma la fracción IX del artículo 123 Constitucional (Salario Mínimo)

PRESENTADA POR: Diputado Octavio M. Trigo PNR

FECHA DE PRESENTACION: 12-09-1933, 1er. Periodo Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)

COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales

FECHAS DE DICTAMEN:1a.

Lectura: 12-09-1933

DECLARATORIA: 04-11-1933

OBSERVACIONES: Reforma la fracción IX del artículo.- Se dispensan trámites.- Sin debate se aprueba por 18 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por unanimidad de votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que la fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades, se hará por Comisiones Especiales, que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecerá en cada Estado.

REFORMA 03

PUBLICACION: 31-12-1938

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto que reforma la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional

PRESENTADA POR: Ejecutivo
Origen Senado

FECHA DE PRESENTACION: 01-06-1938, 1er. ExtraPeriodo Ordinario, II año

Legislativo
TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Trabajo,
Puntos Constitucionales
FECHAS DE DICTAMEN: 1a.
Lectura: 01-07-1938

DECLARATORIA: 31-12-1938
OBSERVACIONES: Reforma la fracción XVIII del artículo.- Se dispensan trámites.- Sin debate se aprueba por unanimidad de votos.- Pasa a las Legislaturas de los Estados.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, organizando los derechos del trabajo con los del capital.

REFORMA 04

PUBLICACION: 18-11-1942

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto que reforma el artículo 73, en su fracción X, y adiciona el 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo
FECHA DE PRESENTACION: 07-11-1941, 1er. Periodo Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Puntos
Constitucionales, Trabajo
FECHAS DE DICTAMEN: 1a.
Lectura: 26-12-1941

DECLARATORIA: 18-11-1942
OBSERVACIONES: Adiciona la fracción XXXI al artículo.- Se dispensan trámites.- Sin debate se aprueba por unanimidad de 90 votos.- Pasa al Senado.- Se dispensan trámites al Proyecto de Declaratoria y se aprueba por unanimidad de votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que la aplicación de las Leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en su respectivas jurisdicciones, pero es competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

REFORMA 05

PUBLICACION: 05-12-1960

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Decreto que reforma y adiciona el artículo 123 de la Constitución General de la República

PRESENTADA POR: Ejecutivo
 Origen Senado

FECHA DE PRESENTACION: 14-12-1959, 1er. Período Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S) COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 22-12-1959, 2a. Lectura: 23-12-1959

DECLARATORIA: 05-12-1960

OBSERVACIONES: Se aprueba en lo general y en lo particular por unanimidad de 120 votos.- Se devuelve al Senado para los efectos del inciso e) del artículo 72 constitucional.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por unanimidad de 123 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Tiene por objeto reformar y adicionar el artículo,

con el fin de dar mejores prestaciones a los Trabajadores al Servicio del Estado.

REFORMA 06

PUBLICACION: 27-11-1961

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Decreto por el que se reforma el párrafo segundo de la fracción IV del inciso B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo
 origen Senado

FECHA DE PRESENTACION: 11-12-1960, 1er. Período Ordinario, III año Legislativo

TURNADA A LA(S) COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 20-12-1960, 2a. Lectura: 21-12-1960

DECLARATORIA: 27-11-1961

OBSERVACIONES: Se reforma el párrafo segundo de la fracción IV de inciso B del artículo 123.- Se aprueba por 109 votos pasa a las legislaturas estatales.- El proyecto de declaratoria se aprueba por

unanimidad de 139 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Considera conveniente agregar al texto las palabras que expresen con exactitud el espíritu del poder constituyente.

REFORMA 07

PUBLICACION: 21-11-1962

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Decreto por el que se reforma párrafo segundo de la fracción IV del inciso b) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo
 Origen Senado

FECHA DE PRESENTACION: 28-12-1961, 1er. Período Ordinario, I año Legislativo

TURNADA A LA(S) COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales, Trabajo

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 29-12-1961

DECLARATORIA: 21-11-1962

OBSERVACIONES: Reforma el párrafo segundo de la fracción IV del inciso B del artículo.- Se dispensa la 2a. lectura.- Se

aprueba en lo general y en lo particular por 156 votos.- Pasa a las Legislaturas de los Estados.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 130 votos.- Pasa al Senado.

