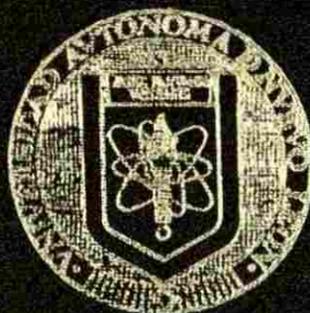


**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE
NUEVO LEON**

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL



**"ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS
MAS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL
DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

PRESENTA

AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA

ASESOR

LIC. RAMIRO QUIROGA GARZA

MONTERREY, N. L.

MAYO DE 1992

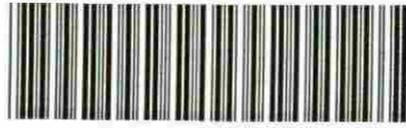
TM

K1

FDYCS

1992

G3



1020091029



UANL

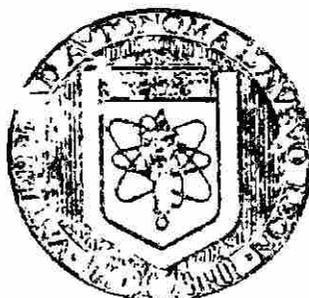
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL



**"ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS
MAS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL
DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA"**

U A N L

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTA

AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA

ASESOR

LIC. RAMIRO CLERGA GARZA

MONTERREY, N. L.

MAYO DE 1992

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISION DE ESTUDIOS DE POST GRADO
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL



"ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS
MAS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL -
DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA".

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

T E S I S

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

PRESENTA

AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA

ASESOR

LIC. RAMIRO QUIROGA GARZA

Monterrey, N. L.,

Mayo de 1992.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRIA EN DERECHO LABORAL



ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS
MÁS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL -
DE MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Profesor Asesor: LIC. RAMIRO QUIROGA GARZA

Alumna: AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A MI ESPOSO Y A MIS HIJOS.

A MI MADRE Y HERMANOS.

Agradezco profundamente:

A Dios Nuestro Señor por darme una oportunidad más de superación y por poner en mi camino a Personas e Instituciones cuyo apoyo ha sido determinante en el logro de esta meta.

A el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores - de Monterrey.

A mi Alma Mater: Universidad Autónoma de Nuevo León.

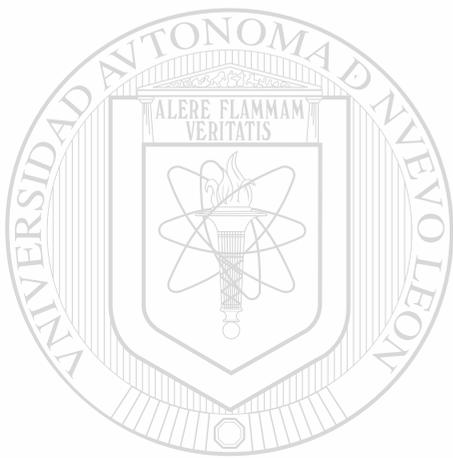
A el Lic. Ricardo Treviño García, eminente Jurista -- por su confianza y apoyo.

A mis compañeros del Departamento y de la Carrera de Derecho del I.T.E.S.M.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A mis alumnos.

GRACIAS A TODOS ELLOS.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A el Lic. Ramiro Quiroga Garza

Por su Asesoría y Enseñanza.

3 de Abril de 1992

DR. HECTOR GERARDO ZERTUCHE G.
JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS
DE POST-GRADO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

U. A. N. L.

Después de haber cursado y aprobado las materias señaladas por el plan de estudios de la división de Estudios de Post-grado a su digno cargo, en el área de Maestría en DERECHO LABORAL, de la manera más atenta suplico a Usted, tenga a bién designarme Asesor para mi Tesis "Análisis comparativo de los aspectos más relevantes del Derecho Laboral de México, Estados Unidos y Canadá", a fin de dar debido cumplimiento a los requisitos estipulados por la Rectoría de nuestra Máxima Casa de Estudios, para tener derecho a optar por el Exámen de Grado en fecha próxima.

Agradeciendo de antemano su distinguida consideración a la presente, quedo de Usted:

ATENTAMENTE


LIC. AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA



División de
Estudios de Post-Grado

10/4/92
3/A



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

TELS. 52-27-17, 52-10-51 y 32-08-42

CD. UNIVERSITARIA



Dirija su correspondencia al:
APDO. POSTAL 31 SUC. "F", SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N. L., MEXICO

C. LIC. RAMIRO QUIROGA GARZA

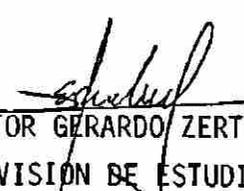
Presente. -

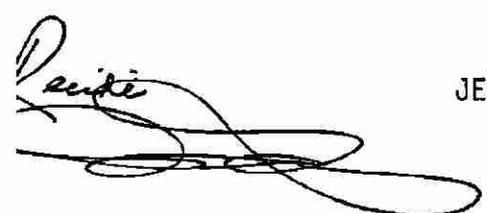
Estimado Maestro:

Con fecha 3-tres de abril de 1992, esta División de Estudios de Postgrado recibió el proyecto instituido "ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS MAS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA", presentado por la C. Licenciada AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA, estudiante de la Maestría en Derecho Laboral. Por lo que con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 22,26 y relativos del Reglamento de Tesis de estudios de Postgrado de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se le designa como Asesor de la citada alumno para que tenga a bien asesorar en la planeación y desarrollo del mencionado proyecto.

Esperando vernos favorecidos con nuestra petición, le reiteramos las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

"ALERE FLAMMAM VERITATIS"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
CD. UNIVERSITARIA, A 6 DE ABRIL DE 1992.


DR. HÉCTOR GERARDO ZERTUCHE GARCIA
JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO


c.c.p. Lic. Héctor S. Maldonado Pérez, Coordinador de la Maestría en Derecho Laboral.

c.c.p. Interesado

c.c.p. Archivo

QUIROGA Y ASOCIADOS
ABOGADOS
DR. JULIAN VILLARREAL No. 332 NTE.
MONTERREY, NUEVO LEON.
TELS. 44-18-48 Y 40-40-62
FAX. 42-74-26

Abril 9 de 1992.

DR. HECTOR GERARDO ZERTUCHE GARCIA.
JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON.
P R E S E N T E.-

Estimado Doctor:

Habiendo efectuado un estudio y análisis de la Planeación y Desarrollo del trabajo de Tesis que la C. LIC. AIDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA elaboró para obtener su Maestría, y que intitula "ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS MAS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA"; en mi carácter de Asesor de la citada alumna, estimo que el mismo satisface los requisitos Académicos señalados en los Artículos 22, 26 y demás relativos del Reglamento de Tesis de Estudios de Post-Grado de nuestra Universidad y considero encomiable su esfuerzo.

Al hacer de su conocimiento lo anterior, tras cumplir la labor de Asesoramiento que se me encomendara, me es muy grato suscribirme de Usted como su atento y seguro servidor.


LIC. RAMIRO QUIROGA GARZA.



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

TELS. 52-27-17, 52-10-51 y 32-08-42

CD. UNIVERSITARIA



Dirija su correspondencia al:

APDO. POSTAL 31 SUC. "F", SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N. L., MEXICO

C. ING. FRANCISCO GAMEZ TREVIÑO

Titular del Depto. de Escolar y de

Archivo de la U.A.N.L.

P r e s e n t e . -

Por medio del presente curso, se hace de su conocimiento que la LIC. AYDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA, PASANTE DE LA MAESTRIA EN DERECHO LABORAL, ha cumplido todos los requisitos necesarios conforme al Reglamento Interno de esta Facultad la Pasante de referencia se encuentra en aptitud legal para presentar su EXAMEN DE GRADO, no existiendo de nuestra parte inconveniente alguno para ello, la LIC. GARCIA, presentó el voto aprobatorio de su tesis, " ANALISIS COMPARATIVO DE LOS ASPECTOS MAS RELEVANTES DEL DERECHO LABORAL DE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA ".

Sin otro asunto sobre el particular, reitero a Usted las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

" ALERE FLAMMAM VERITATIS "

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
 CD. UNIVERSITARIA, A 27 DE ABRIL DE 1992.

LIC. MAURO CRUZ GARZA



División de Estudios de Post-Grado

MCG/nma

c.c.p. DR. HECTOR G. ZERTUCHE GARCIA. Jefe de la División de Est. de Postgrado

c.c.p. LIC. HECTOR S. MALDONADO PEREZ. Coordinador de la Maestría de Derecho - Laboral.

c.c.p. LIC. AYDEE DEL CARMEN GARCIA ARZABALA. Interesada

c.c.p. Archivo

I N D I C E

pág.

Introducción.....

CAPITULO I

Jornada de Trabajo y Tiempo Extra..... 4

I.- Días de Asueto Obligatorio..... 9

II.- Vacaciones..... 12

CAPITULO II

I.- Salario..... 15

II.- Igualdad en el Salario..... 20

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

CAPITULO III

Sindicalismo..... 25

I.- Derechos de los Sindicatos en la negociación
de los Convenios Colectivos..... 29

CAPITULO IV

Huelga..... 32

I.- Sustitutos de Huelga y reinstalación de traba
jadores huelguistas..... 36

CAPITULO V

Incapacidad por maternidad.....	39
---------------------------------	----

CAPITULO VI

Normas relativas a Seguridad e Higiene en el - lugar de trabajo.....	43
-------------------------------------------------------------------------	----

CAPITULO VII

Derechos a la prevención de riesgos de Trabajo y Seguridad Social.....	47
---------------------------------------------------------------------------	----

I.- Del Derecho a los trabajadores a conocer de - antemano los riesgos del trabajo que realizan,	47
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

II.- Derecho del trabajador a no realizar el traba jo cuando el riesgo sea por encima de lo esti pulado en el contrato.....	50
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

CAPITULO VIII

Sistemas de inspección sobre el cumplimiento de las normas relativas a Seguridad e Higiene en los Cen- tros de Trabajo.....	55
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

CAPITULO IX

Indemnización por riesgos de trabajo.....	62
-------------------------------------------	----

I

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

Uno de los temas que más se ha discutido en todos los foros actualmente, es sin duda el del Tratado de Libre Comercio, entre nuestro País, Estados Unidos de Norteamérica y -- Canadá.

Este Tratado tripartita conlleva una importancia de -- grandes proporciones ya que en el se contempla el intercambio de la gran mayoría de los productos comerciales, industriales, de servicios, tecnológicos, etc. Todo ello encaminado a fortalecer la economía de los países involucrados beneficiando así a la población en general de dichos países.

Actualmente los negociadores oficiales de los tres países, han llegado a acuerdos sobre las bases que miles de productos de toda índole, se van a contemplar en el convenio -- respectivo, naturalmente esto a nivel proyecto, puesto que -- hasta la fecha nada se ha oficializado.

Uno de los puntos de más controversia o divergencia, es sin duda el de las relaciones laborales, ya que entre México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, existen muy variadas políticas, leyes o reglamentos de aplicación en sus respectivos territorios, por ejemplo; en nuestro país, contamos con -- una Ley Federal del Trabajo que rige en forma general en todo el territorio nacional, situación que no sucede en E. U. A. --

o en Canadá.

Aparte de esta profunda diferencia del ámbito competencial de aplicación de las legislaciones laborales de los tres países, hay diversos criterios jurídicos en renglones tan importantes, como es el Sindicalismo, los Salarios, las Incapacidades, Maternidad, las Jornadas de trabajo, las Horas extras, Vacaciones, las Indemnizaciones por riesgo de trabajo, las Huelgas, las Medidas relativas a la Seguridad e Higiene, etc.

El propósito de este breve estudio es resumir aspectos importantes de legislación laboral en Canadá, los Estados Unidos y México. Pretende cubrir los campos más importantes de la Ley del Trabajo, es decir, las relaciones industriales, las normas de empleo, la seguridad y salud en el área de trabajo, y la compensación de los trabajadores, cuando sufren algún riesgo de trabajo.

Es importante notar que aunque Canadá, los Estados Unidos y México son Estados Federales, sus Constituciones abordan de manera diferente la cuestión de la jurisdicción sobre temas laborales.

En Canadá, la legislación laboral es ante todo una responsabilidad provincial. Sin embargo, el Gobierno Federal administra los asuntos laborales con respecto a ciertas industrias (es decir, aquellas de naturaleza interprovincial o internacional, tales como ferrocarriles, operaciones de autobuses, camiones, oleoductos y tuberías de alto alcance, transbordadores, sistema de telefonía y cable, así como embarques interprovincia, transporte aéreo, emisoras de radio y televisión, bancos, elevadores para granos, minería y procesado de uranio, y algunas corporaciones federales de la corona, o federal crown corporations.

En los Estados Unidos, la autoridad principal de las leyes laborales reside en el Gobierno Federal. Esta basada en el poder del Congreso para regular el comercio interestatal. Por lo tanto, hablando en general, la Legislación Federal es aplicable a los empleados involucrados directa o indirectamente en el comercio interestatal; los negocios que no están dentro de la jurisdicción federal son competencia de la legislación del Estado, a tal grado que las leyes del Estado han sido adoptadas para regular asuntos específicos laborales.

Con respecto a México, aunque es una República Federal compuesto de 31 Estados y un Distrito Federal, la Ley Federal del Trabajo se aplica dentro de todo el ámbito nacional, y su vigencia es obligatoria en la totalidad del país, sin embargo, la propia Constitución otorga competencia a las entidades federativas en determinados asuntos, cuya materia no haya sido expresamente conferida a la Federación.

Al abordar los temas que hemos seleccionado en este breve estudio, metodológicamente los exponemos, señalando lo dispuesto por cada país con respecto al tema de cada capítulo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

La mayoría de los juristas internacionales coinciden -- en que la jornada de trabajo debe constituirse de un tiempo_ razonable ya que como afirma el maestro Mario de la Cueva, - "la limitación de la jornada persigue el propósito fundamen- tal de asegurar a cada ser humano las horas libres necesaria- -- rias para reponer las energías gastadas, convivir con su fa- milia y cultivar el espíritu". (*)

Sin embargo, también todos los juristas coinciden en -- que el patrón está facultado para exigir al trabajador la -- prestación de servicios en tiempo extraordinario, y el traba- jador está obligado a prestarlos, cuando las circunstancias_ excepcionales de la empresa lo requieran, pero siguiendo los límites legales en los que se debe de observar las siguien- -- tes condiciones:

a).- No debe realizarse en forma sistemática, porque en tonces la excepción se convierte en regla, y hace nugatoria la jornada máxima.

b).- La exigencia del patrón debe justificarse, acreditan- dándose los motivos que la requieran.

c).- Que las normas laborales determinen hasta donde -- sea posible las situaciones en que el trabajador está obliga

* El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. 3a. edición. México 1975. p.282.

do a prestar el servicio.

A).- JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA EN MEXICO.

La semana normal de trabajo se define por ley como --- seis días de ocho horas. La ley estipula, sin embargo, un período corto máximo de 7 horas de trabajo en el turno nocturno y 7.5 horas para el turno combinado. El tiempo extra está sujeto a la aceptación de los trabajadores y se paga a dos veces el índice normal por las primeras nueve horas por semana, y tres veces el índice normal para las horas subsiguientes. Por cada período de trabajo de 6 días, el trabajador tiene derecho a un día de descanso con goce de sueldo. En caso de que al trabajador se le requiera trabajar en domingo, su día normal de descanso, él o ella percibirá un premio adicional del 25% sobre su salario normal.

Aunque en años recientes algunos sindicatos han negociado una semana de trabajo de 40 horas, prevalece aún la semana de 48 horas de trabajo. A manera de excepción, algunas veces puede ser reducida a 45 horas en la industria privada. En el sector del servicio público, como resultado de un decreto presidencial, la semana de 40 horas es lo reglamentario.

La edad mínima para trabajar es de 14 años. Los trabajadores de entre 14 y 16 años son considerados menores y pueden ser trabajadores únicamente si se observan condiciones especiales respecto a su bienestar físico y moral. Además, se aplican a este grupo de edad reglamentos sobre horas especiales de trabajo; las horas trabajadas no deben exceder un total de 36 por semana; el tiempo extra está prohibido; el día de trabajo debe ser dividido en dos períodos.

dos de tres horas, con por lo menos una hora de descanso - entre períodos; no debe desempeñarse trabajo alguno los do mingos u otros días festivos estatutarios, y ellos tienen derecho a por lo menos 18 días de vacaciones por año. Los trabajadores entre 16 y 18 años no deben desempeñar trabajos nocturnos en establecimientos industriales.

B).- JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA EN ESTADOS - - UNIDOS.

La Ley Federal no establece un máximo de horas para la mayoría de los trabajadores, pero estipula que los índices de tiempo extra deben ser pagados por trabajo que exceda de 40 horas durante una semana de trabajo. Los trabajadores en cuestión pueden ser ocupados durante cualquier número de horas por día o semana, en tanto se les paguen las horas ex tras al índice normal de pago multiplicado por 1.5. Las exenciones incluyen a transportistas de carreteras interes-
tatales, transportistas aéreos, marineros, empleados de ra-
dio y televisión, ciertas categorías de trabajadores agríco-
las, taxistas, sirvientes domésticos, policía, bomberos y -
empleados forestales.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El empleo de un niño es ilegal si el niño cuenta con - una edad menor a la prescrita por el estatuto o las regla--
mentaciones giradas bajo el estatuto. Hablando en térmi--
nos generales, en este país se considera ilegal emplear a -
un niño menor de 14 años de edad, en cualquier ocupación --
(menos agricultura). Para niños mayores de 14 años de - -
edad, el estatuto y los reglamentos establecieron las eda--
des mínimas requeridas para diferentes ocupaciones. Una -
vez que el niño alcanza la edad de 18 años, su empleo de él
o de ella es liberado de las restricciones legales. Las -
leyes estatales y otras leyes federales que den al niño ma-

por protección, deben ser respetadas.

C).- JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA EN CANADA.

Sobre las horas de trabajo y el tiempo extra la legislación varía de jurisdicción a jurisdicción. Por ejemplo, el Código del Trabajo de Canadá estipula un día de trabajo normal de ocho horas y una semana de trabajo normal de 40 horas. British Columbia observa las mismas normas, mientras que Ontario y Quebec cuentan con semana de trabajo normales de 44 horas. Alberta tiene un día de trabajo normal de 8 horas y 44 horas a la semana. Además, a nivel federal y en algunas jurisdicciones de provincia, ha sido establecido el número máximo de horas de trabajo por día y/o -- por semana. La jurisdicción federal ha establecido el número máximo de horas de trabajo en 48 horas por semana; - - Ontario cuenta también con un máximo de 48 horas de trabajo por semana, además de un día de trabajo con ocho horas como máximo. En Alberta, las horas de trabajo de un trabajador deben limitarse a un período de 12 horas consecutivas.

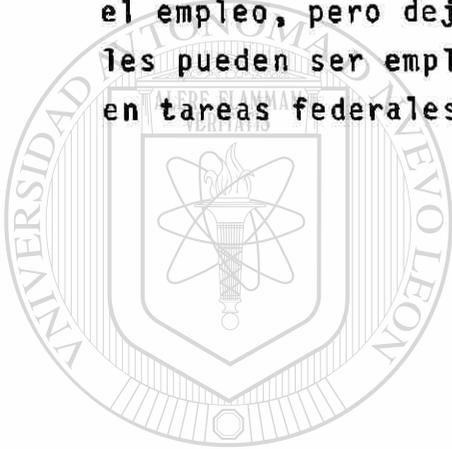
Quebec no ha establecido un número máximo de horas de trabajo.

El tiempo extra es pagado por trabajo que exceda a las horas normales de trabajo. El índice de pago por tiempo extra varía: En algunas provincias, es el salario mínimo multiplicado por 1.5, pero en la mayoría de las provincias y territorios, es el índice normal de pago del trabajador multiplicado por 1.5.

Todas las jurisdicciones estipulan exclusiones de horas de trabajo y disposiciones para el pago de tiempo extra las más comunes incluyen a administradores, ciertos empleados profesionistas, estudiantes, domésticos, pescadores y -

trabajadores agrícolas.

Todas las jurisdicciones de provincia cuentan con una diversidad de estatutos los cuales establecen una edad mínima para personas a ser empleadas sin la protección especial permitida a trabajadores jóvenes. La edad varía según la provincia, pero generalmente es entre 15 y 18 años. Normalmente, el emplear a una persona de menos de esta edad mínima, está prohibido o sujeto a restricciones prescritas. La jurisdicción federal no establece una edad mínima absoluta para el empleo, pero deja a un lado las condiciones bajo las cuales pueden ser empleadas personas menores de 17 años de edad en tareas federales.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I.- DIAS DE ASUETO OBLIGATORIOS

En el seno de las legislaciones que contemplan normas laborales, es común encontrarnos con que aparte de los días de descanso semanal de que deben gozar los trabajadores, se estipulan otros días de fiesta estatutarios en los que aún con goce de sueldo (porque en algunos casos no es obligación pagar), el trabajador no tendrá la obligación de trabajar, estableciéndose también los lineamientos a que habrán de someterse los patrones, cuando por causas normales o extraordinarias aquéllos deban laborar (aumento de porcentaje en el pago, indicación de los trabajadores que deban laborar, etc.)

A) ASUETOS EN MEXICO.

La Ley Federal del Trabajo otorga siete días de fiesta pagados anualmente, más uno por día de Cambio de Poderes cada seis años. En casos en que los servicios de un trabajador sean requeridos en día de fiesta, él o ella deben recibir doble pago por el servicio prestado, además de su sueldo normal por día obligatorio de descanso.

También la ley establece que los patrones y trabajadores determinarán el número de trabajadores que deberán prestar servicio este día; a falta de un acuerdo entre ellos, la autoridad laboral decidirá al respecto.

B).- DIAS DE ASUETO OBLIGATORIOS EN ESTADOS UNIDOS.

No se establece un derecho de percepción de pago por tiempo no trabajado. No obstante, a los trabajadores frecuentemente se les paga por algunas ausencias de acuerdo con los términos de su contrato de trabajo. Una vez que ha sido celebrado un acuerdo con respecto a días de fiesta no trabajados, los reglamentos formulados bajo el DNLJ (Decreto de Normas Laborales Justas de 1938), tendrán un efecto en el cálculo del tiempo extra para esos casos. Esta práctica de pagar a trabajadores por los días de fiesta mayores no trabajados es crecientemente predominante, aun fuera del contexto de acuerdos colectivos. Tales días de fiesta incluyen la Navidad, el 4 de Julio, el Día de Gracias, el Año Nuevo, el Día de Conmemoración de los Caídos y el Día del Trabajo.

Las leyes estatales que reglamentan los días de fiesta proporcionan una lista de días especiales apartados para festejo público, luto o para Acción de Gracias, en los cuales los trabajadores no tienen que trabajar, pero sin compromiso de pago por parte del patrón. Los estatutos dejan a los trabajadores o a sus sindicatos el negociar con su patrón el beneficio de que tales días les sean pagados. El número de días de fiesta del Estado varía entre siete y 19. La mayoría de los estados tienen entre 11 y 14 días de fiesta designados.

C).- DIAS DE ASUETO OBLIGATORIO EN CANADA.

El número de días de fiesta estatutarios a los cuales tiene derecho un trabajador varía de una jurisdicción a otra. La jurisdicción federal, Alberta, British Columbia, Saskatchewan y los dos territorios observan nueve días de

fiesta generales con goce de sueldo. Ontario observa ocho, Manitoba y Quebec siete, NewBrunswick seis, y Newfoundland, Nova Scotia y Prince Edward Island cinco. La mayor parte de las jurisdicciones establecen ciertas condiciones o requisitos para tener derecho a días de fiesta específicos con goce de sueldo, tal como haber trabajado un número mínimo de días con el mismo patrón. El pago por un día de - - fiesta trabajado consiste generalmente en el pago regular - del trabajador, más una prima de tiempo y medio, por todas las horas laboradas ese día. Algunas jurisdicciones estipulan que el patrón puede otorgar otro día de descanso con goce de sueldo, en lugar de pagar la prima.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

II.- V A C A C I O N E S

Los imperiosos motivos de salud física, de desarrollo intelectual, moral y sobre todo de convivencia familiar, -- justifican la limitación del número de horas de trabajo y -- el descanso semanal, pero que no fueron suficientes para -- que el trabajador recuperase las energías, por ello desde -- hace tiempo la mayoría de las legislaciones que incluyen -- normas laborales, estipulan días seguidos de descanso a los trabajadores después de un período largo de trabajo (por lo regular un año). A este período continuo de descanso llamado "vacaciones", varía en cuanto al número de días, a la época en que deban darse y sobre el pago extra (aparte del ordinario) de que deban gozar los trabajadores en cada país.

La finalidad de las vacaciones es "obtener una recuperación de las energías gastadas por el trabajador y no la de procurarle un aumento en sus ingresos". (*)

El período de vacaciones comprende únicamente días laborales, es decir, deben computarse por exclusión de ese período los días señalados como de descanso semanal, o de descanso obligatorio. En 1938 la OIT (Organización Internacional del Trabajo), estableció el convenio No. 52 sobre vacaciones pagadas, siendo ratificado dicho tratado por México y Canadá.

* Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia. -- Juan B. Climent. Esfinge. 1990.pp.137.

Siendo el Derecho Laboral una disciplina dinámica, se han obtenido logros en este renglón, como el hecho de gozar del estipendio normal más una cantidad adicional en algunos países para que el trabajador obtenga un ingreso extraordinario que le permite disfrutar mejor esos días.

A).- VACACIONES EN MEXICO.

La ley establece que los trabajadores tiene derecho a seis días de vacaciones después de un año de servicio con el mismo patrón. El período vacacional aumenta dos días por cada año adicional de servicio, hasta un máximo de doce. La Ley Federal del Trabajo determina que por cada cinco años de servicio, dos días adicionales de vacaciones serán agregados. Esto quiere decir que, hasta los ocho años de servicio, los trabajadores tienen derecho a 12 días de vacaciones; después del noveno año tienen derecho a 14, etc.

A los trabajadores debe pagárseles una prima de vacaciones equivalente al 25% del sueldo a que tengan derecho durante sus vacaciones.

Frecuentemente, los convenios colectivos establecen vacaciones más largas, añadiendo dos o tres días más a los períodos estipulados en la Ley. Ocasionalmente (por ejemplo el convenio colectivo de los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social), las vacaciones pueden ser más largas (dos períodos anuales mínimos de 10 días de trabajo, que aumentan gradualmente a su máximo de 15 días en cada período).

B).- VACACIONES EN ESTADOS UNIDOS.

Ni las leyes federales, ni las del Estado contemplan - disposiciones con respecto a períodos vacacionales pagados. Por tanto, el otorgar vacaciones con o sin goce de sueldo - se encuentra en el terreno de las condiciones de trabajo ne- gociadas, y frecuentemente a discreción del patrón.

C).- VACACIONES EN CANADA.

En todas las jurisdicciones excepto en Saskatchewan, - los trabajadores tienen derecho a dos semanas de vacaciones pagadas anualmente por año cumplido en el empleo. En - - Saskatchewan, se conceden tres semanas después de un año -- cumplido en el empleo y cuatro semanas después de diez años. En la mayoría de las otras jurisdicciones, una tercer sema- na es concedida después de un cierto número de años de tra- bajo continuo con el mismo patrón.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



I.- S A L A R I O

Normalmente la única fuente de ingreso del trabajador es el salario, es la principal forma de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales, educativas y recreativas del trabajador y de su familia, por lo que "el salario cumple la función vital en provecho de millones de trabajadores; al constituir en la práctica su única renta - debe asegurar la subsistencia, en condiciones decentes del trabajador y de su familia". (*)

La práctica de nuevas técnicas de remuneración motivadas principalmente por la preocupación del empleado por mejorar la producción (premios de puntualidad, antigüedad, asistencia de producción, etc.), viene a añadir al salario base múltiples complementos que participan de su naturaleza jurídica, ya que viene a englobar todos los elementos que sirven como base de cálculo de diversas indemnizaciones.

Según Carlos Marx el salario es el foco central de la lucha en la que el capitalista pugna constantemente por reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiona constantemente en sentido contrario.