CONTENIDO: Tiene por objeto plantear que los salarios sean fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo, para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

REFORMA 08

PUBLICACION: 14-02-1972

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Reformas a la fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, declarará que ha sido aprobada.

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 24-12-1971, 1er. Periodo Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S) COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales, Desarrollo de la Vivienda, Trabajo, Estudios Legislativos

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 27-12-1971, 2a. Lectura: 28-12-1971

DECLARATORIA: 14-02-1972

OBSERVACIONES: Reforma la fracción XII del apartado A del artículo.- Se aprueba en lo general y en lo particular por unanimidad de 192 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 25 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Propone expedir una Ley, para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. En esta Ley se expondrán los procedimientos, conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad, habitaciones decorosas.

REFORMA 09

PUBLICACION: 10-11-1972

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Decreto por el que se reforma el inciso f) de la fracción XI y se adiciona con el párrafo segundo la fracción XIII, del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 29-09-1972, 1er. Periodo Ordinario, III año Legislativo

TURNADA A LA(S) COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales, Trabajo, Estudios Legislativos, Sección Constitucional

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 03-10-1972, 2a. Lectura: 05-10-1972

DECLARATORIA: 10-11-1972

OBSERVACIONES: Reforma el inciso f) de la fracción XI y ADICIONA con el párrafo segundo la fracción XIII, del apartado B) del artículo.- Se aprueba en lo general y en lo particular por unanimidad de 178 votos.- Pasa al Senado.-

Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por unanimidad de 169 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Tiene por objeto establecer el derecho de los trabajadores a Casa Habitación en propiedad, cualquiera que fuera su número o la ubicación de la empresa.

REFORMA 10

PUBLICACION: 08-10-1974

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
 INICIATIVA: Decreto por el que se reforman el artículo 43 y demás relativos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 03-09-1974, 1er. Período Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)

COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales, Estudios Legislativos, Gobernación

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 10-09-1974, 2a. Lectura: 12-09-1974

DECLARATORIA: 08-10-1974

OBSERVACIONES: Reforma el apartado B.- Se aprueba en lo general y en lo particular por unanimidad de 142 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 152 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Tiene por objeto erigir en Estados de la Federación los antiguos Territorios de Baja California Sur y Quintana Roo y considera preciso reformar todos los artículos de la Constitución que aluden a ese régimen.

REFORMA 11

PUBLICACION: 31-12-1974

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
 INICIATIVA: Decreto que reforma y adiciona los artículos 4o., 5o., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer

PRESENTADA POR: Ejecutivo
 Origen Senado

FECHA DE PRESENTACION: 24-09-1972, 1er. Período Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)

COMISION(ES) DE: Puntos

Constitucionales, Estudios Legislativos

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 12-11-1974, 2a. Lectura: 14-11-1974

DECLARATORIA: 31-12-1974

OBSERVACIONES: Reforma el apartado A, fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del artículo.- Se aprueba en lo general y en lo particular por 192 votos.- Pasa al Senado.- Se dispensa la 2a. lectura al Proyecto de Declaratoria y se aprueba por unanimidad de 194 votos.- Pasa al Senado.

CONTENIDO: Tiene por objeto reconocer la participación femenina, para así, dar a los hombres y a las mujeres de México la igualdad cabal de derechos, deberes y oportunidades en los múltiples aspectos de la vida nacional.

REFORMA 12

PUBLICACION: 06-02-1975

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
 INICIATIVA: Declaratoria por la que se adiciona la fracción XXXI del artículo 123,

apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 26-12-1974, 1er. Período Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Trabajo, Estudios Legislativos, Puntos Constitucionales

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 27-12-1974

DECLARATORIA: 06-02-1975

OBSERVACIONES: Adiciona la fracción XXXI.- Se aprueba en lo general y en lo particular por 172 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 27

votos.- Pasa al Ejecutivo.- Fe de Erratas 19750317.

CONTENIDO: Eleva al rango de garantía social, el derecho de la clase obrera, para obtener su capacitación o adiestramiento en el trabajo.