Pero la concepción moderna del Derecho del Trabajo -- tiende a superar esta tesis marxista, teniendo en cuenta por un lado, que la lucha de clases ya no se polariza entre

(*) Derecho del Trabajo G.H. Carmel Yunck/G.Lyon-Caen
Univ.Complutense España, 1974.pág.183

clases estratificadas, sino que se manifiesta un cambio a veces dinámico, en el status social, donde se da oportunidad a los trabajadores de ascender dependiendo de su esfuerzo, donde se ha superado el concepto del trabajador como mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, interviniendo para que el salario contenga unos mínimos irrenunciables e inclusive que sostengan aún en contra de las posibilidades económicas de la empresa; además que propicia la acción sindical para obtener reivindicaciones económicas en favor de los trabajadores. Enseguida veremos la manera de fijarse el salario mínimo en los tres países que tomamos como referencia.

A).- EL SALARIO EN MEXICO:

Su definición esta perfectamente comprendida en su Ley Federal del Trabajo vigente al establecer que salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". La mencionada Ley también determina como partes integrantes del salario, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación o cantidad que el trabajador reciba a cambio de su trabajo. Otro ordenamiento legal mexicano como es la Ley del Seguro Social que complementa a la Ley Federal del Trabajo, señala lo que no debe integrarse al salario: los instrumentos de trabajo (herramientas), el ahorro cuando participen en su integración en partes iguales tanto el trabajador como el patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas, la alimentación, la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, las despensas, los premios por asistencia, los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuan

do en el contrato colectivo, este tipo de servicios esté --
pactado en forma de tiempo fijo.

México siempre se ha preocupado por tratar de darle al trabajador un salario justo, pero no siempre lo ha logrado, no obstante que la Constitución Mexicana garantiza a los --
trabajadores un "salario mínimo establecido razonablemente, suficiente para satisfacer las necesidades materiales, so--
ciales y culturales normales de un jefe de familia, y satis--
facer la educación obligatoria de los niños". También esti--
pula que "los salarios mínimos a ser pagados a empleados se--
rán generales u ocupacionales. El primero se aplicará en--
áreas geográficas determinadas; y el segundo se aplicará a--
diferentes ramas de la economía, o a ocupaciones, oficios -
o labores especiales". El salario mínimo es establecido -
por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, un grupo tri--
partito integrado por representantes de patrones, trabajado--
res y gobierno. Para propósito de establecer el salario -
mínimo, México ha sido dividido en tres regiones, y el sala--
rio mínimo varía de región a región. La Zona A comprende--
la mayor parte de los estados norteros (incluyendo las Zonas
Procesadoras de Exportación), el Distrito Federal y área --
metropolitana, y otras municipalidades en varios estados. ®
Los salarios mínimos en las Zonas B y C están ligeramente -
por debajo de aquellos de la Zona A. La Zona B comprende--
Monterrey, Guadalajara y otras ciudades, y la Zona C com--
prende el resto del país. La última revisión entró en vi--
gor el 11 de Noviembre de 1991.

Los salarios mínimos están sujetos a una prima de - -
50-60% por prestaciones obligatorias establecidas por la --
ley, tales como el reparto de utilidades (fijado en un 10%
de las ganancias antes de impuestos desde 1985 y revisado -
aproximadamente cada 10 años por la Comisión Nacional para
el Reparto de Utilidades, la cual incluye a representantes--

de patrones y empleados), y un aguinaldo correspondiente al pago de 15 días. Pero a través de los Contratos Colectivos se pueden mejorar dichas prestaciones.

Las compañías deben contribuir también con una cantidad igual, 5% de la nómina para el Infonavit establecido en 1972. Una publicación de 1988 por parte de ILO (International Labor Organization u Organización Internacional -- del Trabajo) indica que estas prestaciones no salariales benefician a una tercera parte de la población trabajadora de México, en su gran mayoría a aquella del sector formal urbano.

B).- EL SALARIO EN ESTADOS UNIDOS.

El salario mínimo establecido por el Decreto de Normas Laborales Justas de 1938 (DNLJ) (según enmienda), representa la base que se considera esencial "para el mantenimiento de la norma mínima del costo de la vida". En 1989 el salario mínimo federal fue aumentado por vez primera en 12 años. El 10. de Abril de 1991 fue aumentada nuevamente. Este salario mínimo se aplica a todos los empleados no exentos o que no califican para salarios submínimos.

Cualquier negocio que tenga ventas brutas anuales o un volumen de negocio de menos de \$500,000 está exento de los requisitos del nuevo salario mínimo. No obstante, ningún patrón de pequeño negocio puede reducir los salarios por de bajo del salario mínimo anterior. Las profesiones no consideradas por el salario mínimo incluyen: ciertos vendedores, ejecutivos, empleados profesionistas y administrativos, empleados de radio y televisión, empleados de hoteles, moteles y restaurantes, y trabajadores domésticos.

A las siguientes clases de empleados puede pagárseles un salario submínimo específico: Principiantes, aprendices mensajeros, trabajadores discapacitados, estudiantes empleados en establecimientos de servicio o ventas al menudeo, en agricultura o por instituciones educativas, así como empleados en las Islas Vírgenes y en Samoa Americana. Además, el nuevo salario mínimo se aplica ahora a Puerto Rico a trabajadores en ciertas industrias y se aplicarán a otras industrias a lo largo de un período de tiempo mayor.

C).- EL SALARIO MINIMO EN CANADA.

En Canadá excepto en Manitoba y en New Brunswik, los diversos decretos y reglamentos no especifican cómo ha de ser determinado el salario mínimo.

El Decreto de Normas de Empleo de Manitoba estipula -- que al recomendar el salario mínimo, la Junta de Salarios Mínimos "deberá tomar en consideración y guiarse por el -- costo, para el empleado, de las compras de sus necesidades vitales de salud".

Además, el Decreto de Normas de Empleo de New Brunswick estipula que al asesorar sobre el salario mínimo, la Junta de Salarios Mínimos ha de ser instruída para tomar en cuenta "Los efectos sociales y económicos de los salarios mínimos en la provincia y, entre otros asuntos, cualquier incremento en el costo de la vida desde cualquier orden de reglamentación anterior, con respecto al costo para un empleado, de la compra de necesidades vitales, incluyendo, mas no limitando, en cuanto al suministro de vivienda, alimentos, -- vestido, transportación y cuidado de la salud y suministros y las condiciones económicas dentro de la provincia, y el -- concepto de un razonable rendimiento sobre la inversión --

privada".

Los salarios mínimos de provincia varían entre - - Newfoundland y en territorio del Yukón. Las bases por hora en Quebec y Ontario han sido fijadas desde el 10. de Octubre de 1990. Bases más bajas se aplican en ciertas jurisdicciones a grupos tales como empleados jóvenes, empleados domésticos que generalmente reciben propinas y trabajadores agrícolas. La legislación Federal estipula un salario mínimo. Los aprendices pueden estar exentos de las disposiciones sobre salarios mínimos siempre que se cumplan ciertas condiciones.

II.- IGUALDAD EN EL SALARIO

Todas las Constituciones del mundo, consagran garantías de igualdad en lo general para sus habitantes. En materia laboral se consagra al trabajo como un derecho y un deber sociales, en donde no debe establecerse distinción o discriminación entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; si lo anterior lo llevamos al campo específico del salario, nos encontraríamos con que debe tener un salario igual, - - aquel trabajo igual, que se desempeñe en puesto, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales. En el estudio y análisis que ahora nos ocupa, encontramos que tanto nuestro país, como Canadá y Estados Unidos coinciden en lo anterior, pero también hay que reconocer que en la práctica se dan algunas violaciones a los principios aquí estipulados.

A).- IGUALDAD EN EL SALARIO EN MEXICO.

México siempre ha sido muy celoso con respecto al cumplimiento de los postulados de igualdad y justicia social con sus trabajadores y con los salarios que estos perciben por sus servicios.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo expresan el principio de la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley. Esta última contiene también una prohibición más general de la discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo una prohibición de la discriminación basada en el sexo, así como la promulgación de las estipulaciones de la Convención 100 de la OIT, (Organización Internacional del Trabajo) "Una Convención referente a la Remuneración Igualitaria por Trabajo Igualitario".

Los trabajadores que crean haber sido discriminados al haberseles pagado un sueldo más bajo que el pagado a otros trabajadores, realizando el mismo trabajo, deben acudir a una junta de conciliación y arbitraje para demandar el pago igualitario y la liquidación de sueldos retroactivos. La carga de la prueba de que realizan trabajo igualitario recae sobre los empleados.

B).- IGUALDAD EN EL SALARIO EN ESTADOS UNIDOS.

El asunto del pago igualitario es tratado a nivel federal en los Estados Unidos a través de tres piezas de legislación: sección 6(d) del DNLJ (Decreto de Normas Laborales Justas) que contiene disposiciones del Decreto del Pago Igualitario, 1963; Título VII del Decreto de Derechos Civiles, 1964; y una Orden Ejecutiva.

La Orden Ejecutiva, emitida por el Presidente y redactada de manera muy similar a las disposiciones del Decreto de Derechos Civiles, requiere que los patrones que celebren contratos con el gobierno federal, respeten el principio básico de pago igualitario, prohibiendo la discriminación en cualquiera de los términos y condiciones de empleo.

Las otras dos leyes son de aplicación más general. El Decreto de Pago Igualitario, 1963, que agregó la sección 6(d) al DNLJ (Decreto de Normas Laborales Justas), prohíbe expresamente pagar a trabajadores de un sexo, de forma diferente de la que se les paga a los de otro sexo, cuando los trabajos impliquen las mismas habilidades, esfuerzos y responsabilidades, y se lleven a cabo bajo condiciones de trabajo similares en el mismo establecimiento. El Decreto de Pago Igualitario se aplica a empleados de cualquier empresa que tenga dos o más empleados que practiquen el comercio interestatal. Desde 1974, las estipulaciones de pago igualitario del DNLJ (Decreto de Normas Laborales Justas) se aplican a instituciones públicas.

El Título VII del Decreto de Derechos Civiles, 1964, tiene un campo de aplicación más amplio que las estipulaciones de Pago Igualitario antes mencionadas. ®

Prohíbe la discriminación en todas las áreas de la relación patrón-empleado basada en raza, color, sexo, religión u origen de nacionalidad. También se aplica a sindicatos, agencias de empleo y comités de aprendizaje, ya sean del sector público o privado de la economía. La Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos ha fallado que los individuos pueden llevar la discriminación sexual a demandas de compensación bajo el Título VII, aunque ningún miembro del sexo opuesto realice "trabajo igualitario", según se interpreta bajo el Decreto de Pago Igualitario.

C).- IGUALDAD EN EL SALARIO EN CANADA.

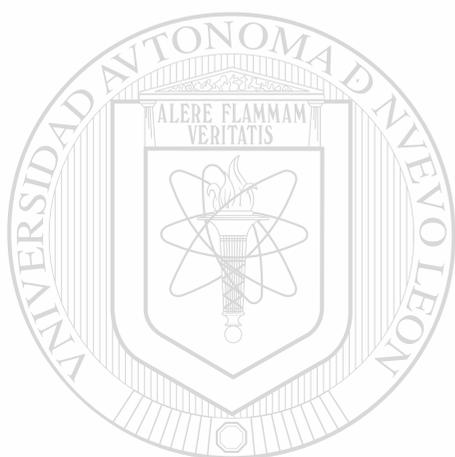
En 1972, Canadá ratificó la Convención 100 de la OIT - referente a la "Remuneración Igualitaria por Trabajo Igualitario". Desde entonces, todas las jurisdicciones canadienses han promulgado algún tipo de legislación igualitaria, - normalmente pago igualitario por trabajo igualitario.

Además las leyes de Quebec (Carta de Derechos Humanos y Libertades), del territorio de Yukón, y del parlamento de Canadá (Decreto Canadiense de Derechos Humanos), también estipula el pago igualitario por trabajo de valor igualitario. El Decreto Canadiense de Derechos Humanos se aplica a todos los trabajos y obras federales, a las compañías que pertenecen a la jurisdicción federal y al servicio público federal. De manera similar, la carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec se aplica a todos los patrones, ya sea de --- los sectores privados, públicos o semi-públicos.

Como parte de esta legislación, es una práctica discriminatoria por parte del patrón, establecer y mantener diferencias de salarios entre los empleados masculinos y femeninos en el mismo establecimiento, desempeñando un trabajo -- equivalente. El criterio que se usa para medir el valor - del trabajo está compuesto por el conocimiento, el esfuerzo y la responsabilidad necesarios para el desempeño del trabajo y las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo. Esto se hace de acuerdo con las técnicas modernas para la evaluación del trabajo.

Además las leyes de Manitoba, New Brunswik, Nova Scotia Ontario y Prince Edward Island estipulan la equidad de pago que tiene como objetivo corregir la discriminación sistemática por género en la compensación por trabajo realizado por

empleados en las clases de trabajo dominadas por mujeres, - generalmente en los sectores públicos y semi-públicos. Solamente el Decreto de Equidad de Pago de Ontario se aplica a la vez a los sectores públicos y privados. Sin embargo, el Decreto de Manitoba tiene aplicación limitada en el sector privado.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

S I N D I C A L I S M O

El principio de la libertad sindical, tiene su origen en los derechos fundamentales del hombre que han hecho suyos las Constituciones del mundo. "Los que tienen intereses profesionales comunes, se ven empujados por una tendencia natural a agruparse para defenderlos". (*)

La misma OIT (Organización Internacional del Trabajo) a través de varios Convenios y recomendaciones asignadas - por sus miembros lo reconoce como una Coalición permanente que goza de Personalidad Jurídica cuando ha cumplido con los requisitos que en sus respectivos países se establecen, y de acuerdo a sus propios antecedentes históricos y sociales. El Sindicalismo Norteamericano nació de la fusión de dos Confederaciones: la A.F.L. (American Federation of Labour) que abarca sobre todo a antiguos Sindicatos de oficio, y la C.I.O. (Confederation of Industrial Organization) formada por federaciones según ramas de actividad; los Estatutos Sindicales les permiten negociar convenios. Tres leyes sucesivas eslabonan la historia del Sindicalismo Estadounidense; la Ley Wagner, la Ley Taft-Hartley y la Labor Reform Act.

En Canadá dada la división geográfica de sus Provincias, no tiene leyes Sindicales que las regulen en lo general, solo respecto de cada Provincia, pero el movimiento -

(*) Op. Cit. G.H. Camerlynck / G. Lyon Caen
Pág. 351

Sindical Canadiense tiende a unirse a escala Internacional, y ayuda en 1945 a fundar en Francia (París) la F.S.M. Federación Sindical Mundial y cuando renuncia a esta Federación como todos los países Anglo-Americanos fundaron la Confederación Internacional de Sindicatos Libres C.I.S.L. Hasta llegar a ser miembro de la OIT.