REFORMA 13

PUBLICACION: 09-01-1978

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto por el que se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 11-10-1977, 1er. Período Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Estudios Legislativos, Trabajo

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 10-11-1977, 2a. Lectura: 15-11-1977

DECLARATORIA: 09-01-1978

OBSERVACIONES: Adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII, ambas del apartado A.- Se aprueba en lo general y en lo particular por unanimidad de votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 176 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

REFORMA 14

PUBLICACION: 09-01-1978

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto por el que se reforma la fracción XXXI, del apartado A del

artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 29-11-1977, 1er. Período Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Estudios Legislativos, Trabajo

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 07-12-1977, 2a. Lectura: 08-12-1977

DECLARATORIA: 09-01-1978

OBSERVACIONES: Se aprueba en lo general y en lo particular por 182 votos.- Pasa al Senado.- Se dispensan trámites al Proyecto de Declaratoria y se aprueba por 182 votos.-

Pasa al Senado.- Fe de Erratas 19780113.

CONTENIDO: Tiene como finalidad, extender la competencia exclusiva de las autoridades

federales en la aplicación de las Leyes de trabajo, a los asuntos relativos a varias ramas industriales, cuya naturaleza e importancia económica superan el ámbito propio de las Entidades Federativas, y adecuar la enunciación que actualmente contiene la fracción XXXI del apartado A del artículo.

REFORMA 15

PUBLICACION: 19-12-1978

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al artículo 123 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 21-09-1978, 1er. Período Ordinario, III año Legislativo

TURNADA A LA(S)

COMISION(ES) DE: Puntos Constitucionales, Tercera de Trabajo,

Estudios Legislativos

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 26-09-1978, 2a. Lectura: 27-09-1978

DECLARATORIA: 19-12-1978

OBSERVACIONES: Adiciona un párrafo inicial al artículo.- Se aprueba en lo general y en lo particular por 168 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 176 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá 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 que se establecen en este artículo, deberá expedir las Leyes sobre el Trabajo.

REFORMA 16

PUBLICACION: 17-11-1982

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto que modifica el artículo 73 en sus fracciones X y XVIII, y

adiciona los artículos 28 y 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 21-09-1982, 1er. Período Ordinario, I año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Gobernación y Puntos Constitucionales

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 30-09-1982, 2a. Lectura: 05-10-1982

DECLARATORIA: 17-11-1982

OBSERVACIONES: Adiciona el apartado B, con la fracción XIII-BIS.- Se aprueba en lo general y en lo particular por 235 votos.- Pasa al Senado.- Se dispensan trámites al Proyecto de Declaratoria y se aprueba por 273 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Plantea que las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente apartado.

REFORMA 17

PUBLICACION: 23-12-1986

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto por el que se reforma la fracción VI del inciso A) del artículo 123

de la Constitución General de la República, para quedar como se indica

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 14-10-1986, 1er. Periodo Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Trabajo y Previsión Social

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 30-10-1986, 2a. Lectura: 04-11-1986

DECLARATORIA: 23-12-1986

OBSERVACIONES: Reforma la fracción VI del inciso A) del artículo.- Se aprueba en lo general y en lo particular por unanimidad de 211 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 308 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Tiene por objeto plantear que los salarios mínimos que deban disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

REFORMA 18

PUBLICACION: 27-06-1990

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID

INICIATIVA: Decreto que deroga el párrafo quinto del artículo 28, modifica y adiciona el inciso a) de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 y reforma la fracción XIII-BIS del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 03-05-1990, 2o. Periodo Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Gobernación y Puntos Constitucionales,

Hacienda y Crédito Público

FECHAS DE DICTAMEN: 1a. Lectura: 08-05-1990, 2a. Lectura: 11-05-1990

DECLARATORIA: 27-06-1990

OBSERVACIONES: Reforma y adiciona el inciso a) de la fracción XXXI del apartado A del artículo.- Se concede el uso de la palabra a la Diputada Carmen Mercado Tellez, para presentar voto particular por parte del Partido

Popular Socialista.- Se aprueba en lo general y en lo particular por 274 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria por 285 votos.- Pasa al Ejecutivo.