Por su parte México como ningún otro País ha dado protección y auge al Sindicalismo aquí es el Sujeto Colectivo por excelencia del Derecho del Trabajo, y tiene capacidad legal para celebrar el Contrato Colectivo, para ejercitar las acciones que nazcan de él, para demandar su cumplimiento, y para pedir la revisión a su vencimiento. La propia Ley Laboral Mexicana hace una clasificación de los diversos tipos de Sindicatos.

Los que más distingue a la Ley Mexicana de las otras es el concepto de "Libertad Sindical", que llega a hacerse nugatorio al incluir en sus normas las famosas cláusulas de inclusión y exclusión Sindical.

Enseguida manejaremos algunos conceptos del Sindicalismo y su relación con la obligación de pertenecer al Sindicato titular de la negociación Colectiva. ®

A).- EN MEXICO.

Bajo las leyes mexicanas se puede estipular en un convenio colectivo, que el patrón solamente puede contratar trabajadores que sean miembros del sindicato titular del contrato. También se puede estipular que el patrón despedirá a los trabajadores que dimitan o sean expulsados del sindicato. Con respecto a la expulsión de un trabajador, la Ley dispone un procedimiento mínimo de sindicato a seguir:

indicando los motivos y las razones exactas, organizando -- una asamblea sindical ad hoc, asegurando el derecho a una - audiencia, defensa y evidencia antes de la asamblea.

En la práctica, los convenios colectivos generalmente estipulan una "Puerta cerrada", es decir tienen una cláusula de inclusión, lo cual significa que los trabajadores deben unirse al sindicato para conservar el empleo. Si un patrón está de acuerdo en hacerlo así en el convenio colectivo, se le requiere deducir las cuotas sindicales permanentes de los salarios de los miembros. Esta es una deducción autorizada legalmente que no requiere el consentimiento individual de los trabajadores; basta con que el trabajador sea miembro del sindicato.

Si no hay "Puerta Cerrada", (o sea la cláusula ya mencionada), los trabajadores que no sean miembros del sindicato con el que se ha llegado al convenio colectivo no tienen la obligación de pagar cuotas, lo cual significa que sería ilegal deducirlas sin tomar en cuenta que otros trabajadores incluidos en el mismo convenio colectivo paguen cuotas sindicales.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

B).- EN ESTADOS UNIDOS.

Bajo el Decreto Nacional de Relaciones Laborales, los patrones no pueden participar en un convenio a puerta cerrada o de contratación preferencial. Otros tipos de convenios de seguridad sindical son permitidos bajo ciertas condiciones. Una de las condiciones es que el convenio se -- apegue a cualquier Ley Estatal que prohíba o que más estrictamente reglamente, la membresía obligatoria en un sindicato como condición de empleo.

El despido de un trabajador por no ser miembro de un sindicato dado, no es permitido a menos que tenga la posibilidad de ser miembro bajo los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros, y además se le niegue o se le de por terminada su membresía por falta de pago de las cuotas periódicas o de iniciación, requeridas por igual a todos los miembros.

Un convenio de seguridad sindical que requiere el pago de cuotas y honorarios sindicales por parte de todos los trabajadores que se incluyen en un convenio colectivo, esta permitido bajo el DNLJ (Decreto de Normas Laborales Justas). Sin embargo, bajo esa legislación una Ley Estatal puede prohibir tal convenio dentro del Estado aún para patrones bajo jurisdicción Federal.

Hasta ahora 21 Estados (principalmente en el sur y suroeste de los Estados Unidos) han promulgado Leyes pro "Derecho al Trabajador" que prohíben o más estrictamente, reglamentan, convenios de mantenimiento de membresía permitidos bajo el DNLJ (Decreto de Normas Laborales Justas).

La mayoría de los Estados con tales leyes también prohíben la deducción obligatoria de cuotas sindicales.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En los Estados donde se permite la deducción obligatoria de cuotas sindicales, no se le permite a un sindicato gastar, pasando por encima de las objeciones de trabajadores no-miembros que pagan cuotas, los fondos reunidos de ellos, en actividades no relacionadas con negociaciones colectivas, como por ejemplo, el apoyo a una causa política.

C).- EN CANADA

La legislación de Canadá no prohíbe los convenios "a -

Puerta Cerrada" y otros tipos de disposiciones de seguridad sindical que requieran la membresía sindical como condición de empleo.

En una de las jurisdicciones, la de Saskatchewan, existe una cláusula de seguridad sindical que es ordenada por la Ley. A petición de un sindicato que represente la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación, el convenio colectivo debe contener una cláusula que indique que cada trabajador que sea o llegue a ser miembro del sindicato, debe mantener la membresía como condición de empleo. Bajo esta cláusula, cada trabajador nuevo debe solicitar su membresía dentro de los 30 días siguientes a su contratación y mantener su membresía como condición de su empleo.

Todas las jurisdicciones protegen a los trabajadores de las pérdidas del empleo bajo las disposiciones de seguridad sindical, cuando se les haya negado injustamente el ingreso al sindicato.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

I.- DERECHOS DE LOS SINDICATOS EN LA NEGOCIACION DE LOS -- CONVENIOS COLECTIVOS.

A).- EN MEXICO.

Bajo las leyes mexicanas, un sindicato debe registrarse ante las autoridades gubernamentales. Una vez que se satisfacen una serie de requisitos (tales como un número mínimo de trabajadores empleados activamente que se ha establecido en 20, una junta fundadora, la aprobación de los estatutos y la elección de los líderes del sindicato, y a condición de que el propósito del sindicato sea de estudiar, mejorar y proteger los intereses de sus miembros (lo cual debe ser indicado expresamente en sus estatutos), las auto-

ridades deben conceder el registro. La decisión de las -- autoridades de registro no es definitiva. Si no se concede el registro, las partes interesadas tendrán el recurso - de apelación ante un tribunal, para proteger los derechos - otorgados por la Constitución.

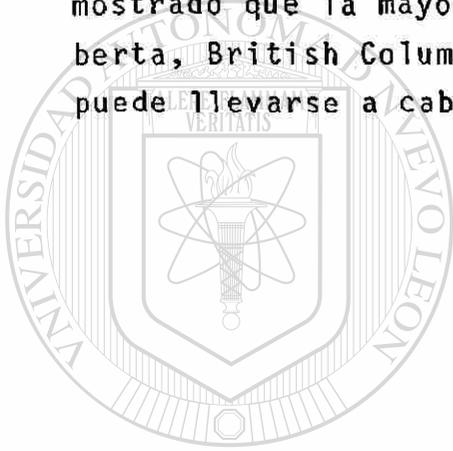
Una vez que el Sindicato Laboral ha sido registrado, - el patrón debe entrar en un convenio colectivo con éste, -- pero este derecho de sindicato está condicionado a la repre- sentación mayoritaria de los trabajadores de una empresa, - (en el caso de sindicato industrial o de empresa) o de un - gremio (en el caso de un sindicato de oficio). Se supone_ que esta mayoría existe, y un patrón que diga lo contrario_ debe comprobarlo a través de un procedimiento que se lleva_ a cabo durante un recuento. Esta prueba solamente puede - ser obtenida después de una declaración de huelga, bajo pro- cedimientos interlocutorios que normalmente tardan más de - 15 días.

B).- EN ESTADOS UNIDOS.

Bajo el Decreto Nacional de Relaciones Laborales - - (DNRL), en el cuál una solicitud de certificación es apoya- da por lo menos por 30% de los trabajadores, se lleva a ca- bo una votación secreta obligatoria de representación. La votación empieza por una campaña electoral que incluye al_ patrón y al sindicato que representa la petición. Duran- te esta campaña, el patrón puede, si así lo desea, tratar_ de convencer a los trabajadores de no apoyar al sindicato. El DNRL (Decreto Nacional de Relaciones Laborales) contie- ne disposiciones destinadas a impedir cualquier interferen- cia impropia en la decisión del trabajador.

C).- EN CANADA.

En cada jurisdicción, una junta de relaciones laborales (o, en Quebec, los funcionarios del Departamento de Trabajo) tienen la autoridad para certificar a los sindicatos como agentes de negociación. La certificación obliga al patrón a negociar colectivamente en buena fé con el sindicato. Esta se otorga si la Junta esta convencida de que la mayoría de los trabajadores en la unidad son miembros de buena reputación en el sindicato, o si una votación ha demostrado que la mayoría lo apoya. En tres provincias (Alberta, British Columbia y Nova Scotia); la certificación no puede llevarse a cabo sin el voto de los trabajadores.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

H U E L G A

"DIFERENCIAS FUNDAMENTALES ENTRE LAS TRES LEGISLACIONES"

Entre las discrepancias que existen entre las normas que regulan el campo laboral entre México, Canadá y Estados Unidos, probablemente no hay aspectos más diferentes que el relativo al tema de la huelga, ya que ninguno de los analizados tienen reglas comunes, y México, sobresale en la protección social jurídica de este derecho del trabajador. Efectivamente México se anticipa a la Constitución alemana de Weimar de 1919, ya que el derecho de huelga está consagrado desde su Constitución de 1917 con una amplia Protección Jurídica.

Como veremos más adelante, tanto Estado Unidos como Canadá limitan mucho las condiciones para el ejercicio de este derecho de huelga para sus trabajadores y hasta permiten la sustitución de éstos mientras dura la huelga, lo que es inadmisibles para México.

A).- CONDICIONES PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO.

La ley estipula que los sindicatos legalmente reconocidos pueden tomar acción legal de huelga después de avisar al patrón a través de la autoridad competente (o sea, la junta de conciliación y arbitraje apropiada) seis días an-

tes para un negocio común, o diez días antes en el caso de un servicio público. El asunto debe ser llevado ante una junta de conciliación y arbitraje para llegar a una conciliación y un acuerdo.

Si no se llega a un acuerdo, el sindicato puede convocar a huelga. Los sindicatos no están obligados a comprobar que representan a la mayoría de los trabajadores antes de declararse en huelga. Como se dijo antes, la ley supone que esta mayoría existe.

Dentro de las 12 horas siguientes al paro de labores, el Patrón, los trabajadores afectados, o las terceras partes interesadas pueden solicitar a la junta de conciliación y arbitraje apropiada que declare la huelga no válida por falta de causal legal (es decir, llegar a un equilibrio económico entre los trabajadores y la administración) o por falta de una mayoría, o por no cumplir con los requisitos de procedimiento. Si no se hace la petición para declarar la huelga no válida, se considera legalmente válida. Si la huelga se declara no válida, la junta establecerá un límite de 24 horas para que los trabajadores regresen a su trabajo, estableciendo por entendido que de no hacerlo, se dará por terminada la relación patrón-trabajador sin obligación por parte del patrón. Cuando se impugna a la mayoría declarada por el sindicato, la prueba es un recuento, una especie de referéndum (no por votación secreta), llevado a cabo por la autoridad, en el cual los empleados deben indicar si están de acuerdo con la huelga. Los trabajadores que tengan acceso a información confidencial y los empleados contratados por una compañía después de que el sindicato haya declarado la huelga, no pueden votar. Por otra parte, a los empleados despedidos después de declarada la huelga se les permite votar.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Laborales, contempladas dentro de la Constitución, que permanentemente atienden en todo el País, cualquier problema -- laboral que sea de su competencia. Existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que es responsable de examinar los conflictos federales que se enumeran en el artículo 123 (A) (XXXI) de la Constitución. Estos incluyen conflictos en industrias como la textil, minera, petroquímica, metalúrgica y del acero, de hidrocarburos, automotriz, farmacéutica, del papel, de empaçado y enlatado de alimentos, -- etc.

Los conflictos que no son de naturaleza federal son -- atendidas por las juntas de conciliación y arbitraje locales en el Distrito Federal o en los estados. Las juntas -- incluyen representantes de los patrones, de los trabajadores y del gobierno, es decir son tripartitas.

La ley no impide la renegociación voluntaria del convenio colectivo en ningún momento. Sin embargo, requiere renegociación después de que el convenio ha estado en operación durante cierto tiempo. En general, el convenio colectivo en su totalidad debe ser revisado cada dos años, y el aspecto salarial debe ser revisado anualmente. El incumplimiento de un contrato colectivo por parte del patrón es causa de una huelga legal, siempre que se cumpla con todos los requisitos para una huelga legal.

B).-CONDICIONES PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA EN - ESTADOS UNIDOS.

La Constitución de los Estados Unidos no les da a los empleados el derecho a la huelga, ni el derecho a pactar negociaciones colectivas con los patrones. "En virtud de --

que la Constitución no garantizaba estos derechos, tuvieron que ser garantizados por una ley de menor Jerarquía; Por lo tanto el derecho Laboral sustantivo de los Estados Unidos - está dispuesto por los estatutos". (*)

El Decreto Nacional de Relaciones Laborales no estipula una prohibición de huelga durante la duración de un convenio colectivo. Sin embargo, las partes pueden incluir una cláusula de "no huelga" en el convenio. Sea que un -- contrato laboral se haya celebrado por un período fijo o in definido, o contenga una cláusula de reapertura, un sindica to que desee negociar un contrato, nuevo o modificado, debe cumplir con ciertas condiciones antes de declarar una huelga. Estas incluyen dar un aviso de 60 días al patrón. Sin embargo, este período de "enfriamiento" se aplica solamente a huelgas para cambiar o terminar contratos, y no a - huelgas para protestar contra prácticas injustas del patrón, condiciones laborales peligrosas, o subcontratación de trabajo. Las huelgas contra prácticas injustas se pueden llevar a cabo sin previo aviso. Tampoco se aplica el requisi to de previo aviso si la huelga es sobre un asunto no inclu ido en el contrato laboral.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C).- CONDICIONES PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA EN CANADA.

En Canadá, las huelgas están prohibidas durante la duración de un convenio colectivo. Los conflictos relativos a la interpretación o a la aplicación de un convenio se remiten al arbitraje obligatorio. Cuando no existe algún -- convenio vigente, se permiten las huelgas solamente después

(*) Derecho Constitucional Comparado México-Estados Unidos, Tomo II. James Frank Smith. UNAM Pág. 773

de haberse cumplido ciertas condiciones. Estas condiciones varían según la jurisdicción. Pueden incluir requisitos correspondientes al proceso de conciliación o mediación a la votación sobre la huelga, o a la notificación al patrón del inicio de un paro de labores.