CONTENIDO: Establece que las Entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del Sistema Bancario Mexicano, se rijan por las relaciones laborales con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente apartado.

REFORMA 19

PUBLICACION: 20-08-1993

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Decreto por el que se reforman los artículos 28, 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo

FECHA DE PRESENTACION: 18-05-1993, 1er. Periodo Ordinario, II año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Gobernación y Puntos Constitucionales,
Hacienda y Crédito Público

FECHAS DE DICTAMEN:1a. Lectura: 08-06-1993, 2a. Lectura: 10-06-1993

DECLARATORIA: 20-08-1993
OBSERVACIONES: Reforma la fracción XIII-BIS del apartado B del artículo.- Se dispensa la 2a. lectura.- Se aprueba en lo general y en lo particular por 385 votos.- Pasa al Senado.- Se aprueba el Proyecto de Declaratoria.- Pasa al Ejecutivo.- Fe de Erratas 19930823.

CONTENIDO: Plantea que el Banco Central y las Entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del Sistema Bancario Mexicano, rijan sus relaciones laborales con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente apartado.

REFORMA 20

PUBLICACION: 31-12-1994

RESUMEN

Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa - SIID
INICIATIVA: Decreto que reforma adiciona y deroga diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

PRESENTADA POR: Ejecutivo
Origen Senado

FECHA DE PRESENTACION: 18-12-1994, 1er. Período Ordinario, I año Legislativo

TURNADA A LA(S)
COMISION(ES) DE: Gobernación y Puntos Constitucionales, Justicia

FECHAS DE DICTAMEN:1a. Lectura: 20-12-1994, 2a. Lectura: 21-12-1994

DECLARATORIA: 31-12-1994

OBSERVACIONES: Reforma la fracción XII, párrafo segundo del Apartado B.- Se dispensan la primera y segunda lecturas.- Se aprueba por 381 votos.- Pasa a las Legislaturas Estatales.- El proyecto de declaratoria se aprueba en votación nominal por 35 votos.-Pasa al Ejecutivo.- Fe de erratas 3 de enero de 1995.

CONTENIDO: Propone el fortalecimiento del Poder Judicial y modificaciones a la organización interna, al funcionamiento y a las competencias de las instituciones encargadas de la seguridad y la procuración de justicia, fortaleciendo, para ello, la Constitución y la normatividad como sustento básico para una

convivencia segura, ordenada y tranquila.

ANEXO 8 Salarios Mínimos
(vigentes a partir del 1ero. de enero del 2001)
(Pesos diarios)

Salarios Mínimos	Area A	Area B	Area C	Of.Num.
Generales:	40.35	37.95	35.65	
Profesionales				
<u>1.-Albañilería, oficial de</u>	53.75	55.45	52.25	1
<u>2.-Archivista clasificador en oficinas</u>	58.15	52.90	49.80	2
<u>3.-Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en</u>	51.15	48.20	45.45	3
<u>4.-Buldozer, operador de</u>	61.90	56.20	54.90	4
<u>5.-Cajero(a) de máquina registradora</u>	52.15	49.25	46.45	5
<u>6.-Cajista de imprenta, oficial</u>	55.50	52.35	49.25	6
<u>7.-Cantinerero preparador de bebidas</u>	53.35	50.25	47.40	7
<u>8.-Carpintero de obra negra</u>	54.80	51.60	48.60	8
<u>9.-Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial</u>	57.70	54.30	51.15	9
<u>10.-Cepilladora, operador de</u>	55.80	52.85	49.60	10
<u>11.-Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos</u>	59.55	56.20	52.90	11
<u>12.-Colchones, oficial en fabricación y reparación de</u>	53.95	50.85	48.00	12
<u>13.-Colocador de mosaicos y azulejos, oficial</u>	57.60	54.20	51.05	13
<u>14.-Contador, ayudante de</u>	56.65	53.35	50.25	14
<u>15.-Construcción de edificios y casas habitación, yesero en</u>	54.40	51.35	48.30	15
<u>16.-Construcción, herrero en</u>	56.65	53.35	50.25	16