I.- SUSTITUTOS DE HUELGA Y REINSTALACION DE TRABAJADORES HUELGUISTAS.

A).- EN MEXICO:

Cuando una huelga está dentro de los términos de la ley, es ilegal intentar sustituir, o de hecho sustituir, a los huelguistas, sin que se haya llegado a un acuerdo en la disputa. La única excepción a esto es cuando se deben proporcionar servicios de urgencia durante la huelga. Además, cuando una huelga legal ha sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, es ilegal que una minoría intente regresar a trabajar o que continúe trabajando.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Una Junta de Conciliación y Arbitraje tiene el poder para determinar el número indispensable de trabajadores para la continuación del trabajo, cuya suspensión pondría en peligro la seguridad de las personas y la conservación del establecimiento, maquinaria y materia prima, o el regreso a las labores.

Cuando se llega a un acuerdo entre las partes, los empleados tiene derecho a ser reinstalados; y existe la práctica de concederles un pago retroactivo del 50% por el tiempo que dure la huelga, por concepto de salario caídos, - -

(aunque la ley habla de un 100%).

B).- EN ESTADOS UNIDOS.

Bajo el Decreto Nacional de Relaciones Laborales, los trabajadores que toman parte en una huelga mantienen su condición de empleados. Sin embargo, la utilización de sustitutos temporales o permanentes se permite, dependiendo de las circunstancias.

Los empleados que declaran la huelga por motivo de -- prácticas laborales injustas del patrón (por ejemplo, el -- despido discriminatorio de un empleado), tienen derecho a ser reinstalados al final de la huelga aunque su reinstala ción requiera el despido de los sustitutos de huelga que -- ocupen sus puestos. Esto no se aplica si los empleados -- han perdido en cierta manera el derecho de ser reinstala-- dos, por ejemplo, participando en una falta seria a la bue na conducta.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Quando una huelga existe únicamente por razones econó-- micas y los empleados huelguistas son sustituidos, éstos -- tienen derechos estatutarios limitados de reinstalación. Los sustitutos de huelga no tienen que ser despedidos para ceder los puestos a los huelguistas que regresen. A me-- nos que se negocie un convenio para el regreso al trabajo, los huelguistas 'económicos' tienen derecho a ser reinsta-- lados únicamente si hay puestos disponibles.

C).- EN CANADA.

En todas las jurisdicciones, excepto en Quebec, la -- legislación no prohíbe el uso de sustitutos temporales du--

rante una huelga legal. En Quebec el uso de cualquier tipo de empleados sustitutos está prohibido, excepto en el caso de personal de supervisión en establecimiento afectados por el paro de labores.

La relación de trabajo continúa durante un conflicto laboral; además, la mayoría de las jurisdicciones tiene una legislación específica que proporciona protección a los empleados que deseen regresar a sus puestos después de una huelga legal o un cierre patronal. Por ejemplo, Alberta, Manitoba, Ontario, y Quebec tienen legislaciones que estipulan que, en tales circunstancias, existe una obligación por parte del patrón de reinstalar a los empleados afectados, a menos que pueda presentar razones suficientes para no hacerlo (por ejemplo, la conclusión legal de una relación laboral o la discontinuación del tipo de trabajo llevado a cabo por los empleados antes del paro laboral).

En Alberta y Ontario, los empleados deben solicitar por escrito al patrón ser reinstalados. En Alberta la solicitud debe hacerse dentro de cierto límite de tiempo posterior al término de la huelga o cierre patronal, mientras que en Ontario debe hacerse dentro de los seis meses del inicio de la huelga. En la práctica, en todas las jurisdicciones, los empleados son generalmente restituidos después de una huelga o de un cierre patronal, a menos que sus empleados hayan sido descontinuados por razones económicas, es decir la empresa a raíz del movimiento huelguístico se ve en la necesidad de eliminar "plazas" o de cerrar departamentos.

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD

Los datos demográficos de la población asalariada, ha demostrado que el sector femenino, ha ido aumentando rápidamente. De acuerdo con los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), asignados por sus miembros podemos decir que el actual estatuto de la mujer obrera puede resumirse en una doble proposición: Igualdad de derechos con el hombre y beneficio de un régimen particular de protección, pues una de las consecuencias más odiosas del régimen liberal del siglo XIX ha sido la explotación de la mujer trabajadora.

En la actualidad la mayoría de los países del mundo, sobre todos de aquellos incorporados a la OIT han incluido en sus normas laborales mejoras en favor de la mujer trabajadora sobre los siguientes aspectos:

- a).- Prohibición de ciertas actividades.
- b).- Régimen y condiciones de trabajo.
- c).- Medidas protectoras en favor de la madre.

A este último respecto habremos de referirnos por - - cuanto toca a la Legislación Laboral nuestra, la Canadiense y la de Estados Unidos.

A).- INCAPACIDAD POR MATERNIDAD EN MEXICO.

La Constitución Mexicana les concede a las empleadas embarazadas doce semanas de incapacidad por maternidad, -

con goce de sueldo completo cubierto por el sistema de seguro social, compuesta por seis semanas antes y seis semanas después del parto.

Si una empleada no está asegurada, el patrón está - - obligado a pagar la prestación. Una incapacidad adicional de hasta nueve semanas en caso de enfermedad, es factible. La empleada recibirá en este caso el cincuenta por ciento de su sueldo normal, el cual también será cubierto por el sistema de seguro social. Existen disposiciones especiales para proteger la salud de la mujer y de su hijo durante el período de embarazo y de lactancia. Durante el período de lactancia las mujeres tienen derecho a dos descansos adicionales de media hora cada día, con goce de sueldo completo para dar de comer a su hijo. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo se proporcionarán servicios de guardería por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Los servicios de guardería deberán ser cubiertos por los patrones a través de deducciones del uno por ciento sin tomar en cuenta si tiene o no trabajadoras.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

B).- INCAPACIDAD POR MATERNIDAD EN ESTADOS UNIDOS. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

No existe en los Estados Unidos legislación sobre incapacidad por maternidad. Las prestaciones de incapacidad por maternidad de encuentran por lo tanto en el terreno de las condiciones de trabajo negociadas, y a menudo dentro de la discreción del patrón. Sin embargo, debido a que el apartado VII del Decreto de Derechos Civiles Americanos prohíbe la discriminación basada en el embarazo, cualquier incapacidad por enfermedad, prestación por invalidez, seguro médico o cualquier otro tipo de prestación relacionada con la salud que ofrezca un patrón, también se le deberá proporcionar a una mujer durante el tiempo que esté in-

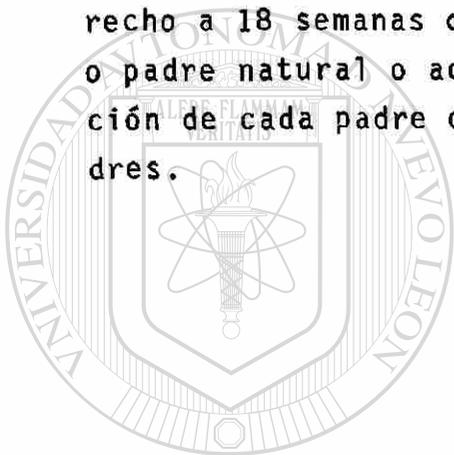
capacitada para trabajar a causa de su embarazo. Estos beneficios no se le podrán negar a una mujer a causa de su embarazo. Además, cinco estados (New York, New Jersey, Rhode Island, California y Hawaii), como Puerto Rico, han adoptado leyes de incapacidad estatales que van más allá del campo de aplicación de las leyes usuales de compensación a trabajadores y contemplan ciertas prestaciones de incapacidad para una empleada embarazada durante el tiempo que no pueda trabajar a causa de su embarazo. Finalmente, una Orden Ejecutiva asegura que los patrones que celebren contratos con el gobierno federal, no discriminen por razón de raza, color, religión, sexo u origen de nacionalidad. La discriminación por razones relacionadas con el embarazo se considera como discriminación basada en el sexo.

C).- INCAPACIDAD POR MATERNIDAD EN CANADA.

En general, la legislación sobre incapacidad por maternidad en Canadá estipula las siguientes consideraciones:

Una empleada embarazada tendrá derecho a permiso para ausentarse, sin goce de sueldo, durante un período de 17 semanas. El derecho de una empleada a incapacidad por embarazo se establece sobre la terminación de un período específico con un patrón, excepto en British Columbia y Quebec. Algunas provincias y uno de los territorios van más allá de las 17 semanas, hasta 20 semanas en el caso de los territorios del Noroeste. Generalmente una empleada tiene derecho a ser reinstalada en el mismo puesto, o en uno comparable, con sueldo y beneficios no menores a los acumulados antes de la incapacidad. En algunas jurisdicciones la legislación estipula, además, que la empleada tiene derecho también a todos los aumentos de sueldos y beneficios a los que hubiese tenido derecho, de no haber tenido lugar la incapacidad.

La mayoría de las provincias y territorios cuenta con disposiciones que otorgan permiso sin goce de sueldo al colocar un niño para adopción. Algunas jurisdicciones otorgan además permiso paternal o para padres sin goce de sueldo. Por ejemplo, el Código de Trabajo de Canadá estipula 24 semanas adicionales de permiso para atender al niño, -- disponibles para cualquier padre o madre, por adopción o alumbramiento. En Manitoba, los permisos maternales y para adopción de hasta 17 semanas están a disposición de cualquiera de los padres. En Ontario, los padres tienen derecho a 18 semanas de permiso para padres, para cada madre o padre natural o adoptivo, y en Quebec están a disposición de cada padre o madre 34 semanas de permiso para padres.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

NORMAS RELATIVAS A SEGURIDAD E HIGIENE EN EL LUGAR DE TRABAJO

En el ejercicio mismo de su actividad profesional el trabajador corre diversos riesgos, aunque actualmente se obliga al patrón ha asumir su responsabilidad y compensar el daño, es necesario en este rubro llevar a cabo la parte preventiva y profiláctica que también incluye el Derecho Laboral, porque ¿No es mejor política, disminuir considerablemente el riesgo en la ejecución del trabajo y en humanizar de un modo general las condiciones de trabajo mediante medidas preventivas adecuadas, tanto en interés del trabajador como del patrón y de la sociedad en general, cuya carga se ve aligerada? ¿No es mejor prevenir que tratar de remediar?.

La intervención legislativa al principio manifestada solamente en beneficio de los niños y de las mujeres, se ha aplicado a continuación, en parte gracias a la acción de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, creada a principios del siglo y después de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de cuyo seno han surgido numerosos convenios y recomendaciones para la seguridad en la ejecución del trabajo, y que han sido asignados por la mayoría de los países miembros, entre los que contamos a los tres cuyo análisis ahora nos ocupa.

En este capítulo revisaremos los principales aspectos de este tema relativo a la seguridad de las normas labora--

les de estos países.

A).- NORMAS RELATIVAS A SEGURIDAD E HIGIENE EN MEXICO.
SU FUENTE LEGAL.

La mayoría de las disposiciones de la Convención 155_ de la OIT "Un Convenio referente a la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente", se incluyen en los artículos 504 y 512 de la Ley Federal del Trabajo. El Convenio requiere que los Estados miembros formulen, implementen y revisen periódicamente una política nacional coherente sobre salud y seguridad ocupacional, y sobre el ambiente laboral, consultando con las organizaciones de patrones y trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo no es el único reglamento_ referente a problemas de salud y seguridad. Existen también reglamentos sobre prevención de accidentes laborales, tales como: El Reglamento del 29 de Noviembre de 1934 so-- bre la prevención de accidentes de trabajo; el Reglamento del 27 de Agosto de 1936 sobre la inspección de generado-- res de vapor y tanques de presión; el Reglamento del 13 de Marzo de 1967 referente a los trabajadores mineros; y particularmente los Reglamentos Generales que rigen la Seguri-- dad y la Higiene en el Trabajo, del 5 de Junio de 1978. Además, el Instituto Mexicano del Seguro Social está invo-- lucrado con la seguridad y salud laboral, y desempeña un papel preventivo.

B).- NORMAS RELATIVAS A SEGURIDAD E HIGIENE EN ESTA--
DOS UNIDOS DE NORTEAMERICA. SU FUENTE.

Las fuentes de la legislación de seguridad y salud -- ocupacional son el Decreto de Seguridad y Salud Ocupacio--

nal (OSHA en inglés, para Occupational Safety and Health - Act.) y otros reglamentos incluyendo las Normas de Comunicación sobre Productos Químicos de Alto Riesgo. El OSHA proporciona un marco jurídico para la participación de los estados en el programa del OSHA. Si un estado desea ejercer jurisdicción de salud y seguridad ocupacional, debe -- presentar a la administración federal del OSHA un plan que cumpla con ciertos requisitos, el más importante de los -- cuales es que las normas estatales y su aplicación, sean - "por lo menos tan efectivas" como las del programa federal. Si la administración federal aprueba el programa estatal - las autoridades federales y estatales de manera concurren- te tendrán la facultad de reforzar las normas durante un - período de por lo menos tres años. La autoridad federal_ del OSHA está autorizada a pagar hasta un 50% del costo -- de un plan estatal aprobado. Después de tres años, la -- autoridad federal del OSHA puede otorgar aprobación final_ al plan estatal. Hasta la fecha existen 25 Estados y ju- risdicciones con planes aprobados, dos de los cuales abar- can solo a empleados del sector público.

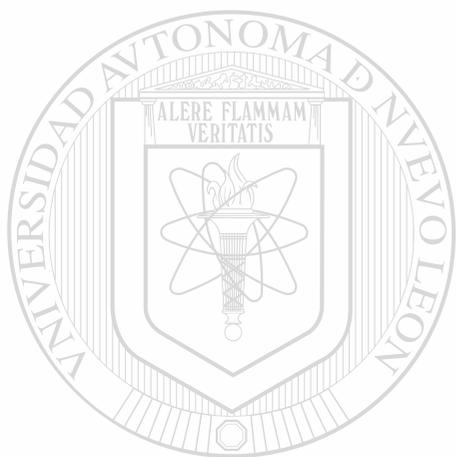
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

C).- NORMAS RELATIVAS A SEGURIDAD E HIGIENE EN CANADA. ®

SU FUENTE LEGAL. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La responsabilidad de la reglamentación de salud y se- guridad ocupacional es dividido, en base a la autoridad -- constitucional, entre las legislaturas federal, de provin- cia y territorial. Numerosos decretos y reglamentos fede- rales, de provincia y territoriales, estipulan las normas_ de salud y seguridad y abarcan prácticamente a todos los - trabajadores de Canadá. Por ejemplo, los siguientes te- mas se reglamentan bajo legislación de aplicación general: seguridad y salubridad de edificios, gobierno y salubridad de locales, alumbrado, niveles de sonido, contaminantes -

aéreos, dispositivos de protección para maquinaria, ropa y equipo de seguridad, manejo y almacenamiento de materiales, sustancias explosivas, y mantenimiento y utilización de herramientas. Otras medidas legislativas son para industrias específicas y reglamentan la seguridad de las siguientes industrias, entre otras: explotación forestal, construcción, minería, petróleo y gas. Finalmente, un tercer tipo de legislación se refiere a la seguridad de ciertas instalaciones peligrosas, tales como calderas y tanques de presión, elevadores y montacargas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

DERECHOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

I.- DEL DERECHO DE TRABAJADORES A CONOCER DE ANTEMANO
LOS RIESGOS DEL TRABAJO QUE REALIZAN:

A).- EN MÉXICO:

En México los trabajadores tienen derecho de saber -- las condiciones bajo las cuales se espera que trabajen. El Reglamento General sobre seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 5 de Junio de 1978, contiene disposiciones específicas a este respecto, reglamentando las operaciones de los comités conjuntos de seguridad y salud que se ocupan del problema de trabajos peligrosos, y requiriendo de los patrones que fijen "avisos de seguridad y salud e información acerca de prevención de -- accidentes, dependiendo de la naturaleza de las actividades llevadas a cabo en cada centro de trabajo".

B).- EN ESTADOS UNIDOS.

Varias disposiciones del OSHA (En inglés Occupational Safety and Health act ya mencionada como fuente reglamentaria de seguridad en este país), están diseñadas para asegurar que los trabajadores tengan la información que necesitan para protegerse. Estas disposiciones incluyen el

requisito de que las citaciones emitidas a los patrones -- por violación a una norma de salud deben ser "prominentemente fijadas... en o cerca del lugar donde ocurrió la violación" y que las normas promulgadas bajo la OSHA prescriben la utilización de "etiquetas u otras formas apropiadas de advertencia" para informar a los trabajadores de los -- riesgos a los cuales están expuestos. Normas de salud -- que reglamentan sustancias específicas han estipulado rutinariamente que, por parte de los trabajadores, se lleve a cabo una revisión del lugar de trabajo por funcionarios de salud y seguridad, y el acceso a los archivos de control así como a los archivos médicos.

Normas de Comunicación de Alto Riesgo requieren que -- los fabricantes de productos químicos, importadores y todos los patrones involucrados, informen acerca de riesgos a -- los trabajadores y empleados de contratistas por medio de etiquetas y otras formas de advertencia, Hojas de datos de Seguridad Sobre los Materiales, formas MSD's (para Material Safety Data Sheet), y proporcionar entrenamiento sobre el -- tema a los trabajadores. Además, los distribuidores de -- productos químicos de alto riesgo deben asegurarse que los contenedores que distribuyen estén adecuadamente etiquetados y que una forma MSD's sea proporcionada al cliente.

Los patrones pueden mantener la confidencialidad de los auténticos secretos del oficio. Sin embargo, esto -- puede ser recusado en las cortes. El fabricante de productos químicos, importador o patrón debe revelar inmediatamente la identidad química específica de un producto químico de alto riesgo, a un médico o enfermero, cuando la información sea necesaria para un tratamiento apropiado de emergencia o de primeros auxilios. Pueden también estar obligados, bajo ciertas circunstancias, a revelar tal información a profesionales de la salud en situaciones de --

no-emergencia.

Finalmente, el decreto del Derecho a Saber de la Comunidad y Planeación de Emergencia, aprobado en Octubre de -- 1986, obliga a los patrones que son requeridos, a preparar_ o tener disponible una Hoja de Datos de Seguridad Sobre los Materiales (HDSM's) bajo las disposiciones del OSHA, a faci_ litar una forma HDSM al comité local de planeación de emer_ gencia apropiado, a la Comisión Estatal de respuesta a emer_ gencias y al Cuerpo de Bomberos

C).- EN CANADA.

La legislación federal, de provincia y la territorial sobre salud y seguridad ocupacional, generalmente estipula que el patrón tiene el deber de asegurarse que sus trabaja_ dores estén informados de todo riesgo de seguridad física_ o de salud, conocido o previsible. Este deber general ha sido prescrito además en la legislación específica referen_ te a materiales peligrosos en el lugar de trabajo. Por - ejemplo, el Código de Trabajo de Canadá obliga al patrón - a proporcionar a cada uno de sus trabajadores una hoja de datos de seguridad de materiales para cada producto con-- trolado en el lugar del trabajo. La hoja debe contener - información, entre otras cosas, acerca de los ingredientes peligrosos, las características físicas del producto, sus_ propiedades toxicológicas, medidas preventivas a ser toma_ das y medidas de primeros auxilios a aplicarse. Además,_ el patrón debe asegurarse que todos los productos controla_ dos en el lugar de trabajo estén etiquetados para asegurar la exposición de la información ordenada y de todos los -- símbolos de riesgo pertinentes prescritos. Estos requisi_ tos se basan en el Sistema de Información de Materiales Pe_ ligrosos en el Lugar de Trabajo (SIMPLT), un programa de - salud y seguridad ocupacional que abarca a todo el país y_

que ha sido implementado recientemente. Está diseñado para proteger a los trabajadores al proporcionarles, al igual que a sus patrones, información vital acerca de materiales de alto riesgo o sustancias utilizadas en el lugar de trabajo. La legislación y los reglamentos a nivel de provincias y territorios también incluyen disposiciones que implementan tales requerimientos de seguridad y salud referentes al uso, manejo o almacenamiento de materiales de alto riesgo en el lugar de trabajo, además de disposiciones que requieren programas efectivos de educación para los trabajadores.

II.- DERECHO DEL TRABAJADOR A NO REALIZAR EL TRABAJO CUANDO EL RIESGO SEA POR ENCIMA DE LO ESTIPULADO EN EL CONTRATO.

A).- EN MEXICO.

No existen disposiciones que den facultades a los trabajadores para negarse a llevar a cabo un trabajo riesgoso. Tales negativas podrían considerarse como desobediencia, dando pie a un despido justificado, a menos que una junta de conciliación y arbitraje determine que el patrón no ha cumplido con sus obligaciones y responsabilidades para evitar riesgos laborales. La carga de prueba recae en el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo establece varias obligaciones para los patrones: se les requiere que construyan sus fábricas, talleres y otros establecimientos de trabajo de acuerdo a las normas de seguridad y salud, para prevenir situaciones de peligro y evitar contaminante que excedan la tolerancia máxima establecida "en los reglamentos y ordenan

zas expedidos por las autoridades competentes". Se ven -- también obligados a acatar las disposiciones de seguridad y salud establecidas en leyes y reglamentos. La ley estipula que el patrón debe exhibir visiblemente los reglamentos de seguridad e higiene en el lugar de trabajo e informar a los trabajadores de su existencia.

B).- EN ESTADOS UNIDOS.

El OSHA generalmente prohíbe la toma de represalias -- por ejercer derechos estipulados en el Decreto. Aunque el derecho a negarse a llevar a cabo un trabajo inminentemente peligroso no está explícitamente estipulado, una interpretación oficial de 1973 de la disposición del OSHA sobre protección contra represalias, estableció que los trabajadores pueden rehusarse a llevar a cabo un trabajo en lugar de exponerse a daño grave o posible muerte. Las circunstancias deben ser tales que una persona razonable concluiría que existe un peligro real de muerte o daño grave y tiempo insuficiente, debido a la urgencia de la situación, para eliminar el peligro por la ruta coercitiva normal del procedimiento usual de requerir un director del área administrativa del OSHA para que lleve a cabo una inspección. Después de una negativa debe llevarse a cabo una inspección, para determinar si ésta es justificada. Si la investigación revela que la negativa no estaba justificada, el patrón se reserva el derecho de disciplinar al trabajador en cuestión. Además, cuando sea posible, el trabajador deberá haber solicitado y no obtenido una corrección de la situación percibiendo un salario después de rehusar una labor peligrosa, la Suprema Corte de Estados Unidos ha decidido que un trabajador que se niegue a llevar a cabo un trabajo por considerarlo riesgoso, debe ser asignado a una tarea alternativa si está dis

ponible. Si a un trabajador no se le brinda la oportunidad de realizar una tarea alternativa segura y es enviado a casa, ésto puede interpretarse como conducta de represalia o discriminatoria por parte del Patrón, como resultado de la cual el salario pedido debe ser reembolsado.

En caso de no darse las condiciones bajo las cuales un trabajador tenga derecho a rehusarse, éste puede ejercer su derecho de pedir una inspección por parte de un inspector regional del OSHA, siempre y cuando la queja se refiera a una amenaza de daño físico o peligro inminente. En caso de darse una aparente situación de peligro inminente, debe llevarse a cabo una inspección inmediata. Si la Administración del OSHA lleva a cabo tal investigación y concluye que existe peligro inminente, puede emitir una citación para el patrón y recurrir a los tribunales para su aplicación.

C).- EN CANADA.

En todas las jurisdicciones de Canadá, un trabajador tiene el derecho de rehusar una labor peligrosa, siempre y cuando se den ciertas condiciones. Estas condiciones varían; el Gobierno Federal, Manitoba y Quebec simplemente requieren que el trabajo sea "peligroso"; y en New Brunswick, Nova Scotia, Ontario y Prince Edward Island el trabajo debe tener "posibilidad de peligro". En Alberta, se utiliza el término "peligro inminente" para describir un peligro que no es común para la ocupación y está a punto de materializarse. En Columbia Británica se emplea la frase "riesgo indebido" y en Saskatchewan este derecho se aplica cuando las circunstancias son "extraordinariamente peligrosas". Todas las jurisdicciones estipulan protección contra el despido o acción disciplinaria si se ha ejercido el derecho de rehusar,

de conformidad con la legislación relevante, así como el de recho de quejarse ante las autoridades correspondientes por un despido o acción disciplinaria injustos, después de una negativa legítima.

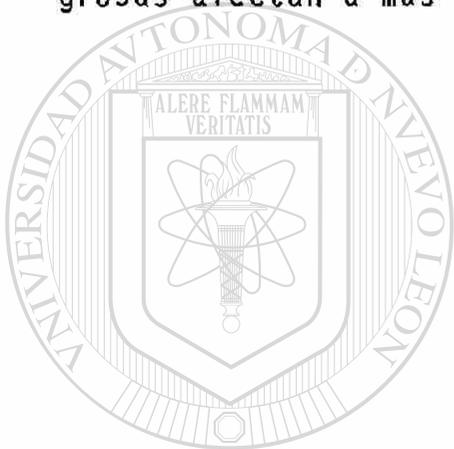
Los trabajadores tienen derecho a no aceptar un trabajo cuando su propia seguridad esté en riesgo. Sin embargo, algunas jurisdicciones también dan a los trabajadores el -- derecho de rehusar un trabajo si la seguridad de uno de sus compañeros está en juego (Federal, Alberta, New Brunswick y Prince Edward Island). En Columbia Británica, Manitoba, -- Newfoundland, Quebec y Saskatchewan la ley también permite negativa, cuando la salud o seguridad de cualquiera otra -- persona esté en peligro.

Cada jurisdicción requiere del trabajador una "causa razonable" para creer que el trabajo es peligroso. Normalmente ésto significa que tales fundamentos razonables deben existir objetivamente. Si el peligro no es objetivamente demostrable, un trabajador puede justificadamente ejercer su derecho a negarse, si él o ella muestra preocupación por los riesgos de salud y seguridad de la situación particular.

Tras negarse a trabajar, el supervisor debe llevar a cabo una inspección en presencia del trabajador y un miem-- bro del comité de salud y seguridad o un representante de los trabajadores. Si el trabajador se mantiene en su nega ción después de la rectificación por parte del patrón, se debe notificar a un inspector de seguridad o a un funciona-- rio, ambos designados por el gobierno. Después de la ins-- pección, el funcionario de seguridad debe elaborar una orde-- den requiriendo el retorno del empleado al trabajo, u orde-- nar al patrón que lleve a cabo mejoras.

Recientemente Ontario ha creado un derecho que permite

a los miembros certificados de los comités de seguridad y salud, indicarle a un patrón interrumpir el trabajo si existen circunstancias peligrosas. Normalmente, tal orden debe ser convenida por un trabajador y un representante patronal del comité de seguridad y salud. Solamente bajo circunstancias excepcionales estipuladas en el decreto, un miembro certificado del comité tendrá la facultad unilateral para indicar al patrón el cese de actividades laborales. Esta autoridad complementa el derecho individual a rehusar trabajo, bajo las circunstancias donde las condiciones peligrosas afectan a más de un trabajador.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SISTEMAS DE INSPECCION SOBRE EL CUMPLIMIENTO
DE LAS NORMAS RELATIVAS A SEGURIDAD E HIGIE-
NE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

A).- EN MEXICO:

Inspectores gubernamentales se ocupan de asegurarse -- que existan condiciones de trabajo seguras y que la legisla- ción se acate. El deber de los inspectores es de efectuar visitas de verificación a cada empresa una vez cada seis me- ses, y de informar acerca de las condiciones de salud y se- guridad encontradas. Deben preparar informes sobre las -- condiciones del lugar de trabajo en presencia de testigos. No tienen autoridad para interrumpir una actividad que con- sideren peligrosa, solamente deben limitarse a informar el -- hecho y pueden avisar a las partes interesadas acerca del -- riesgo.

Pueden imponerse multas que oscilan entre 15 y 315 ve- ces el salario mínimo diario, a los patrones que se rehusen a permitir la inspección y el control de sus establecimien- tos por parte de las autoridades del trabajo o que no aca- ten las reglas de seguridad e higiene establecidas por la - Ley para evitar riesgos laborales. La multa se duplica si la causa no es remediada dentro del plazo de tiempo otorga- do. Si los patrones no han realizado los cambios ordena- dos por las autoridades laborales dentro del plazo de tiem- po otorgado para este propósito, la Secretaría del Trabajo_ y Seguridad Social sancionará a los patrones, y la multa se

rá incrementada si no se cumple con la orden dentro del nu
vo plazo.