<u>17.-Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial</u>	52.80	49.80	47.00	17
<u>18.-Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas</u>	52.05	48.95	46.30	18
<u>19.-Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio</u>	53.60	50.55	47.55	19
<u>20.-Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento</u>	54.80	51.60	48.60	20
<u>21.-Chofer de camión de carga en general</u>	60.15	56.70	53.45	21
<u>22.-Chofer de camioneta de carga en general</u>	58.30	54.85	51.65	22
<u>23.-Chofer operador de vehículos con grúa</u>	55.80	52.65	49.60	23
<u>24.-Draga, operador de</u>	62.55	59.05	55.50	24
<u>25.-Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial</u>	58.60	55.25	52.00	25
<u>26.-Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial</u>	57.40	54.20	51.05	26
<u>27.-Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial</u>	58.10	54.75	51.50	27
<u>28.-Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial</u>	55.80	52.65	49.60	28
<u>29.-Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio</u>	50.95	48.05	45.10	29
<u>30.-Encargado de bodega y/o almacén</u>	53.05	50.00	47.10	30
<u>31.-Enfermero(a) con título</u>	66.50	62.55	59.00	31
<u>32.-Enfermería, auxiliar práctico de</u>	54.80	51.60	48.60	32
<u>33.-Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en</u>	54.25	51.00	48.10	33
<u>34.-Fogonero de calderas de vapor</u>	55.15	52.90	49.80	34
<u>35.-Gasolinero, oficial</u>	52.05	48.95	46.30	35

36.-Herrería, oficial de

56.65	53.35	50.25	36
-------	-------	-------	----

37.-Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial

57.70	54.30	51.15	37
-------	-------	-------	----

38.-Hornero fundidor de metales, oficial

59.15	55.80	52.55	38
-------	-------	-------	----

39.-Joyer-platero, oficial

54.80	51.60	48.60	39
-------	-------	-------	----

40.-Joyer-platero en trabajo a domicilio, oficial

57.15	53.90	50.75	40
-------	-------	-------	----

41.-Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en

53.95	50.85	48.00	41
-------	-------	-------	----

42.-Linotipista, oficial

60.95	57.55	54.20	42
-------	-------	-------	----

43.-Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor

52.55	49.50	46.55	43
-------	-------	-------	----

44.-Maestro en escuelas primarias particulares

62.15	58.60	55.10	44
-------	-------	-------	----

45.-Manejador de gallineros

50.39	47.50	44.75	45
-------	-------	-------	----

46.-Maquinaria agrícola, operador de

59.15	55.80	52.55	46
-------	-------	-------	----

47.-Máquinas de fundición a presión, operador de

53.35	50.25	47.40	47
-------	-------	-------	----

48.-Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de

53.05	50.00	47.10	48
-------	-------	-------	----

49.-Máquinas para madera en general, oficial operador de

56.15	52.90	49.80	49
-------	-------	-------	----

50.-Máquinas para moldear plástico, operador de

52.05	48.95	46.30	50
-------	-------	-------	----

51.-Mecánico fresador, oficial

59.25	55.95	52.55	51
-------	-------	-------	----

52.-Mecánico operador en rectificadora

57.15	53.90	50.75	52
-------	-------	-------	----

53.-Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial

60.95	57.55	54.20	53
-------	-------	-------	----

54.-Mecánico tornero, oficial

57.15	53.90	50.75	54
-------	-------	-------	----

55.-Mecanógrafa(a)

52.15	49.25	46.45	55
-------	-------	-------	----

56.-Moldeador en fundición de metales

55.60	52.65	49.60	56
-------	-------	-------	----

<u>57.-Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial</u>	52.80	49.80	47.00	57
<u>58.-Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de</u>	57.70	54.30	51.15	58
<u>59.-Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de</u>	55.60	62.35	49.25	59
<u>60.-Peinador(a) y manicurista</u>	54.80	51.60	48.60	60
<u>61.-Perforista con pistola de aire</u>	58.10	54.75	51.50	61
<u>62.-Pintor de automóviles y camiones, oficial</u>	56.65	53.35	50.25	62
<u>63.-Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial</u>	56.15	52.90	49.80	63
<u>64.-Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares</u>	52.15	49.25	46.45	64
<u>65.-Plomero en instalaciones sanitarias, oficial</u>	56.30	53.15	50.00	65
<u>66.-Prensa offset multicolor, operador de</u>	58.75	56.45	62.25	66
<u>67.-Prensista, oficial</u>	54.80	51.60	48.60	67
<u>68.-Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial</u>	58.60	55.25	52.00	68
<u>69.-Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje</u>	50.95	48.05	45.10	69
<u>70.-Recepcionista en general</u>	52.65	49.60	46.55	70
<u>71.-Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en</u>	53.05	50.00	47.10	71
<u>72.-Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial</u>	55.50	52.35	49.25	72
<u>73.-Reportero(a) en prensa diaria impresa</u>	120.80	113.95	107.15	73
<u>74.-Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa</u>	120.80	113.95	107.15	74
<u>75.-Repostero o pastelero</u>	58.75	56.45	52.25	75

76.-Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de

59.15 55.60 62.65 76

77.-Soldador con soplete o con arco eléctrico

58.10 64.75 51.50 77

78.-Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial

54.80 51.60 48.60 78

79.-Tablajero y/o carnicero en mostrador

54.80 51.60 48.60 79

80.-Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial

55.60 62.65 49.60 80

81.-Tapicero en reparación de muebles, oficial

65.80 52.65 49.60 81

82.-Taquimecanógrafo(a) en español

55.00 51.65 48.90 82

83.-Trabajador(a) social

66.60 62.65 59.00 83

84.-Traxcavo neumático y/o oruga, operador de

59.90 56.50 53.15 84

85.-Vaquero ordeñador a máquina

60.95 48.05 45.10 85

86.-Velador

62.05 48.95 46.30 86

87.-Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico

63.60 50.55 47.55 87

88.-Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial

52.80 49.60 47.00 88

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1) ALVAREZ del Castillo, Enrique. CARPIZO, Jorge. MARIO DE LA CUEVA. UNAM México, 1981.
- 2) ALVEAR ACEVEDO, Carlos. TLC Marco Histórico para una negociación. Jus, México, 1991. 327 p.p.
- 3) BROWN Craig. La Historia Ilustrada del Canadá. Fondo de Cultura Económica, México 1994. 664 p.p.
- 4) CABANELLAS, Guillermo. Doctrina y legislación Iberoamericana: "Parte General". Claridad, Argentina, 1987. 523 p.p.
- 5) CABANELLAS, Guillermo. Doctrina y legislación Iberoamericana. Heliasta, Argentina, 1987. vol. II
- 6) CARRILLO V, Jorge. Empresas maquiladoras y tratado trilateral de Libre Comercio. "Empleo, eslabonamientos y expectativas". El Colegio de la Frontera Norte, México, 1992. 78 p.p.
- 7) CAVAZOS FLORES, Baltasar et. al. Hacia un nuevo derecho laboral: "Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho laboral mexicano". Trillas, México, 1997. 397 p.p.
- 8) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de derecho Laboral Comparado. Trillas, México, 1991. 620 p.p.
- 9) CORNELIUS, Wayne. The Uncertain Connection: Free trade and Mexico-U.S migration. Center for U.S.-Mexican studies, USA, 1993.
- 10) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1985. 471 p.p.
- 11) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. duodécima edición, Porrúa, México, 1998. vol. II
- 12) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. octava edición Porrúa, México, 1964. 797 p.p.
- 13) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. octava edición, Porrúa, México, 1995.
- 14) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: "Historia. Principios fundamentales, Derecho Individual y trabajos especiales".