En caso de que continúe la irregularidad después de --
aplicar las sanciones previamente mencionadas, la autoridad,
tomando en cuenta la naturaleza de los cambios ordenados y_
el grado de peligro, puede clausurar parcial o totalmente -
el centro de trabajo por un tiempo, hasta que el problema -
sea remediado. Para este propósito solicitará la opinión_
del comité conjunto de salud y seguridad correspondiente, -
independientemente del hecho de que la autoridad pueda to--
mar medidas para asegurarse de que el patrón cumpla con la_
orden.

Si la Secretaría del Trabajo decide la clausura par---
cial o total, notificará a los representantes del patrón y_
del sindicato por escrito, tres días laborables antes de la
fecha de cierre. Si los trabajadores no están sindicaliza
dos, el aviso será enviado por escrito a sus representantes
del comité conjunto de seguridad e higiene.

Debe señalarse que la Secretaría del Trabajo y Seguri-
dad Social ejerce autoridad federal a lo largo del país, en ®
el área de salud y seguridad. Los cuerpos estatales deben
auxiliar a la Secretaría.

Las multas impuestas a los trabajadores no podrán exce
der la cantidad de un día de salario mínimo, de acuerdo con
el artículo 21 de la Constitución Federal.

La Ley Federal del Trabajo estipula la creación de una
comisión mixta de seguridad e higiene que opera dentro de -
cada empresa. Dicho comité debe estar integrado por igual
número de representantes del patrón y de los trabajadores.

Su principal responsabilidad consiste en investigar accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y asegurarse de que éstas sean cumplidas.

Los comités conjuntos de seguridad y salud no tienen la facultad de imponer sus decisiones. Su función es conciliar diferentes intereses. Existe un mecanismo para resolver desacuerdos en el acto pero siempre en base al mutuo acuerdo. En caso de que no se pueda llegar a ningún acuerdo, cada una de las partes puede llevar el asunto a una junta de conciliación y arbitraje. Los comités conjuntos deben prestar sus servicios "sin cargo alguno durante las horas laborables".

Existe además una Comisión Nacional de Seguridad e Higiene manejada por el gobierno, aunque por norma participan frecuentemente representantes de trabajadores y patrones.

La Ley Federal del Trabajo autoriza a la Secretaría -- del Trabajo a exigir a los patrones, sindicatos y trabajadores independientes, su afiliación a la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene.

B).- EN ESTADOS UNIDOS.

Un representante de la Administración del OSHA puede entrar a inspeccionar en horas razonables y puede exigir -- declaración de testigos y producción de información y registros. El patrón puede exigir un documento legal de autorización. Los empleados también pueden exigir inspecciones por escrito o por teléfono y deben revelar las causas de su petición. Los representantes de patrones y trabajadores -- pueden acompañar al funcionario de salud y seguridad durante la inspección y pueden participar en las conferencias de

inauguración, clausura y de información celebradas entre representantes del OSHA y patronos. Sin embargo, como resultado de los retrasos en la selección de un representante de los trabajadores en establecimientos no sindicalizados y -- los subsiguientes problemas de aplicación causados por los retrasos en la inspección, la Administración del OSHA ha -- emitido un aviso que indica que las inspecciones de establecimientos no sindicalizados serán llevadas a cabo sin la -- participación de un representante de los trabajadores.

Los patronos con menos de 10 empleados o con un índice de accidentes por debajo del promedio de la industria nacional, no están sujetos a inspecciones de seguridad planeadas, excepto en los casos de queja o accidente. Sin embargo siguen estando sujetos a inspecciones de salud.

La administración del OSHA emitirá una citación contra el patrón, si éste ha violado una cláusula de deberes generales, una norma o un reglamento. El dejar de tomar medidas para corregir la violación por la cual fue emitida la citación, puede llevar a la imposición de una sanción, cuya cantidad depende de la gravedad de la violación. Es responsabilidad del funcionario de seguridad y salud evaluar el peso relativo de todos los factores a ser considerados en este proceso de determinación. La multa máxima aplicable es de \$10,000 por violación, cuando hay reincidencia o se demuestra la intencionalidad.

Pueden imponerse multas múltiples por violaciones evidentes. Si ha ocurrido la muerte, el patrón debe ser multado por los tribunales o ser hasta encarcelado.

Cuando existe un peligro inminente y el patrón no cumple voluntariamente con las órdenes del inspector de eliminar las condiciones de alto riesgo, la Administración del -

OSHA puede solicitar al Tribunal de Distrito de E.U. una -- orden que prohíba las condiciones y prácticas causantes del peligro inminente. Un empleado que teme sufrir daño puede presentar un ordenamiento judicial, en el cual él o ella pida al Tribunal que obligue a la Administración presentar -- una solicitud al Tribunal por la orden de tal prohibición.

Los patrones y empleados tienen derecho a apelar a la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad contra citaciones o contra el período de tiempo fijado en la citación para la anulación. La Comisión emitirá una orden después de haber dado a las partes la oportunidad de presentar sus argumentos durante una audiencia. Cualquier persona adversamente afectada o agraviada por una orden de la Comisión, puede -- apelar ante cualquier Tribunal de Apelación de E. U. por -- una revisión.

C).- EN CANADA.

La legislación de seguridad y salud ocupacional en todas las jurisdicciones de Canadá, estipula inspecciones del lugar de trabajo por funcionarios o inspectores de seguridad, normalmente empleados por el Ministerio de Trabajo o por una agencia de seguridad y salud ocupacional de la -- jurisdicción en cuestión. Estos inspectores pueden entrar en un lugar de trabajo a cualquier hora razonable y llevar a cabo cualquier investigación necesaria para verificar si se está cumpliendo con el decreto y los reglamentos. Normalmente tienen el poder de girar una variedad de órdenes - al patrón y/o trabajador, tales como las de cumplir con las reglamentaciones o decretos, órdenes de efectuar mejoras, - órdenes de interrumpir trabajos, órdenes de aplicar la ley, órdenes de almacenamiento y manejo de sustancias, órdenes -

de interrumpir la emisión de contaminantes y órdenes de interrumpir la utilización de herramientas. Los trabajadores pueden también solicitar la inspección de sus lugares de trabajo, ya sea por teléfono o por escrito.

En la mayoría de las jurisdicciones de Canadá, los empleados tienen el derecho de participar en la aplicación de las leyes de seguridad y salud ocupacionales, como miembros de comités conjuntos de salud y seguridad, o como representantes de salud y seguridad. Los miembros del comité y los representantes tienen un número de funciones que van desde el recibir, considerar y despachar las quejas de los trabajadores, hasta llevar registros de esas quejas, solicitando al patrón cualquier información que consideren necesaria para identificar riesgos existentes o potenciales en el lugar de trabajo, recomendando la creación de programas de educación de salud y seguridad para los trabajadores, y programas de control, medidas y procedimientos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores.

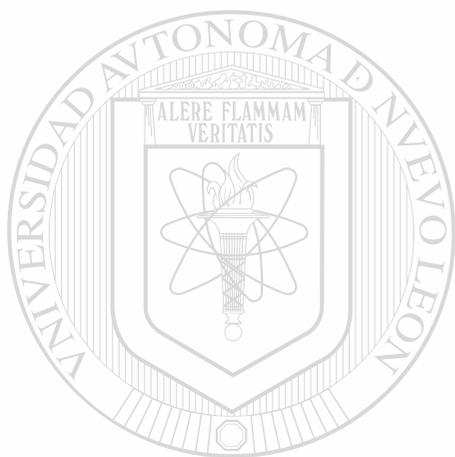
Todas las jurisdicciones estipulan un proceso de apelación, para las partes agraviadas por cualquier orden de un funcionario de seguridad. Además, cualquier persona acusada de violar una disposición contenida en la ley o los reglamentos, puede ser enjuiciada ante los tribunales.

Las sanciones por la aplicación de las disposiciones generales de salud y seguridad usualmente consisten en una multa y/o un período de encarcelamiento, cuya cantidad y duración respectivamente, varían de jurisdicción a jurisdicción.

Prince Edward Island, en el extremo más bajo de la escala, impone una multa máxima de \$2000 (franco canadiense)

o encarcelamiento por no más de un mes, o una combinación de ambos, y no distingue entre delitos cometidos por individuos o corporaciones.

El Decreto de Salud y Seguridad Ocupacional de Ontario recientemente enmendado, impone una multa o encarcelamiento por no más de 12 meses, o una combinación de ambos para individuos, mientras que para corporaciones la multa máxima ha sido incrementada.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INDEMNIZACION POR RIESGOS DE TRABAJO

A las postrimerías del siglo pasado y dado el carácter dinámico del Derecho Laboral, surge en el viejo continente una corriente de Juristas que consideraban al patrón como responsable de compensar a sus trabajadores por los accidentes o enfermedades que contrajeran en el trabajo. Así nació la teoría del Riesgo Profesional.

De esta manera Alberto Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho del Trabajo dice que "Bismarck creó los seguros sociales en Alemania y la responsabilidad objetiva de los patrones en relación con los riesgos profesionales de sus trabajadores se universalizó". (*)

De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas hasta llegar a la teoría del "Riesgo de la Empresa". porque la mayoría de las normas laborales en la época actual, prevén que la empresa o patrón están obligados a reparar los daños que la ejecución del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional, puesto que la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

(*) Nuevo Derecho del Trabajo --- Alberto Trueba Urbina. México 1977, pág.397.

A).- INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO EN MEXICO.

Los patrones son legalmente responsables por las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo que sufran -- los trabajadores a causa o en el desempeño de su trabajo.

Los trabajadores asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social tienen derecho a beneficios bajo la Ley del Seguro Social, en caso de que sufran un accidente laboral. Este seguro libera al patrón de toda responsabilidad por tales accidentes, pero y siempre y cuando los trabajadores estén inscritos en el seguro social.

Como se hace notar en "México", Inversión, Permisos y Comercio (Agosto 1989, Business International Corp.), el sistema de seguro social que es apoyado por los patrones -- (68.75%), empleados (25%) y el gobierno (6.25%), estipula, entre otras cosas, una amplia cobertura de las responsabilidades que surjan de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo (o sea el 100% del salario hasta por un período de 72 semanas de incapacidad y un seguro permanente de incapacidad).

En los casos donde no exista seguro social por falta de instalaciones en ciertos municipios, el patrón debe pagar la compensación estipulada en la Ley Federal del Trabajo.

Si un accidente o enfermedad de trabajo resulta en la muerte de un empleado, la compensación equivaldrá a 730 días de salario, la cual será pagada a los beneficiarios designados legalmente. Si el accidente o la enfermedad resultan en incapacidad, el empleado tendrá derecho, en proporción a la incapacidad, a un total de hasta 1095 días de salario que es la compensación por incapacidad total y per-

manente. En ambos casos, la Ley Federal de Trabajo establece que el salario base para la compensación no puede - - exceder el doble del salario mínimo general u ocupacional.

B).- INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO EN ESTADOS UNIDOS.

La compensación de los trabajadores es principalmente responsabilidad de los Estados individuales. Existen considerables variaciones en los tipos de leyes, la cobertura, la cantidad de los beneficios que se pagan, los requisitos para asegurarse y los procedimientos administrativos de las diferentes leyes estatales de compensación a los trabajadores. Existen dos tipos básicos de leyes de compensación a trabajadores: obligatorias y electivas.

Bajo una ley obligatoria, cada patrón y empleado sujeto a la ley tiene la obligación de cumplir con las estipulaciones referentes a la compensación del daño relacionado con el trabajo. Algunos Estados restringen la cobertura obligatoria a las ocupaciones llamadas de alto riesgo y/o dispensan a los patrones con un número menor de empleados que el número especificado. Los trabajadores agrícolas, domésticos y casuales usualmente son excluidos de la cobertura.

Bajo una ley electiva, patrones y empleados tienen la opción de aceptar o rechazar la ley. Sin embargo, si rechazan la cobertura, los patrones pierden ciertas defensas comunes de la ley, que pudieran utilizar para evadir responsabilidades. Cuando los patrones deciden no incluirse en el derecho, los empleados no podrán obtener compensación a menos que demanden al patrón por daños y perjuicios.

La mayoría de las leyes estatales estipulan que un empleado tiene derecho a beneficios específicos cada vez que él o ella sufra una lesión que surja "de y durante el trabajo". Los conceptos de negligencia, falla o error, generalmente no son aplicables. Los empleados renuncian a su derecho de demandar al patrón por daños que resulten de una lesión compensable.

Algunos cuantos Estados exigen a los patrones que aseguren sus riesgos en un fondo de seguro administrado por el Estado. En otros estados los patrones pueden escoger si quieren asegurarse con el fondo estatal o con una compañía de seguros privada. En los estados restantes, los patrones pueden asegurarse con una compañía privada o calificarse como auto-aseguradores. Donde se permite el auto-aseguramiento, las leyes establecen el requisito de responsabilidad financiera de los patrones auto-asegurados. Se pueden imponer sanciones si un patrón no cumple con los requisitos de aseguramiento.

C).- INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO EN CANADA.

La compensación a trabajadores o sus dependientes respecto a accidentes o enfermedades ocupacionales, es principalmente un asunto provincial y territorial. Una ley federal que se aplica a los servidores públicos federales se refiere a la legislación provincial para determinar los beneficios y la administración del sistema de compensación. El sistema que existe en las provincias y territorios cubre la mayoría de los tipos de empleo industrial del país. La cobertura es obligatoria para todas las industrias dentro del campo de aplicación de las leyes provinciales o territoriales sobre la compensación de los trabajadores.

Las siguientes son características importantes del sistema:

-- La responsabilidad colectiva de parte de los patrones dentro de una clase de industria basada en el tipo de negocio.

-- El seguro obligatorio en un fondo territorial o provincial.

-- Los costos son cubiertos exclusivamente por los patrones.

-- Los trabajadores o dependientes que tengan derecho a la compensación no pueden tomar acción legal en contra del patrón.

-- La administración es por parte de una agencia independiente, la junta de compensación de los trabajadores.

-- Un sistema "Administrativo" en vez de "adversario", es decir administra las cuotas que para tal efecto cubren los patrones.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C O N C L U S I O N E S

-Los tres países México, Estados Unidos y Canadá coinciden en que la Jornada de Trabajo debe de constituirse de un tiempo razonable, que le permita al trabajador horas libres necesarias para reponer sus energías.