- décimoquinta edición. Porrúa, México, 1998.
- 15) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo: "Seguridad social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, Huelga". décimosexta edición, Porrúa, México, 1998.
 - 16) FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina, 1970. 655 p.p.
 - 17) FERNANDEZ DE CASTRO, Rafael et. al Sectoral labor effects of North American free trade TLC : "Los Impactos laborales en sectores clave de las economías". University of Texas, EUA, 1993. 368 p.p.
 - 18) GLOBERMAN, Steven y WALKER, Michael. Assessing NAFTA: A trinational analysis. Canada, The Fraser Institute, 1991. 314 p.p.
 - 19) GOULD, William B. A Primer on American Labor Law. tercera edición. EE.U.U., The Mit Press 1993. 326 p.p.
 - 20) MCGAUGHEY, William. A U.S.-Mexico-Canada: Free Trade Agreement. "Do we just say no?", Thistlerose, EUA, 1992. 226 p.p.
 - 21) MCKINNEY, Josephy SHARPLESS, Rebecca. Implications of a north American free trade region: "Multidisciplinary perspectives". Baylor University, EUA, 1992. 215 p.p.
 - 22) MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1976.
 - 23) PASCUAL MONCAYO, Pablo. Los Sindicatos Mexicanos ante el TLC. Sindicato Nacional de trabajadores de la Educación: Instituto de estudios para la transición democrática. México, 1993. 162 p.p.
 - 24) STIKEMA, Elliott. Doing Business in Canada. Volume 2. Canada, Lexis Publishing, 2000.
 - 25) VILLARREAL CORRALES, Lucinda. TLC Las reformas legislativas para el Libre comercio 1991-1997. PAC.México,1998 246 pp.
 - 26) Beyon the free trade debate: Labor's Future in California and Mexico. University of California, EUA, 1993
 - 27) Ajuste Estructural, mercados laborales y el TLC. México, El Colegio de México, México, 1992. 399 p.p.
 - 28) Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Porrúa, México 1992. 269 p.p.

LEGISLACIÓN

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. tercera edición. Segob. México.2000.
- 2) Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2000.
- 3) Tratado de Libre Comercio de América del Norte. SECOFI. México, 1994
- 4) Employment Standards Code. Alberta, Canada. <http://www.gov.ab.ca/qpl>
- 5) Ministry of Labour; Employment Standards Branch. British Columbia Employment Standards Act and regulations. Interpretations Guidelines Manual. Enacted Novemver 1st, 1995. www.labour.gov.bc.ca/esb/intro.htm
- 6) Department Of Labor. Small Business Handbook: Laws, Regulations and Technical Assistance Services. November 1997. www.dol.gov/dol/aspl/public/programs/handbook.
- 7) Canada Labour Code. 1999. <http://www.tc.gc.ca/actsregs/clc-cct/clc.html>

III. HEMEROGRAFÍA

- 1) "Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de Canadá y el Gobierno de los estados Unidos de América 1993". Cuestiones Internacionales. Revista de política Internacional y extranjera. No. 3. México. octubre 1993. p.p.. 233-268.
- 2) GARZA ELIZONDO, Humberto. "Los cambios de la política exterior de México: 1989-1994". Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre,1994. pp. 534-544.
- 3) MABIRE, Bernardo. "El fantasma de la antigua ideología y su resistencia al cambio de la política exterior en el sexenio de Salinas de Gortari." Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre,1994. pp.545-571.
- 4) ARRIAGA, Victor. "El Manejo de la relación con Estados Unidos, 1990-1994".

Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre,1994. pp.572-591.

- 5) CASTRO MARTÍNEZ, Pedro. "México y Canadá: la búsqueda de una nueva relación". Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre,1994. pp. 592-608.
- 6) NOYOLA, Pedro y Armando GONZÁLEZ, "*México y la apertura internacional*". Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre,1994. pp.609-625.
- 7) ZEBADÚA, Emilio. "*Del plan Brady al TLC: La lógica de la política exterior mexicana, 1988-1994*". Foro Internacional. Vol. XXXIV Núm. 4. México. Octubre-Diciembre,1994. pp. 626-651.
- 8) LENTNER, Howard H. "*Estados Unidos y sus vecinos: La política internacional en América del Norte a fines del siglo XX*". Foro Internacional. Vol. XXX Núm. 2. México. Octubre-Diciembre,1989. pp. 246-272.

IV. DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1) Diccionario Jurídico Mexicano. 4 tomos. Décimo primera edición. Porrúa. México. 1998.
- 2) Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera edición. Real Academia Española. España. 1992.
- 3) TIME ALMANAC 1990's. Edición CD Room. Time Inc. 1994.