-El trabajador en México labora un promedio de 46 horas a la semana a pesar de las gestiones Sindicales de reducirla a 40 horas. En Estados Unidos a pesar de que la Constitución no marca un máximo, se considera que después de las 40 horas laboradas en una semana, el resto se considerará como tiempo extra. En Canadá la reglamentación en cada Jurisdicción varía aunque el promedio es de que se --
trabaje un máximo de 8 horas diarias sin rebasar las 44 ho-
ras laboradas semanalmente.

-El tiempo extra laborado en México por las primeras -
9 horas se paga un 100% más del normal y el resto hasta un
200% más. En Estados Unidos se paga al 1.5 del salario -
normal y en Canadá siguen el mismo criterio Estadounidense
en la mayoría de las provincias.

-En México no se permite el trabajo a menores de 14 --
años y a los mayores de esta edad y menores de 16 años de-
ben observarse lineamientos especiales. Estados Unidos -
también considera ilegal la contratación de menores de 14_
años, y para ciertos trabajos prohíben contratar a menores

de 18 años. En Canadá aunque también hay variación en este tema por el territorio de cada provincia, no se permite por lo general el trabajo a menores de 15 años.

-Los tres países aparte del descanso semanal establecen días de descanso obligatorio. México en su reglamentación laboral establece 7 días anuales pagados de descanso más uno cada seis años (en el cambio del Poder Ejecutivo Federal). Estados Unidos establece también varios días anuales de descanso, pero la Ley no les indica que deban de ser con derecho a pago, aunque permite que los trabajadores o sus Sindicatos negocien tal pago, y la mayoría de sus Estados tienen hasta 14 días de descanso designados. En Canadá hay hasta 9 días de descanso obligatorio pero se establecen ciertas condiciones para lograr que esos descansos tengan derecho al pago más una prima.

-Aunque las Normas Laborales, de los tres países, coinciden en que es necesario que el trabajador disfrute de un período continuo de descanso, lo que ha sido ratificado por la O.I.T. México y Canadá sí se suman a esta postura, aunque ambos dan diferente número de días por años trabajados; Estados Unidos no contempla disposiciones legales al respecto y deja al arbitrio de las partes y hasta a discreción del patrón, lo cual es inadmisibile para México.

-México define en su propia legislación laboral el concepto de salario y para efectos del salario mínimo divide al país en tres zonas geográficas y obliga al patrón a un pago anual de por lo menos 15 días de salario en el mes de Diciembre, y a una participación en las utilidades de la empresa cuando ésta las obtiene. Estados Unidos al igual --

que México también establece el salario mínimo pero por hora trabajada no por día (como salario submínimo) para diferentes oficios; a determinados grupos de trabajadores o sea los más capacitados también les establece un pago superior a aquél. En Canadá sus reglamentos diversos (de cada provincia), solo hacen referencia a los conceptos que dicho salario debe cubrir.

-Todas las legislaciones laborales del mundo, consagran garantías de igualdad en lo general para sus habitantes, -- aunque hay que reconocer que en la práctica se dan violaciones a los principios igualitarios que las normas legales -- postulan.

-Tanto México, como Estados Unidos y Canadá, se han -- adherido a la O.I.T. en su Convenio 100 referente a "Remuneración Igualitaria por trabajo igualitario".

-Teniendo el principio de la libertad sindical su origen en los derechos fundamentales del hombre ha sido también adoptado por el Derecho Internacional y reflejado en las legislaciones laborales de los tres países que nos ocupan.

-México sin embargo en un afán de proteger al "Sindicalismo" a través de las llamadas cláusulas de inclusión y de exclusión sindical hace nugatorio el derecho a la libertad sindical y hace obligatorio para los trabajadores el pago de cuotas sindicales autorizando al propio patrón a descontarlos del salario; en Estados Unidos no se permiten las cláusulas de inclusión o exclusión sindical, ellos

los llaman "Convenios a Puerta Cerrada". Por su parte - - Canadá en alguna de sus provincias, sí acepta como condi--- ción para conservar el empleo la pertenencia a un determinado sindicato aunque con muchas limitaciones.

-Bajo las leyes mexicanas, un Sindicato debe registrar-se ante las autoridades gubernamentales una vez que ha sa-- tisfecho el cumplimiento de determinados requisitos; en Es-- tados Unidos se acepta que haya una votación secreta entre_ los trabajadores, y se le permite al patrón su intervención para convencer a sus trabajadores de apoyar o no a determi-- nado sindicato. En Canadá es obligatorio para los sindicatos obtener la "certificación" para poder ser agentes nego-- ciadores siempre que dicho sindicato cuente con el apoyo de los trabajadores.

-En el Tema de la "Huelga" los países analizados tienen profundas diferencias y sobre todo México que se distingue_ en la protección social jurídica de este derecho del traba-- jador porque está elevado a rango constitucional.

-En Estados Unidos su Constitución Política no les da_ a los empleados el derecho a la huelga, sino que son legis-- laciones secundarias las que las reglamentan. En sus Convenios Colectivos se les permite incluir cláusulas de "no huelga". El aviso a los patrones debe de ser con 60 días de - anticipación cuando se trate de cambiar o terminar contratos colectivos, pero cuando se trate de huelgas por prácticas - injustas del patrón o por condiciones laborales peligrosas_ no es necesario el previo aviso antes de 60 días al estallamiento.

-En Canadá las huelgas están prohibidas durante la duración de un Convenio Colectivo; las diferentes provincias -

poseen su propia reglamentación al respecto, sobre todo por que antes de ir a la huelga tienen que someterse a un arbitraje obligatorio.

-Mientras que en Estados Unidos y Canadá (con excepción de Quebec) sí se permiten sustitutos de los empleados durante la huelga aunque los trabajadores huelguistas no pierden su condición de empleados, en México es inadmisibles tal situación salvo el caso de proporcionar servicios públicos urgentes durante la huelga.

-De acuerdo con los Convenios de la O.I.T. aceptados -- por la totalidad de sus miembros, las normas laborales pugnan para proteger a la mujer trabajadora, una igualdad de derechos con el hombre y beneficio de un régimen particular de protección sobre todo cuando está embarazada.

-En nuestro país, a las madres trabajadoras próximas a dar a luz se les concede doce semanas de incapacidad por maternidad con goce de sueldo (seis semanas antes del parto y seis semanas después).

- En Estados Unidos no existe una norma general al respecto por lo que las prestaciones de incapacidad por maternidad se encuentran en el terreno de las condiciones de -- trabajo negociadas, y a menudo dentro de la discreción del patrón; pero un Decreto de Derechos Civiles Americanos : - (Apdo. VII) prohíbe cualquier discriminación basada en el embarazo. Algunos Estados del país sí contemplan ciertas prestaciones de incapacidad para las mujeres embarazadas.

-Canadá va más adelante que Estados Unidos al otorgar hasta más de 17 semanas de incapacidad a la mujer embarazada

da (en algunas provincias del noroeste hasta 20 semanas), - pero sin goce de sueldo, lo que en México es inadmisibile. También otorgan estos permisos con la responsabilidad del patrón de reinstalar a la trabajadora madre cuando adoptan niños. Esta reinstalación se da con todos los aumentos -- de sueldo y beneficios a los que hubiese tenido derecho de no haber tenido lugar la incapacidad.

-En el ejercicio de su actividad laboral, el trabajador corre diversos riesgos, aunque actualmente se le obliga al patrón ha asumir su responsabilidad y compensar el daño causado, aunque mejor que compensar y remedir, se debe llevar a cabo la parte preventiva y profiláctica que también incluye el Derecho Laboral.

-En México aparte de lo estipulado en su Constitución Federal y en su Ley Federal del Trabajo, hay una serie de Reglamentos que rigen la seguridad y la higiene en el trabajo; es también obligación del patrón además de cumplir con esas normas al respecto inscribir a sus trabajadores en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social que aparte de tener ingerencia en compensaciones por daños sufridos por los trabajadores, desempeña un papel preventivo y profiláctico.

- En Estados Unidos existe un Decreto de Seguridad y salud ocupacional (OSHA), y otros reglamentos para trabajos más peligrosos o de alto riesgo.

- Por su parte en Canadá, numerosos decretos y reglamentos federales y de provincia estipulan las normas de salud y seguridad y abarcan prácticamente a todos los trabajadores de este país; se reglamenta específicamente las áreas de alto índice de peligrosidad.

-En los tres países analizados es obligatorio para los patrones el dar a sus trabajadores la información vital -- acerca de materiales o sustancias de alto riesgo y la capacitación adecuada para su manejo.

-Aunque en México se requiere de que el patrón cumpla con las disposiciones legales para darle protección y seguridad al trabajador, no hay disposición legal alguna que de facultades a éste para negarse a realizar determinado trabajo; se puede pedir que determine al respecto la junta de Conciliación y Arbitraje, pero la carga de la prueba -- recae sobre el trabajador.

-En Estados Unidos tampoco está expresamente estipulado el derecho a negarse a realizar un trabajo peligroso, pero hay interpretaciones oficiales que si otorgan ese derecho al trabajador, cuando el riesgo alto es obvio sobre un peligro real de muerte o consecuencias graves para el trabajador; el patrón no puede tomar represalias contra la negativa del trabajador en esos casos.

-En todas las jurisdicciones de Canadá, un trabajador tiene el derecho de rehusar una labor peligrosa, siempre y cuando se den ciertas condiciones y que exista una "Causa Razonable" para creer que el trabajo es peligroso y debe de intervenir un inspector de seguridad por parte del gobierno.

-Nuestro país estableció una Comisión Nacional de Seguridad e Higiene donde también participan representantes de trabajadores y patrones. Existe obligadamente también -- una Comisión mixta de seguridad e higiene que opera dentro de cada empresa. Cada centro de trabajo, además recibe inspecciones periódicas.

-En Estados Unidos, un representante de la Administración del OSHA puede entrar a inspeccionar los Centros de Trabajo. Los Patrones con menos de 10 empleados o con un índice de accidentes por debajo del promedio de la Industria Nacional no están sujetos a inspecciones planeadas.

-Canadá también estipula las visitas de inspección y sus inspectores que son funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen facultades para girar ordenes a patrones y trabajadores para mayor seguridad de éstos últimos. Las sanciones impuestas por los inspectores pueden ser aparte de multas hasta encarcelamiento cuando no se acataron ya disposiciones o hay reincidencia.

-En nuestros días se ha separado de la Teoría del "Riesgo Profesional" a la teoría del "Riesgo de la Empresa". México protege ampliamente a los trabajadores a través del Instituto Mexicano del Seguro Social que se subroga al patrón cuando el trabajador está afiliado a su régimen.

-En Estados Unidos sobre compensación o indemnización por riesgo de trabajo hay básicamente dos tipos de leyes: Obligatorias y Electivas.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

-La compensación a trabajadores o sus dependientes respecto a accidentes o enfermedades profesionales es un asunto que compete a cada provincia, aunque su común denominador es la obligatoriedad a un seguro que es cubierto íntegramente por el patrón lo que en México no sucede.

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

Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo
2a. ed. Trillas México, 1989.

Buen Lozano, Nestor de. Derecho Procesal del Trabajo -
Ed. Porrúa. México, 1988.

Buen Lozano Nestor de. Derecho del Trabajo actualizado
Ed. Porrúa. México 1989 - 1990.2v.

Business International Corp. "Inversión Permisos y Co--
mercio. Agosto 1989.

Camerlynck G.H./ G.Lyon - Caen. Derecho del Trabajo. no
ta preliminar a la ed. española de Efrén Borrajo Dacruz. --
Trad. de Juan M. Ramírez. Madrid Aguilar. 1974.

Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Ibero-
américa. Ed. Trillas México 1988.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Climent Beltrán. Juan B. Elementos de Derecho Proce-
sal del Trabajo. Ed. Esfinge. México, 1989.

Commager, Henry Steele. Documentos básicos laborales -
de los E.E.U.U. de América. Trad. por Julio Garzón.
Washington. Servicio informativo de los Estados Unidos.

Comparison of Labour Legislation of General Application
in Canadá and The United States. Labour Departament Cana-
dá. March 1991.

Chacholiades, Miltiades. Economía Internacional Trad. por Fernando Montes Negrete. México. Mc. Graw Hill, 1982.

Dávalos José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1985.

De la Cueva Mario - el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Porrúa. México 1975.

Doing Business in Canadá. Labour Legislation. Department of Industry. Trade and commerce. Ottawa Canadá. 1989.

Ebenstein, William. Dos formas de vida. Ed. Trillas. - México, 1984.

Ferrari, Francisco de. Derecho del Trabajo 2a. ed. actualizada. Ed. De Palma. Buenos Aires 1987.

García Pelayo Manuel. Derecho Constitucional Comparado introd. de Manuel Aragón. Madrid; Alianza Universal 1984.

Gómez Orlando y Elson Gotts Chalk. Curso del Derecho -- del Trabajo. Trad. y autor de los comentarios al Derecho - Mexicano Miguel Bermúdez Cisneros. Ed. Cárdenas México - - 1989. 2v.

Labor Adjustment Benefits. Canadá 1991.

Labour Code. Canadá. Queen's Printer for Canadá Ottawa 1985.

Lipset, Seymour Martín. North American Labor Movements: A Comparative Perspective. Ed. Unions in Transition, - - Entering the Second Century. San Francisco CA. ICS Press 1986.

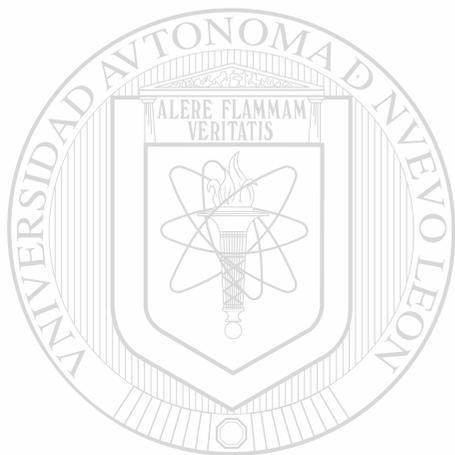
Smith Frank James. Derecho Constitucional Comparado - México-Estados Unidos. UNAM México, 1990.

Tena Suck Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. -
ed. Trillas, México, 1989.

Trueba-Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del - -
Trabajo. 4a. ed. Porrúa. México 1977.

Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sin-
dical y del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1990.

Watson Richard A. Democracia Americana y Trabajo. Lo-
gos y Perspectivas. Trad. por Ricardo Calvet Pérez. Limu
sa. México, 1989.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

